

TRABAJO FIN DEL GRADO

PROPUESTA PROFESIONALIZANTE

COMPETENCIAS EMOCIONALES PARA HACER
FRENTE A LA EXCLUSIÓN SOCIAL

ALUMNA MARÍA DEL PILAR SUÁREZ SARMIENTO

E-MAIL: ALU0100778021@ULL.EDU.ES

TUTORA ZENAIDA TOLEDO PADRÓN

E-MAIL: ZTOLETO@ULL.EDU.ES

1. Resumen/palabras claves

Este documento presenta la propuesta de intervención educativa desde la modalidad profesionalizante. Está destinado a los usuarios del CIS Mercedes Pinto. Este surge a partir de las necesidades educativas en competencias emocionales, concretamente en la autonomía emocional. Para la detección y priorización de las mismas se ha realizado un análisis exhaustivo de la realidad utilizando técnicas e instrumentos de recogida de información, dirigidas a los informantes claves y el análisis documental sobre la temática a tratar.

La planificación permite que todos elementos técnicos aparezcan en el proyecto de manera clara y en el orden adecuado existiendo coherencia entre los mismos. El planteamiento estratégico es creativo y adecuado al colectivo ya que se pretende un proceso de asesoramiento educativo personalizado. El tiempo disponible se ajusta a la intervención, se tienen en cuenta recursos gratuitos, de bajo coste o ya disponibles por el centro, y se contempla una evaluación. Las acciones educativas van dirigidas a mejorar el impacto emocional que tiene la exclusión social en el colectivo destinatario de la intervención. Se pretende proporcionar herramientas para que el colectivo adquiera autonomía emocional, lo que le permitirá gestionar dicha vulnerabilidad, favoreciendo la integración social de los mismos. La propuesta de intervención es viable ya que se presenta una eficacia e impacto potencial.

Autonomía emocional, proyecto de vida, reclusos, vulnerabilidad y exclusión social.

2. Abstract/Key words

This document introduces us an educational project developed according the professionalization modality guidelines. This project is aimed at meeting the educational needs in emotional capacities, more specifically in emotional autonomy of the users of "CIS Mercedes Pinto".

To be able to detect and give the priority to them, it have been done a comprehensive review of the reality, getting information through some technic and tools focused on key informants in order to obtain objective information, and a documental analysis of the subject to study.

The educational planning let all the technic stuff appears in the project clearly and in a suitable order, while having a logical relation between them. The strategic approach is creative and fits the group, as our goal is to give customized educational advice. The

schedule is well-balanced, using almost free t –or low-cost- resources already available at the center.

The educational actions are focused on the emotional impact that social exclusion create on the collective that we are studying. Their primary aim is giving them tools and resources for a better emotional autonomy, so they can manage in a better way this fragility, and consequently, promote their social inclusion. This proposal is feasible as it efficient and guarantees a positive potential impact.

Emotional autonomy, life's project, prisoners, vulnerability and social exclusion.

3. Datos de identificación del proyecto

Nombre: Competencias emocionales para hacer frente a la exclusión social

Institución: Centro de Integración Social Mercedes Pinto

Línea de intervención: Realizar acciones educativas en las que se proporcionen herramientas para favorecer la autonomía emocional de los usuarios.

Destinatarios: usuarios de dicho centro que se encuentran bajo medidas privativas de libertad

Duración: la intervención tendrá una duración de dos meses.

Costes: 1145 euros

4. Justificación

4.1 Contextualización

A continuación, se presenta un análisis del CIS Mercedes Pinto, se exponen aspectos relacionados con la naturaleza y principales características de la institución–(Para ampliar información sobre los aspectos analizado de la institución ver anexo 1. Contextualización).

Análisis de la Institución.

El Centros de Integración Social Mercedes Pinto está ubicado en calle Ganivet, 2, en Santa Cruz de Tenerife. Este establecimiento abrió sus puertas en el 2009, para evitar la exclusión social, según la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias (Europa Press, 2009).

Los CIS son establecimientos penitenciarios destinados al cumplimiento de las medidas privativas de libertad en régimen abierto, y de los seguimientos de las penas no privativas de libertad y de los liberados condicionales que tengan adscritos (Ministerio

del interior: Reglamento Penitenciario, art. 163). Los principios que regulan los CIS son el de confianza y aceptación voluntaria de los internos en los programas de tratamiento, integración, facilitando la participación familiar, social y laboral y coordinación con otros recursos. (Ministerio del interior: Reglamento Penitenciario, art. 164).

El CIS Mercedes Pinto se rige legalmente a través de diferentes leyes y decretos así como de normas específicas del propio centro, éstas son: la Constitución Española de 1978, la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria y el Reglamento Penitenciario del Real Decreto 190/1996. En cuanto a las normas internas del Centro se encuentran recogidas en el documento *Módulo de Respeto*.

El Centro de Inserción Social Mercedes Pinto funciona mediante un módulo de respeto, éste es un programa cuyo objetivo principal es reforzar o mantener las formas de relación normalizadas a través de la mejora de hábitos y valores de los residentes. La organización del mismo se sustenta en cuatro ejes: un sistema de organización por grupos, una estructura de participación de los residentes, la plena ocupación del tiempo, y un proceso inmediato de evaluación (Junta de Tratamiento del CIS Mercedes Pinto, 2011).

El CIS Mercedes Pinto depende del Ministerio del Interior, concretamente de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias, y la relación es centralizada, es decir, ésta sustenta la toma de decisiones, aunque los directivos del centro pueden tomar decisiones de carácter menos relevantes, por lo que su financiación depende del presupuesto general del Estado.

Profesionales

El centro cuenta con una plantilla de 60 profesionales distribuidos en distintas áreas. En el área de intervención hay 3 Psicólogos, 3 Trabajadores sociales, 2 Educadores, 4 Coordinadores, y la Dirección, en la que se encuentra el Director que es Jurista, el Subdirector que es Psicólogo y una Administradora. En el área de sanidad se encuentran 2 Enfermeras y 1 Auxiliar de enfermería. Respecto al área de mantenimiento, hay 3 Profesionales de segunda actividad, 1 Jefe de servicio de gestión de penas y 27 Funcionarios de vigilancia de interior. Por último en el área de

administración y servicios se encuentran 10 Oficinistas y 1 Profesional de limpieza. (Para ampliar información sobre los profesionales ver anexo 1. Contextualización).

Destinatarios y usuarios

Los destinatarios del CIS son personas con medidas privativas de libertad en régimen abierto, éstos son los clasificados en tercer grado y los que se encuentran en segundo grado con condiciones del tercero recogidos en el artículo 100.2 del Reglamento Penitenciario de 1996. Además, son usuarios del CIS Mercedes Pinto, en concreto del Taseval, aquellas personas con penas no privativas de libertad que deban realizar talleres de seguridad vial o servicios comunitarios. También, son usuarios del CIS aquellas personas en libertad condicional que tengan adscritos, ya que se encargan de su seguimiento.

Actualmente, se encuentran 9 residentes de segundo grado, 125 de tercer grado y 122 en libertad condicional. Este dato es muy variable pues continuamente hay altas y bajas en el centro. Por lo que el CIS cuenta con 134 internos de los cuales solo el 5% son mujeres. La edad media de los mismos es de 35 años, procedentes de cualquier nacionalidad aunque predominan los canarios seguido de los latinos. No se especifican los usuarios del Taseval pues no se tienen datos sobre los mismos ni sobre esa parte del Centro, pues la intervención no se realizará con éstos.

El Plan Nacional de Inclusión Social (2013), considera a los reclusos y ex reclusos uno de los grupos más vulnerables. Los indicadores más relevantes que explican y componen la exclusión social según Lepara, M. (2007) son: Falta de ingresos económicos, privación en el acceso a bienes y servicios, graves problemas de salud, no acceso al empleo, ausencia o conflicto de los lazos y relaciones sociales y personales, y falta de acceso a los sistemas de protección social.

Respecto a la situación laboral de los usuarios de CIS, hay 50 internos que se encuentran trabando, 14 de ellos tienen destinos dentro del centro, estos son trabajos remunerados, hay 4 en mantenimiento, 4 en cocina, 4 en lavandería y 2 en el economato. Comenta el Coordinador que muchos de los residentes están interesados en buscar empleo, pero él observa que les falta responsabilidad poder tener un trabajo; pone como ejemplo el que quieren todo hecho, no suelen entregar los

documentos a tiempo, faltando muchos de éstos, y muchas veces la familias es la que se encarga de tramitarles su documentación.

El nivel socioeducativo de los internos del CIS es en general medio-bajo, se encuentran grandes carencias en cuanto a formación se refiere. La Educadora pone como ejemplo un estudio realizado en el centro para conocer cuántas personas tenían el título de Graduado en ESO o similar y sólo 20 de 130 personas lo poseían

La Trabajadora social insiste en que el principal problema que se observa es el consumo y tráfico de drogas, pero también destaca otros, como pueden ser la falta de habilidades sociales y la necesidad de inserción social y laboral.

La Psicóloga del CIS, describe una serie de necesidades en función del delito que han cometido los internos, éstas son las siguientes:

- Salud pública (drogas), necesidad de trabajar los valores, orientación laboral, y algún programa de prevención a la drogodependencia.
- Robos con fuerza o violencia, necesidad de trabajar los hábitos, el control del impulso, emociones y gestión de emociones, autoestima, habilidades sociales (asertividad, empatía, etc.)
- Agresores sexuales, principales carencias son empatía, emociones y gestión de emociones, control de la ira, distorsiones cognitivas, relajación, habilidades sociales. Se trabaja con ellos un programa especializado desde que están en régimen cerrado.
- Violencia de género, carencias en empatía, emociones y gestión de emociones, distorsiones de cognitivas, relajación.
- Asesinato, carencia en control de impulsos, emociones, distorsiones cognitivas, empatía (ven a las personas como objeto no como sujetos), habilidades sociales en general.

Las necesidades básicas de los internos están cubiertas, principalmente en el CIS donde tienen tres comidas al día, un lugar donde dormir y asearse. Fuera del centro tienen una acogida firmada por un familiar o amigo, por lo que también cuentan con las necesidades cubiertas fuera del centro. Aquellos internos que no tengan familiares o amigos que firmen la acogida en los días de permiso o fines de semana, acudirán al centro a dormir, o bien una asociación, a cargo de un cura, les firma las acogidas y les ofrecen una habitación para pasar los días de permiso.

Acciones educativas

En primer lugar, se hace necesario mencionar que el funcionamiento del CIS como Módulo de Respeto se considera en sí mismo una acción educativa. Éste es un programa cuyo objetivo principal es reforzar o mantener las formas de relación normalizadas a través de la mejora de hábitos y valores en los residentes. La organización del mismo se sustenta en cuatro ejes: un sistema de organización por grupos, una estructura de participación de los residentes, la plena ocupación del tiempo, y un proceso inmediato de evaluación. (Para ampliar información sobre el Módulo de Respeto ver anexo 1. Contextualización).

El carácter de medio abierto en el que se encuentran los usuarios les permite realizar acciones educativas tanto dentro como fuera del CIS. En cuanto acciones educativas en el exterior, realizan actividades enmarcadas tanto en la educación formal (FBI, F.P, Bachiller, educación superior) como educación no formal (cursos de inglés, informática, del SCE, carnet de conducir, de tratamiento de Adicciones, salidas culturales, etc.). Respecto a la intervención educativa dentro del CIS, se pueden encontrar actividades diversas como son expresión corporal, relajación, yoga, biodanza, fútbol, Itinerario Personalizado (acciones para la inserción laboral), informática, canto, taller de marquetería y charlas.

4.2 Áreas de mejora

Para determinar las áreas de mejora se ha realizado un análisis de detección de las principales carencias de la Institución así como de los usuarios de la misma se ha realizado un análisis documental sobre su funcionamiento, se han realizado entrevistas a profesionales y a internos del centro (ver Anexo 2. Análisis de necesidades según profesionales e internos del CIS Mercedes Pinto) y se han obtenido datos a partir de la observación durante tres meses. Además, se han utilizado las matrices de Buenas Prácticas Organizativas y Educativas de Zenaida Toledo, en las que se han podido detectar las diversas carencias organizativas en la institución que pueden verse en el Anexo 3. Matrices de Buenas Prácticas Organizativas y Educativas. Aquí sólo se mostraran las referidas a los usuarios, no por ser las únicas que deben ser abordadas, sino porque son las que han dado lugar a esta propuesta de intervención.

Éstas se pueden agrupar en carencias en habilidades socio personales (autoestima, automotivación, autovaloración...), sociales (empatía, autocontrol, valores de respeto, conciencia social...), comunicativas (escucha activa, asertividad, comunicación

recíproca, vocabulario, hablar en público, para el trabajo...), emocionales (reconocer sus propias emociones, comprender las emociones de los demás, gestionar las emociones), habilidades de planificación (toma de decisiones, ser críticos, buscar ayuda y recursos...), habilidades socio laborales (cultura de trabajo, además de las anteriormente nombradas, habilidades comunicativas, organización y planificación para la búsqueda de recursos...). Para obtener información sobre la determinación de oportunidades véase Anexo 3. Matrices de Buenas Prácticas Organizativas y Educativas.

4.3 Líneas de intervención

Como se describe con anterioridad las necesidades existentes son muchas y variadas por lo que se ha decidido acotar en posibles líneas de intervención según los colectivos a los que se podría dirigir la intervención, éstas son:

- ✓ Intervenir con los profesionales del CIS Mercedes Pinto:
 - Realizar acciones educativas en análisis de la realidad, gestión de necesidades, planificación y evaluación.
 - Realizar acciones educativas para facilitar herramientas para la gestión del tiempo.
 - Realizar acciones educativas sobre valores, habilidades sociales como la empatía y comunicativas (escucha activa y asertividad).
- ✓ Intervenir con los internos del CIS Mercedes Pinto, las personas de tercer grado que no se encuentren en situación laboral y los 100.2 (los que se encuentran en segundo grado pero gozan de características del tercero):
 - Realizar acciones educativas para mejorar las habilidades sociales personales y comunicativas.
 - Realizar acciones educativas para la prevención y tratamiento de drogodependencias.
 - Realizar acciones educativas en las que se proporcionen herramientas para favorecer la autonomía emocional.
 - Realizar acciones educativas para la orientación y el asesoramiento laboral así como trabajar las habilidades socio-laborales.
- ✓ Liberados condicionales:

- Realizar acciones educativas para mejorar las habilidades sociales personales y comunicativas.
 - Realizar acciones educativas para la prevención y tratamiento de drogodependencias.
 - Realizar acciones educativas en las que se proporcionen herramientas para favorecer la autonomía emocional.
 - Realizar acciones educativas para la orientación y el asesoramiento laboral así como trabajar las habilidades socio-laborales.
- ✓ Familias:
- Realizar acciones educativas para facilitar herramientas para la detección y prevención de recaídas en drogodependencias y/o posible reinserción.
 - Realizar acciones educativas para mejorar las habilidades sociales para la gestión de las emociones y superación de la situación, habilidades comunicativas y de toma de decisiones y resolución de conflictos.

4.4 Priorización de la línea de intervención

Para la priorización de las líneas de intervención se ha realizado la tabla correspondiente a la priorización de oportunidades y propuestas de líneas de intervención, además en la misma se amplía la explicación de la razón de este resultado (ver Anexo 4. Priorización de propuestas de líneas de intervención).

La línea prioritaria resultante del proceso: *Realizar acciones educativas en las que se proporcionen herramientas para favorecer la autonomía emocional de los internos del CIS Mercedes Pinto, es decir, las personas que se encuentran en tercer grado o las personas recogidas en el artículo 100.2 (se encuentran en segundo grado pero gozan de características del tercero).*

Se considera que esta línea de intervención es adecuada pues va en consonancia con el fin educativo de la Institución. En este sentido, La realización de acciones educativas dirigidas a la línea de intervención priorizada tendrá un gran impacto en el colectivo, pues trabajar la autonomía emocional facilitará el desarrollo del individuo así como su integración social.

Respecto a la masa crítica como criterio analizado para la priorización de necesidades, se considera que la totalidad de los internos del centro necesitan trabajar la autonomía emocional, siendo esto básico para todos con lo cual la inversión que se pudiera hacer

en recursos humanos y materiales se rentabilizaría. Además, la intervención tendrá un impacto en el colectivo que redundará en un mayor bienestar en la sociedad por lo que se considera tanto al colectivo (directamente) como a la sociedad (indirectamente) beneficiarios de la intervención.

Las dificultades pedagógicas se solventarán a través de una estrategia metodológica adecuada a los destinatarios.

Por último, se atiende a las necesidades reales de los usuarios a través de una planificación coherente del diseño de la intervención por lo que se considera la misma viable.

5. Objetivos del proyecto

A continuación, se presenta una breve introducción al tema a tratar, el perfil del colectivo y la identificación y priorización de las necesidades de aprendizaje del mismo.

5.1 Introducción del tema a tratar

Según las aportaciones de Bisquerra (2012) sobre Salovey y Mayer, Goleman y otros estudiosos sobre el tema de **inteligencia emocional**, ésta consiste básicamente en conocer las propias emociones, regularlas, motivarse a sí mismo, reconocer las emociones demás y establecer relaciones. Por lo que de éste concepto deriva el desarrollo de las competencias emocionales.

La **competencia** se refiere a las funciones, tareas y roles para desarrollarse adecuadamente tanto en la vida personal como en la profesional (Gallardo, M. 2015). Por lo tanto, una persona competente es aquella que posee el dominio de los conocimientos, técnicas, habilidades y procesos prácticos específicos así como las motivaciones, valores, y capacidad de relación en un contexto particular, con un cierto nivel de calidad y eficacia (ANECA, 2005).

Para definir la **competencia emocional** se utilizará las aportaciones de Bisquerra, R y Pérez, N. (2007) *Las competencias emocionales*. A continuación, se presenta el análisis de los mismos de diversos autores que han definido la competencia emocional.

La competencia emocional ha sido definida por varios autores dividiendo la misma en dimensiones o dominios:

Salovey y Sluyter (1997, p. 11) identifica cinco dimensiones: cooperación, asertividad, responsabilidad, empatía, autocontrol.

Goleman (1995) identifica cinco dominios: autoconciencia emocional, manejo de las emociones, automotivación, empatía y habilidades sociales.

Boyatzis y Mckee (2002, p. 69-73) dividen la competencia en cuatro dominios: conciencia de uno mismo, autogestión, conciencia social y gestión de las relaciones.

Saarni (2000, p. 68) relaciona la competencia emocional con la autoeficiencia, entendida como la capacidad para lograr los objetivos deseados. Distingue un listado de habilidades de ésta competencia: conciencia del propio estado emocional, reconocer las habilidades de los demás, expresar el vocabulario emocional y expresivo propio de la cultura, comprender el estado emocional de uno mismo y de los demás, afrontar emociones negativas a través del autocontrol, conciencia de cómo vienen definidas las relaciones emocionales, capacidad de autoeficacia emocional.

Graczyk et al. (2000), Payton, et al. (2000) y CASEL (2006) definen las competencias socio-emocionales como: tener conciencia de los propios sentimientos y darles nombre, regular los propios sentimientos, percibir la perspectiva de los demás, análisis de las normas sociales, sentido constructivo del yo, responsabilidad, cuidado, respeto por los demás, identificar problemas, fijar objetivos, solucionar problemas, comunicación receptiva y expresiva, cooperación, negociación, capacidad de decir no y mantener la postura, y buscar ayuda.

Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007) definen la competencia emocional como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales.

Bisquerra (2003) distingue las competencias en bloques:

- Conciencia emocional, entendida como la capacidad de reconocer las propias emociones y la de los demás: tener conciencia de las propias emociones, denominarlas, y comprenderlas las emociones propias y la de los demás.

- Regulación emocional, entendida como la capacidad para manejar las emociones de manera adecuada: tener en cuenta la relación entre emoción, cognición y comportamiento, expresar de forma adecuada las emociones, regularlas, habilidad de afrontar las emociones negativas mediante la autoregulación, autogenerar emociones positivas.

- **Autonomía emocional**, entendida como un conjunto de características y elementos relacionados con la autogestión personal: autoestima, automotivación, actitud

positiva, responsabilidad, auto-eficiencia emocional, análisis crítico de las normas sociales y resiliencia.

- Competencia social, entendida como la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas: dominar las habilidades sociales básicas, respetar, comunicación receptiva y expresiva, compartir emociones, comportamientos pro-social y cooperación, asertividad, prevención y solución de conflictos, y capacidad de gestionar situaciones emocionales.

- Competencias para la vida y el bienestar, entendida como la capacidad para adoptar comportamientos apropiados y responsables para afrontar adecuadamente las diversas situaciones de la vida diaria: fijar objetivos, toma de decisiones, buscar ayuda y recursos, participación activa y responsable ciudadana, bienestar subjetivo, y generar experiencias óptimas.

Para desarrollar las competencias emocional se realiza un proceso educativo, continuo y permanente denominado **educación emocional**.

La competencia emocional se puede aplicar tanto en la vida personal como en la laboral. Por un lado, tener desarrollado un conjunto de competencias emocionales permite organizar nuestra vida de forma sana y equilibrada, facilitando experiencias de satisfacción y bienestar. Además, mejoran la salud pues la capacidad de auto regular las emociones permite prevenir y afrontar situaciones de estrés y por ende mejorar la salud. Las emociones positivas facilitan sobrellevar mejor la enfermedad así como facilitan el proceso de recuperación.

La competencia emocional elegida en la línea de intervención educativa es la autonomía emocional, por lo que se hace necesario definir la misma. La **autonomía emocional** es la capacidad de sentir, pensar y tomar decisiones por sí mismo teniendo en cuenta una serie de principios y valores relacionados con las normas sociales y la cultura.

Desde un punto de vista etimológico, **autonomía** procede de “auto” significa por sí mismo y “nomia” (nomos) significa sistematización de las leyes, normas o conocimiento de una materia específica. Por lo tanto **autonomía emocional** es la capacidad de sentir, pensar y tomar decisiones por sí mismo teniendo en cuenta una serie de principios y valores relacionados con las normas sociales y la cultura (Fernández, M. 2013).

Para terminar, es importante reseñar que la autonomía emocional presenta los siguientes elementos: autoestima, automotivación, actitud positiva, responsabilidad, auto-eficiencia emocional, análisis crítico de las normas sociales y resiliencia. Para ampliar información sobre estos ver Anexo 5. Análisis de necesidades educativas).

5.2 Perfil del colectivo

La línea de intervención está dirigida a los usuarios del Centro de Inserción Social Mercedes Pinto que se encuentran bajo medidas privativas de libertad, éstos son clasificados en tercer grado y segundo grado con condiciones del tercero recogidas en el artículo 100. 2 del Régimen Penitenciario (1996). Por lo tanto, se excluyen los usuarios en libertad condicional y los que tienen medidas no privativas de libertad.

Se considera a los reclusos un colectivo en exclusión social, ya que presentan varios indicadores características de la misma, como son: falta de ingresos económicos, privación de acceso a bienes y recursos, graves problemas de salud, no acceso al empleo, ausencia o conflicto de lazos y relaciones sociales y personales (Lepara, M. 2007). Por lo tanto, es un grupo de los más vulnerables (Plan Nacional de Inclusión Social, 2013), no sólo por las características que presentan sino por el discurso social acerca de los mismo que existe, de rechazo a estos.

La edad media de los mismos es de 35 años, hay un 95% de hombres frente al 5% que son mujeres. La mayoría son canarios, seguidos de los latinos, aunque hay personas de todas las nacionalidades. El nivel educativo de los mismos es medio-bajo, por lo que presentan necesidades formativas.

Las necesidades de los mismos detectadas por los profesionales, se pueden resumir en: habilidades sociales (autoestima, empatía, valores, hábitos, responsabilidad, autonomía, iniciativa...), habilidades emocionales (control y gestión de las emociones y los impulsos...), habilidades para el empleo (cultura de trabajo, responsabilidad, hábitos...), trabajar las distorsiones cognitivas, y prevención y tratamiento de drogodependencia. Para ampliar información sobre el mismo ver apartado de destinatarios y usuarios del centro (páginas4-6) y Anexo 1. Análisis de la Institución de partida se puede obtener más información sobre los mismos (páginas 11-18).

5.3 Identificación y priorización de las necesidades de aprendizaje del colectivo

Para el proceso de detección de necesidades de la línea priorizada se ha diferenciado los elementos que componen la competencia de autonomía emocional: autoestima, automotivación, actitud positiva, responsabilidad, auto-eficiencia emocional, análisis crítico de las normas sociales y resiliencia, teniendo en cuenta las aportaciones de Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007). Y se han dividido en diferentes indicadores para su posterior valoración teniendo en cuenta las observaciones realizadas en el centro así como las entrevistas realizadas a los profesionales y a los propios internos del mismo (Anexo 2. Análisis de necesidades según profesionales e internos del CIS). Debido a que los usuarios presentan muchas necesidades educativas y que el tiempo con el que se cuenta para la intervención es escaso, éstas se han priorizado según su importancia eligiendo aquellos indicadores más necesarios. (Ver Anexo 5. Análisis de necesidades educativas).

A continuación, se presentan las necesidades priorizadas atendiendo a aspectos, considerados en el análisis como aspectos prioritarios para desarrollar en la intervención (automotivación, responsabilidad y análisis crítico de las normas sociales) que se abordarán en la intervención. Para ver todo el proceso de análisis de necesidades véase Anexo 5. Análisis de necesidades educativas

Necesidad de trabajar la automotivación.

- Necesidad de reconocer el propio estado interno (sentimientos y pensamientos).
- Necesidad de saber cómo autorregular el propio estado emocional y controlar los impulsos.
- Necesidad de buscar tendencias emocionales que guíen y faciliten el logro de objetivos.

Necesidad de trabajar la responsabilidad.

- Necesidad de reflexionar sobre la situación en la que se encuentra (situación actual) y la situación a la que se quiere llegar (situación deseable).
- Necesidad de tomar decisiones a partir de la reflexión para buscar los mejores resultados en consonancia con los propios valores.
- Necesidad de mantener una actitud de compromiso: iniciativa, perseverancia, eficacia y automotivación.

Necesidad de trabajar el análisis crítico de las normas sociales.

- Necesidad de saber buscar, seleccionar y analizar la información, sacando una conclusión propia.

- Necesidad de actuar sin tener en cuenta las influencias externas.

- Necesidad de aprender nuevos criterios y valores que apoyen el desarrollo del proyecto personal.

Puede verse en el Anexo 5. Análisis de necesidades educativas la explicación detallada que ha llevado a tal selección.

5.4 Objetivos Generales

A continuación, se presentan los objetivos generales correspondientes a cada una de las necesidades que se pretende abarcar en la intervención educativa.

Objetivos Generales:

1. Desarrollar la automotivación de los internos del CIS Mercedes Pinto.
2. Mejorar la responsabilidad de los internos del CIS Mercedes Pinto.
3. Favorecer el análisis crítico de los internos del CIS Mercedes Pinto.

6. Metodología y propuesta de actuación

6.1 Enfoque estratégico

El taller “¿A qué esperas?, ¡Coge las riendas!” está destinado a los internos/as del CIS Mercedes Pinto, es de carácter voluntario y se realizará durante dos meses, desde el 18 de julio al 19 de septiembre, los lunes, martes y jueves. Esto se realizará en distintos horarios, los lunes se realizará de 10:00 a 12:00 las sesiones grupales correspondientes a las sesiones grupales, así como horarios de tarde, de 17:00 a 20:00 para las sesiones individuales, los martes y jueves se contemplan el mismo horario pero todas de manera individual, en las cuales se estima una duración media de una hora con cada usuarios. En todas ellas se dará media hora antes y después de este horario para la salida y entrada al CIS Mercedes Pinto. El horario será orientativo, ya que en algunas ocasiones se utilizarán las dos horas destinadas a la intervención educativa grupal y en otras será menor el tiempo necesario para las mismas. Lo mismo pasará con las individuales, ya que variará según las necesidades y características de cada individuo. Además, en el caso de ser necesario, se utilizarán sesiones extras para atender a las necesidades, niveles y ritmos de los usuarios.

Las actividades se realizarán siempre en el exterior del centro. Utilizando los recursos comunitarios, como puede ser espacios al aire libre como el Parque La Granja, o asociaciones vecinales. Esto es una estrategia de captación ya que lo que más valoran es la libertad, salir del centro.

La pertinencia de la estrategia reside en el planteamiento como un proceso de asesoramiento educativo personalizado. Lo cual permite diseñar y ajustar la intervención a las necesidades educativas de los usuarios y a sus características (niveles educativos, ritmos, estilos de comunicación, estilos de aprendizaje, intereses, gustos, expectativas, prejuicios y estereotipos...). Reseñadas las fases (o momentos) fundamentales del trabajo individual con el colectivo y se consignando para cada una de ellas un catálogo de recursos que servirán de base al educador para apoyar el proceso de indagación y aprendizaje personal que desarrollará cada interno.

El enfoque metodológico que se pretende utilizar es el enfoque formativo por medio de una metodología participativa que favorezca el acceso al conocimiento y el desarrollo de habilidades.

Para verse un análisis más detallado de la idoneidad de esta estrategia véase Anexo 6. Estrategia metodológica.

6.2 Desglose de los objetivos generales

A continuación, se presenta el desglose de los objetivos generales en acciones formativas, contenidos, objetivos específicos, metas y actividades a través de la tabla de desarrollo del Programa de intervención.

Tabla del diseño de la Programación de la intervención

Objetivos Generales	Acción formativa	Contenidos	Objetivos Específicos	Metas	Actividades
Desarrollar la automotivación.	Fase de auto-conocimiento.	Barreras y obstáculos emocionales que dificultan conseguir objetivos.	Reconocer el propio estado interno (sentimiento y pensamientos).	<p>Que el colectivo conozca el impacto que puede tener nuestras respuestas emocionales en nuestras vidas.</p> <p>Que el colectivo identifique las respuestas emocionales.</p> <p>Que el colectivo identifique sus miedos: al fracaso, a las críticas, a lo desconocido...</p> <p>Que el colectivo identifique otras actitudes inadecuadas o impedimentos: nuestro ego, inercia interior/diálogo interno, pereza, negatividad, nuestro lenguaje (reactivo).</p>	<p>Actividad grupal: El impacto emocional.</p> <p>Selección de recursos educativos.</p>
	Fase de autorregulación	Equilibrio emocional	Autorregular el propio estado emocional y	Que el colectivo conozca qué es y la importancia de la autorregulación de las emociones.	En busca del equilibrio.

	emocional		controlar los impulsos.	<p>Que el colectivo aprenda técnicas para regular las emociones como son la redefinición, el diálogo interno constructivo...</p> <p>Que colectivo aprenda técnicas para controlar los impulsos como son la relajación, la técnica del semáforo, contar hasta diez...</p> <p>El colectivo aprenda a disolver las barreras y obstáculos (perspectivas, juicios y creencias que le limitan) que le dificultan la eficacia. Como por ejemplo, a través del lenguaje proactivo.</p>	Selección de recursos educativos.
	Fase de autoconfianza	Valoración personal	Buscar tendencias emocionales que guíen y faciliten el logro de objetivos.	<p>Que el colectivo sienta que tiene un papel en la vida, algo bueno que aportar a los demás.</p> <p>Que el colectivo identifique sus cualidades y habilidades propias.</p> <p>Que el colectivo se valore, sintiéndose capaz de hacer cualquier cosa que se proponga a través de técnicas de autoestima: como la del árbol (reconocimiento de logros), del espejo, pensamiento positivo...</p> <p>Que el colectivo sepa centrar su foco de atención en lo positivo, viendo los errores como oportunidades</p>	<p>Yo soy el protagonista de mi vida.</p> <p>Selección de recursos educativos.</p>
Mejorar la responsabilidad.	Fase de posicionamiento	Responsabilidad de los	Reflexionar sobre la situación en la que se	Que el individuo analice las causas o motivos del por qué o cómo ha llegado hasta esta situación.	Asumiendo mi responsabilidad.

		propios actos y de su existencia	encuentran (situación actual) y la situación a la que quieren llegar (situación deseable).	Que el colectivo identifique la situación en la que se encuentra Que el colectivo reconozca y asuma la responsabilidad de sus actos Que el colectivo identifique la situación en la que le gustaría estar desde una perspectiva realista (situación deseable/posible).	Selección de recursos educativos.
	Fase de toma de decisiones	Toma de decisiones	Tomar decisiones a partir de la reflexión para buscar los mejores resultados, en consonancia con los propios valores.	Que el colectivo conozca las bases del diagnóstico y la toma de decisiones. Que el colectivo deduzca de la situación deseable/posible los objetivos que quiere lograr. Que el colectivo identifique los recursos con los que cuenta y las oportunidades que le brinda el entorno. Que el colectivo identifique qué recursos necesita (con los que no cuenta) para alcanzar sus objetivos.	En busca de la solución. Selección de recursos educativos.
	Fase de compromiso	Compromiso	Mantener una actitud de compromiso: iniciativa, persistencia, eficiencia y automotivación.	Que el colectivo conozca los aspectos que apoyan e impiden el compromiso. Que el colectivo determine grandes tareas para el logro de sus objetivos. Que el colectivo determine pasos que implica cada tarea y establezca plazos para desarrollarlos Que el colectivo desarrolle instrumentos para	¿Cuál es tu grado de motivación? ¿Te atreves a mejorarlo? Selección de recursos educativos.

				comprobar el cumplimiento de esos plazos. Que el colectivo identifique que le ayuda o le frena en el desarrollo de su plan.	
- Favorecer el análisis crítico.	Fase de búsqueda y selección de recursos	Análisis crítico	Buscar, seleccionar y analizar información, sacando una conclusión propia.	Que el colectivo identifique las fuentes de información fiables y adecuadas.	Hacia la búsqueda acertada.
				Que el colectivo busque información fiable y útil que le sirva de apoyo al logro de sus objetivos. Que el colectivo analice y sintetice la información Que el colectivo saque conclusiones propias a partir de la información analizada y seleccione los recursos con los que va a contar en cada uno de las tareas/pasos establecidos.	Selección de recursos educativos.
	Fase de eliminación de	Capacidad de negación.	Actuar sin influencias externas.	Que el colectivo identifique los discursos sociales y los estereotipos que le conciernen y cómo le afectan.	Por qué me juzgan.

	impedimentos (barreras, obstáculos e influencias externas) y de asertividad como respuesta a las mismas.			<p>Que el colectivo sea crítico con los mismos y desarrolle estrategias para no hacerlos suyos a través de la realización de un mapa de prejuicios y estereotipos.</p> <p>Que el colectivo entienda la importancia de decir NO a aportaciones o sugerencias de otros que pueden apartarlo del logro de sus objetivos.</p> <p>Que el colectivo aprenda técnicas para dar una respuesta asertiva y de bloqueo a la agresividad como son: técnica del discurso roto, acuerdo asertivo, pregunta asertiva, quebrantamiento del proceso, de aplazamiento...</p>	Selección de recursos educativos.
	Fase de afianzamiento y perseverancia.	Criterios y valores.	Aprender nuevos criterios y valores que apoyen el desarrollo del proyecto personal.	<p>Que el colectivo conozca la importancia del proceso del desarrollo de su proyecto personal. Reconociendo que tenemos un papel fundamental en el mundo y el deber de realizar acciones buenas para dejar un legado en él.</p> <p>Que el colectivo fortalezca hábitos que sirvan de apoyo al desarrollo del plan. (Ver aportaciones sobre el tema en “los 7 hábitos de la gente altamente efectiva” de Covey, Stephen R.)</p> <p>Que el colectivo desarrolle valores que sirvan de apoyo a este proceso. (Ver “los 7 valores para una vida exitosa” de Steve Pavlina, traducido y analizado por Jesús Guerrero.</p> <p>Que el colectivo de sentido a lo que hace, sintiendo satisfacción por sus logros.</p>	<p>Reconociendo mis logros.</p> <p>Selección de recursos educativos.</p>

A continuación, se presenta un ejemplo de ficha de diseño de actividades, uno grupal y uno individual. Véase Anexo 7 y Anexo 8 respectivamente para ver el resto.

Ficha de actividad grupal

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	El impacto emocional
ACCIÓN FORMATIVA	Fase de autoconocimiento
OBJETIVO GENERAL	Desarrollar la automotivación.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reconocer el propio estado interno (sentimiento y pensamientos).
METAS	- Que el colectivo conozca el impacto que puede tener nuestras respuestas emocionales en nuestras vidas.
CONTENIDOS	Barreras y obstáculos emocionales que dificultan conseguir objetivos
DESCRIPCIÓN	<p>Esta actividad se realizará de manera grupal. En primer lugar, se preguntará a los participantes cuál creen que es el impacto que pueden tener nuestras respuestas emocionales en nuestras vidas así como si pueden dar ejemplos vivenciales de lo mismo. A continuación, se explicará de manera breve este impacto aportando teoría sobre el tema y ejemplos cotidianos. Después, se proyectará el video “Necesitas algo de motivación. CONOCE A NICK”. Por último, se realizará una reflexión común sobre el video proyectado.</p> <p>Se trata de que los usuarios tengan una primera toma de contacto con referencia a la temática, es decir, a las barreras y obstáculos que nos impiden realizar nuestros objetivos. Esto les facilitará posteriormente identificar cuáles son y buscar alternativas a los mismos.</p>
AGENTE	Pedagogo/a
RECURSOS MATERIALES	Serán necesarios un ordenador, un pendrive con el video descargado y un proyector.
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho.

INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Es necesario tener en cuenta que el video puede manifestar emociones en los participantes, por lo que será necesario estar preparado para las mismas, como puede ser con respuestas a las reacciones emocionales o con pañuelos de papel.	
FORMA DE EVALUACIÓN	Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar. Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.	
DURACIÓN	Aproximadamente 1 hora y 30 minutos	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales no tendrán coste alguno, ya que los mismos son cedidos.
	EN RECURSOS HUMANOS	El coste total de los recursos humanos para esta actividad es de 20 euros.

Ficha de actividad individual

ACCIÓN FORMATIVA	Fase de autoconocimiento
OBJETIVO GENERAL	Desarrollar la automotivación.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reconocer el propio estado interno (sentimiento y pensamientos).
METAS	<ul style="list-style-type: none"> - Que el colectivo identifique: Respuestas emocionales ante la frustración Diálogo interno negativo Pensamientos limitantes - Que el colectivo identifique sus miedos: al fracaso, a las críticas, a lo desconocido... Otra con actitudes inadecuadas: postergación, apatía, negatividad
CONTENIDOS	Barreras y obstáculos emocionales que dificultan conseguir objetivos
Recursos documentales	Mapas mentales: <ul style="list-style-type: none"> - Nuestro mapa mental de las emociones. Este ha sido extraído de aula virtual de la asignatura de Educación Social Especializada del Grado en Pedagogía, realizado por Toledo, Z. (2015).

	<ul style="list-style-type: none"> - Nuestro mapa mental de nuestros miedos (elaboración propia). - Nuestro mapa mental de nuestros impedimentos (elaboración propia). <p>Soldevila Benet, A. (2009). Emociónate. Programa de educación emocional. Capítulo 3. Conciencia emocional. (pp 77-98) ejercicio práctico experimento emociones (pp 91). Madrid: Pirámides.</p> <p>Herrera, F., Ramírez, M.I., Roa, J.M., y Herrera, M.I. (2006). Programa de desarrollo personal. Unidad IV: Cómo controlar mi ansiedad. Madrid: Pirámides.</p> <p>Segura, M. y Arcas, M. (2010). Educar las emociones y los sentimientos. Introducción práctica al complejo mundo de los sentimientos. Madrid: Narcea, S.A</p>
DESCRIPCIÓN	<p>Mapa mental:</p> <p>El mapa mental es una técnica para acceder a los espacios mentales de forma creativa. Es una técnica gráfica en la que organizamos las ideas a partir de una imagen central. Nos permite ver cómo nuestro cerebro recoge, procesa y almacena la información para posteriormente analizarla y buscar alternativas, nuevas ideas. Este aprendizaje visual permite reforzar la comprensión, invita a integrar nuevos conocimientos, identificar errores conceptuales e incomprensiones, ayuda a eliminar barreras y obstáculos.</p> <p>Se explicará en primer lugar que es un mapa mental y se expondrá un ejemplo. El usuario realizará un mapa mental libre tradicional, para acceder a la información. A continuación, se explicará el mapa mental seleccionado de la tarea correspondiente y se irá asesorando al individuo para que avance en la comprensión de cómo son nuestras barreras y obstáculos personales que nos impiden alcanzar nuestros objetivos. Esta técnica sirve para comenzar a familiarizar al individuo con el trabajo a realizar. Luego, se irán incorporando otras en función de la información que aparezca, de las necesidades que se detecten, los bloques que surjan, etc. Para ello, podrán utilizarse el resto de los recursos propuestos.</p>

	Actividades de los demás recursos: Se realizará las adaptaciones que se crean oportunas según las necesidades y características del individuo. Se explicará cada actividad y se asesorará en su realización para que avance en la comprensión de cómo son nuestras barreras y obstáculos personales que nos impiden alcanzar nuestros objetivos.	
AGENTE	Pedagogo/a	
RECURSOS MATERIALES	Ficha de mapa mental, fichas de actividades, bolígrafos.	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario ningún personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.	
FORMA DE EVALUACIÓN	Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar. Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.	
DURACIÓN	Se contempla que la duración es variable pero que se recomienda usar el porcentaje correspondiente de estas metas del tiempo total de la fase 1 (excluida la duración de la actividad grupal) por persona.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Éstos serán en base a las actividades seleccionadas. Se contempla en el presupuesto final, los recursos materiales tangibles que pudieran utilizarse. Véase presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	Véase presupuesto final.

6.3 Cronograma

La intervención educativa dará comienzo el 18 de julio de 2016 y se estima que su finalización sea el 19 de septiembre del mismo año. Ésta se llevará a cabo los lunes de 10:00 a 12:00, en el que se desarrollan las sesiones grupales y los martes y jueves en el mismo horario incluyendo una ampliación del mismo desde las 17:00 a las 20:00 en el que se atenderán a las sesiones individuales de los usuarios.

Por lo tanto, la intervención se desarrollará a lo largo de dos meses durante un total de 110 horas (20 grupales y 90 individuales) para las que se consideran dos sesiones para cada fase de intervención (1 grupal y 1 individual) así como una final para atender a la actividad de cierre y evaluación. Las tablas correspondientes al cronograma se pueden ver en el Anexo 9. Cronograma.

7. Propuesta de evaluación

A continuación, se contestan a las preguntas del por qué se evalúa, para qué, cuándo, qué, quién va a evaluar y cómo se va a evaluar. Para ampliar información sobre este apartado ver Anexo 10. Fase de evaluación.

Fundamentación. La evaluación es un criterio de calidad. Sólo mediante la evaluación se podrá determinar la adecuación de los objetivos y su grado de consecución así como la eficacia, la eficiencia, el impacto y la viabilidad de la intervención.

Finalidad y objetivos. Se hará una evaluación formativa, ya que el propósito de la evaluación es la mejora. Ésta permite pues, el ajuste racional de dicha acción según los acontecimientos que la misma encuentra para posibilitar la optimización del proyecto en el transcurso de la acción formativa.

Además, la evaluación es un proceso de aprendizaje, pues es la que permite comprobar si se han logrado los objetivos planteados y detectar qué aciertos y errores se han cometido como profesionales. A los participantes la evaluación les servirá para aprender a abordar sus problemáticas personales, grupales, de la comunidad y de su entorno de una forma rigurosa y sistemática.

Momento. La evaluación será procesual, incluye, inicio, proceso y el final del proyecto.

Objetos de evaluación. Se evaluará el diagnóstico, es decir, la justificación. Esto es, en general, la detección de necesidades. De la cual se identifican y prioriza la línea de mejora. Esto se realiza para poder comparar la realidad con la situación que se

considera deseable, para posteriormente, planificar y diseñar el proyecto en base a esto.

A continuación, se evaluará la planificación y el diseño de la acción formativa. Se comprobarán si todos estos elementos técnicos que deben estar en el proyecto lo están y si aparecen en el orden técnicamente adecuado. Además, si existe grado de coherencia entre dichos elementos y si éstos se presentan de manera clara, racional y con coherencia.

En el proceso de la aplicación de la acción formativa se evaluarán los posibles errores en la aplicación, los resultados previstos e imprevistos, y el grado de ajuste entre los diversos elementos. También, se evaluará el grado de participación, motivación, iniciativa, la actitud, el grado de atención, el grado de interés y el grado de comprensión de los participantes así como el grado de consecución de los indicadores derivados a partir de las metas.

En cuanto a los resultados, se valorará cómo los usuarios han ido avanzando en la construcción del proyecto personal y cómo ha ido incrementando su motivación. Para el logro se tomarán en cuenta los indicadores derivados a partir de las metas. No sólo se evaluarán los resultados previstos, sino también, los no previstos. Además, se evaluará la satisfacción de los participantes.

Recursos humanos y fuentes de información. La evaluación será interna, realizada por la técnica (la alumna) y participantes; y externa, por una agentes externa no involucrados en la intervención (la tutora de TFG, Toledo, Z.).

Además, al ser una evaluación abierta y procesual, otras personas pueden aportar sugerencias de mejora a la misma.

Metodología. La evaluación se realizará a través de técnicas e instrumentos de recogida de información como son las fichas de observación, los registros narrativos, los cuestionarios de satisfacción... (Ver Anexo 9. Diseño de los instrumentos de recogida de información).

La recogida de información, el vaciado de la misma, su análisis e interpretación así como la toma de decisiones al respecto será realizada por la técnica.

 **Tabla resumen de la evaluación.**

QUÉ	CÓMO		QUIÉN	CUÁNDO
	Técnica	Instrumento		
Diagnóstico	Observación a través de la revisión de documentos.	Ficha de observación. (ver Anexo 11.1)	Técnicas	Inicio
	Observación a través de la revisión de documentos.	Ficha de observación (ver Anexo 11.1)	Agente externa	Inicio
Diseño	Observación a través de la revisión de documentos.	Ficha de observación (ver Anexo 11.2)	Técnicas	Inicio
	Observación a través de la revisión de documentos.	Ficha de observación (ver Anexo 11.2)	Agente externa	Inicio
Proceso y aplicación	Observación sistemática	Registro narrativo	Técnicas	Proceso
		Ficha de observación (ver anexo 11.3)		
		Registro narrativo	Participantes	Proceso (al finalizar cada sesión).
Resultados	Observación	Registro narrativo	Técnicas	Final
	Cuestionario	Cuestionario de satisfacción (ver anexo 11.4)	Participantes	Final
	Observación	Notas	Técnica externo	Final

8. Presupuesto

A continuación, se presenta el análisis de costos de la intervención educativa.

Recursos:	Coste:
Espaciales	Total: 0
Se utilizarán recursos comunitarios gratuitos	0
Humanos	Total: 1080 euros
Pedagoga 1 hora: 10 euros	Sesiones grupales: 9 fases x 2 horas: 18 horas: 180 euros Sesiones individuales: 9 fases por 10 sesiones semanales: 90 horas: 900 euros
Materiales	Total: 65 euros
Fungibles	30 carpetas x 1 euros: 30 euros 2 paquetes de 500 folios x 3 euros: 6 euros 30 bolígrafos x 0,25 euros: 7,5 euros 2 cajas de 12 rotuladores x 1 euros: 2 euros 30 Cartulinas x 0,20: 6 euros 15 unidades de goma eva x 0,50: 7,5 2 royos de papel kraft x 2 euros: 4 euros 2 royos de cinta adhesiva x 0,5 euros: 1 euros 1 paquete de 30 globos x 1 euro: 1 euro 2 sacos de papas, vasos, cucharas, pelotas, aro, cubos, agua, botellas: ya se cuenta con estos recursos: 0
No fungibles Estos serán cedidos bien por la institución de partida o bien por los recursos comunitarios utilizados.	Total: 0
Total costes	1145 euros

9. Conclusión

A continuación, se presenta la conclusión. Para ampliar información sobre la misma ver Anexo 12. Defensa de la propuesta.

La propuesta de intervención es viable ya que se presenta una eficacia e impacto potencial. Respecto a la primera, se considera que se pueden lograr los objetivos propuestos a través de lo planificado pues se parte un exhaustivo análisis de la realidad. Esto se ha realizado a partir de la utilización de diferentes técnicas e instrumentos de recogida de información a los informantes claves así como del análisis documental sobre la temática a tratar teniendo en cuenta los aspectos relacionados con la vulnerabilidad y la exclusión social, los estereotipos, prejuicios y discurso social.

Gracias a la planificación todos los elementos aparecen de manera clara, racional y coherente así como ordenados técnicamente existiendo coherencia entre los mismos. El planteamiento estratégico es creativo y adecuado al colectivo ya que se pretende un proceso de asesoramiento educativo personalizado. Lo cual permite diseñar y ajustar la intervención a las necesidades educativas y características de los usuarios.

El tiempo disponible se ajusta a la intervención, se tienen en cuenta recursos gratuitos, cedidos y de bajo coste y se contempla una evaluación. Por lo que el cronograma, el presupuesto y la evaluación redundan en la viabilidad de la intervención.

En cuanto al impacto potencial, se entiende que la realidad del colectivo va a cambiar pues, las acciones educativas van dirigidas a mejorar el impacto emocional de los mismos a través de la adquisición herramientas de aprendizajes que les permitirá gestionar la vulnerabilidad, favoreciendo la integración social de los mismos.

Se busca el desarrollo personal a través del empoderamiento de los usuarios para que se conviertan en los protagonistas de su propia vida y desarrollen un proyecto de vida.

En cuanto a las competencias profesionales del pedagogo/a desarrollados durante el TFG, se puede decir que todas son importantes y que en cierta medida se han desarrollado en transcurso del mismo, se considera necesario hacer especial hincapié en dos de ellas, en una específica “15. Diseñar programas de intervención, orientación y formación adaptados a las características diferenciales del sujeto y situaciones, en los diferentes tramos del sistema educativo y áreas curriculares” (ANECA, 2005); y una

transversal estrechamente vinculada con la competencia específica, ésta es “2. Comunicación oral y escrita en la/s lengua/s materna” (ANECA, 2005).

Se ha seleccionado la competencia específica ya que no sólo es una competencia que cualquier profesional debe tener (Sarrate Capdevila, M^a L.; García Llamas, J. L.; Pérez Serrano, G. 2013), sino que, además, es una de las que caracteriza como experto y diferencia de las demás profesionales al pedagogo/a. Por otra parte, no se concibe una intervención sin una planificación previa de la misma, pues la planificación es la que da coherencia a la intervención educativa.

En cuanto a la comunicación, es una competencia vinculada estrechamente con la anterior, ya que sin ésta no sería posible la planificación, pues es la que permite la retroalimentación entre las partes implicadas en la intervención, aspecto imprescindible para todas las fases de la competencia específica. Además, cualquiera de las funciones que habitualmente se señalan como propias del proceso de intervención está mediatizadas por esta competencia. El éxito o fracaso de la intervención dependerá en gran medida de la capacidad de adecuar la comunicación entre todas las personas implicadas en la intervención (Úcar, X. 2012). Para ampliar esta información puede verse Anexo 13. Valoración de las competencias profesionales.10 Bibliografía.

A continuación, se presentan los títulos básicos utilizados, para ampliar información véase Anexo. 14 Bibliografía.

Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007), *Las competencias emocionales*, Educación XXI, 10, pp. 61-82

Bisquerra Alzina, R. (2012). *Orientación, tutoría y educación emocional*. Madrid: Síntesis.

Goleman, D. (1998) *La práctica de la inteligencia emocional*. Kairós. Barcelona, Iraeta, A. I. V., & Rovira, D. P. (1992).

Soldevila Benet, A. (2009). *Emociónate*. Programa de educación emocional. Madrid: Pirámides.

Toledo, Z. (2009) *Claves para aprender a planificar en el ámbito de la educación no formal*. Consultado el 10 de junio de 2016, en: <https://campusvirtual.ull.es/ocw/course/view.php?id=66>

Úcar Martínez, X (2011) *Cómo evaluar proyectos y procesos de Animación sociocultural*. II Escuela formativa de [Animación Sociocultural](#). Gijón.

Anexo 1. Análisis de la Institución de partida.

A continuación, se presenta un análisis del CIS Mercedes Pinto, se exponen aspectos relacionados con la naturaleza y principales características de la institución, la regulación vigente, aspectos estructurales y administrativos, la financiación, los profesionales que forman parte del centro, los destinatarios a los que se dirige el mismo y las acciones educativas que se llevan a cabo.

➤ **La institución**

La sociedad moderna debe superar la idea de que las prisiones han de ser un destino irrevocable para todas aquellas personas que de una forma u otra han infringido la ley, por ello, “los Centros de Inserción Social surgen para contribuir de manera novedosa al cumplimiento del mandato constitucional que establece la orientación de las penas privativas de libertad hacia la reeducación y reinserción social” (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, 2015). De este modo, un gran número de la población penal reside en dichos centros con el fin de integrarse e interactuar en la sociedad.

El CIS Mercedes Pinto, ubicado en Santa Cruz de Tenerife. Este CIS de Respeto, tiene como objetivo “lograr un clima de convivencia y máximo respeto entre los residentes” (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, 2015). Por ello, los internos deben vivenciar sus normas como algo propio, por lo que la inclusión de éstos dentro del centro es voluntaria, lo que lleva implícito la aceptación de las normas de éste (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, 2015).

Las normas de los módulos de respeto regulan cuatro aspectos claves:

1. **Área personal:** hace referencia a la higiene, aspecto, vestuario y cuidado de la celda.
2. **Área de cuidado del entorno:** mantenimiento y cuidado de los espacios comunes.
3. **Área de relaciones interpersonales:** incluye las interacciones del sujeto con los demás internos, funcionarios, trabajadores, etc.

4. **Área de actividades:** regula la programación de las actividades de cada residente, de acuerdo a un Programa Individual de Tratamiento, independientemente de las tareas de módulo que le corresponda a su grupo.

Aunque lo anterior también se aplica a los internos de departamentos ordinarios, lo que marca la diferencia es el sistema de organización de éstos, el cual se organiza sobre tres ejes: participación activa de los internos, organización en grupos para la realización de diferentes tareas y la evaluación inmediata de las actividades realizadas y del comportamiento colectivo e individual (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, 2015).

- **Naturaleza y características principales**

En el año 2009 abrió las puertas el Centro Penitenciario de Inserción Social Mercedes Pinto el cual, según la secretaria general de Instituciones Penitenciarias, “servirá para evitar la exclusión social” (Europa Press, 2009). Este centro penitenciario alberga a internos que se encuentren en un proceso avanzado de reinserción o que cumplen su pena en régimen abierto.

El CIS Mercedes Pinto tiene unas instalaciones para un máximo de 300 personas. Dicho centro cuenta con 150 habitaciones dobles, cocina, lavandería, aulas, biblioteca, zonas de ocio, zona de atención sanitaria y talleres productivos y ocupacionales. Además, cuenta con un edificio para los servicios sociales penitenciarios, los cuales se encargan de las personas en libertad condicional y del cumplimiento de las penas alternativas.

En cuanto a la misión y visión que tiene la institución, se puede observar que de forma implícita el Código Deontológico de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias recoge dichos elementos. Éstos son la reeducación y reinserción de los internos en la sociedad.

Haciendo referencia a los valores, el personal penitenciario debe ajustarse a una serie de principios. En primer lugar, deben cumplir la legalidad, es decir, respetar la Constitución y el resto de normas que integren el ordenamiento jurídico. Deben de respetar el interés público, de modo que su actuación debe satisfacer los intereses generales de la ciudadanía. Deben ser íntegros, ejemplares y neutros, comportándose

de manera imparcial y desvinculada a sus intereses personales. Además, deben ser eficaces y transparentes, donde han de obrar de la forma más abierta posible en las decisiones que tomen y en las acciones que realicen (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, 2011).

Así mismo, estos son públicos y accesibles a toda persona pues es un documento redactado por el Ministerio del Interior del Gobierno de España.

- **Regulación**

El CIS Mercedes Pinto se rige legalmente a través de diferentes leyes y decretos, tanto generales como internos del mismo, los cuales se pasarán a explicar a continuación.

La **Constitución Española de 1978**, en el artículo 15 recoge que “todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratados inhumanos o degradantes. Quedan abolida la pena de muerte [...]”. Según el artículo 16.1 “se garantiza la libertad ideológica, religiosa y de culto de los individuos y las comunidades sin más limitación, [...], que la necesaria para el mantenimiento del orden público [...]”. El artículo 18.1 establece la garantía del “derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”. El artículo 25.2 expone que “las medidas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social y no podrán consistir en trabajos forzados [...]”. En cuanto a la educación, la Constitución recoge en el artículo 27 “todos tienen derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza”, “la educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos de libertades fundamentales”. Por último, en el artículo 43 “se reconoce el derecho a la protección de la salud” (Constitución Española, 1978).

La **Ley Orgánica 1/1979, de 26 septiembre, General Penitenciaria** regula acciones de la entidad, donde estipula cuál debe ser el fin primordial de las instituciones penitenciarias, cómo se desarrollará y cómo se ha de ejercer la actividad dentro de estas (Ley Orgánica 1/1979, 2003).

Así mismo, la ley diferencia entre tres modalidades de establecimiento (Art. 8 al 14), entre las que destacan establecimientos de preventivos, de cumplimiento de penas y especiales (Ley Orgánica 1/1979, 2003).

Además, también estipula como debe ser la organización general de los centros penitenciarios, indiferentemente de cual sea su naturaleza. En ellos, según el artículo 16 “[...] se procederá, de manera inmediata, a una completa separación, teniendo en cuenta el sexo, emotividad, edad, antecedentes, estado físico y mental [...]”. El artículo 19 expone que “todos los internos se alojarán en celdas individuales. [...]” y “por razones de higiene se exigirá un cuidadoso aseo personal. [...]”. Igualmente todos los internos tienen derecho a vestir sus prendas, dispondrán de la ropa necesaria para su cama, se les proporcionará una alimentación controlada, etc. (Ley Orgánica 1/1979, 2003).

En cuanto al trabajo, según el artículo 26, éste será considerado como un derecho y deber del interno. El artículo 27 establece que “el trabajo que realicen tanto fuera como dentro de los establecimientos, estará comprendido en las siguientes modalidades: las de formación profesional; las dedicadas al estudio y formación académica; las de producción de régimen laboral [...]”. Dicho trabajo se desarrollará en función de las aptitudes físicas y mentales de los internos, donde quedarán exceptuados de esta obligación aquellos que estén sometidos a tratamiento médico por causas de accidentes o enfermedad, los que padezcan de incapacidad permanente, los perceptores de prestaciones por jubilación, las mujeres embarazadas durante dieciséis semana ininterrumpidas, y los que no puedan trabajar por fuerza mayor (Ley Orgánica 1/1979, 2003).

En cada centro debe existir al menos un médico general con conocimientos psiquiátricos para cuidar de la salud física y mental de los internos. Así mismo, todos los centros deben estar provistos de una enfermería, una dependencia destinada a la observación psiquiátrica y de una unidad para enfermos contagiosos para así dar prestación sanitaria a los internos. Ha de existir también en cada centro una escuela en la que se desarrollará la instrucción de los internos (Ley Orgánica 1/1979, 2003).

Las sanciones disciplinarias, según el artículo 44 “serán impuestas por el correspondiente órgano colegiado, cuya organización y composición serán determinadas en el Reglamento”. Dichas sanciones, como establece el artículo 42, solo podrán ser: aislamiento en celda que no excederá de 14 días, aislamiento de hasta siete fines de semana, privación de permisos de salida por un tiempo no superior a 2 meses, privación de paseos y actos comunes recreativos y amonestaciones (Ley Orgánica 1/1979, 2003).

El artículo 47 de esta ley establece que se concederán permisos de salida en caso de fallecimiento o enfermedad grave de los padres, cónyuge, hijos, hermanos y otras personas íntimamente vinculada con los internos, alumbramiento de la esposa, así como importantes y comprobados motivos, con las medidas adecuadas de seguridad (Ley Orgánica 1/1979, 2003).

Haciendo referencia a las comunicaciones y visitas, el artículo 51 establece que “los internos estarán autorizados para comunicar periódicamente, de forma oral y escrita, en su propia lengua, en su propia lengua, con sus familiares, amigos [...] se respete al máximo la intimidad [...]”. No obstante, dichas comunicaciones pueden ser suspendidas o intervenidas por el Director del centro, el cual debe dar cuenta a la autoridad judicial competente (Ley Orgánica 1/1979, 2003).

El tratamiento penitenciario, según el artículo 59, “[...] consiste en el conjunto de actividades directamente dirigidas a la consecución de la readecuación y reinserción social de los penados”. Por ello, el fin del tratamiento es hacer del interno una persona con la intención y capacidad de vivir en sociedad respetando la Ley, por lo que el tratamiento de cada interno debe ser personal, inspirándose en un estudio científico del temperamento, carácter, aptitudes, y actividades del sujeto, además de ser continuo y dinámico, independientemente de las incidencias que pueden producirse en la evolución de la personalidad del interno durante la condena. No obstante, se podrán organizar en los centro programas basados en el principio de comunidad terapéutica (Ley Orgánica 1/1979, 2003).

El **Real Decreto 190/1996 de 9 de febrero**, por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario, establece a partir del “Capítulo III. Régimen abierto”, todos aquellos

artículos que tienen relación con el régimen abierto dentro de un centro penitenciario. En él, se establecen los diferentes tipos de establecimientos de régimen abierto, entre los que se distinguen tres: Secciones Abiertas, Unidades Dependientes o Centros Abiertos o de Inserción Social. Según el artículo 100.1, todos los penados, tras su ingreso, deberán ser clasificados, donde “el primero corresponda con un régimen abierto en el que las medidas de control y seguridad serán más estrictas, el segundo con el régimen ordinario y el tercero con régimen abierto”. No obstante, el artículo 100.2 establece “[...] con el fin de hacer el sistema más flexible el Equipo Técnico podrá proponer a la Junta de Tratamiento que, respecto de cada penado, se adopte un modelo de ejecución en el que puedan combinarse aspectos característicos de cada uno de los mencionados grados [...]” (Real Decreto 190/1996, 2001).

Por otro lado, según el artículo 102, “para determinar la clasificación, las Juntas de Tratamiento ponderarán la personalidad y el historial individual, familiar, social y delictivo del interno [...]”. Por ello, “se clasificarán en primer grado a los internos calificados de peligrosidad extrema o inadaptación manifiesta y grave a las normas generales de convivencia [...]”; “serán clasificados en segundo grado los penados en quienes concurren unas circunstancias personales y penitenciarias de normal convivencia, pero sin capacidad para vivir, por el momento, en semilibertad”; “la clasificación en tercer grado se aplicará a los internos que, por sus circunstancias personales y penitenciarias, estén capacitados para llevar a cabo un régimen de vida en semilibertad” (Real Decreto 190/1996, 2001).

Así mismo, este Real Decreto recoge en el artículo 82 que existe un número de internos que aunque pertenezcan al tercer grado, tendrán un régimen abierto restringido. El artículo 83.1, también hace referencia a aquellos reclusos que pertenecen al tercer grado, el cual expone: “la actividad penitenciaria en régimen abierto tiene por objeto potenciar las capacidades de inserción social positiva que presentan los penados clasificados en tercer grado [...]”. Por último, el artículo 86.4 igualmente hace referencia al tercer grado, donde “[...] el tiempo mínimo de pertenencia en el Centro será de ocho horas diarias, debiendo pernoctarse en el Establecimiento, salvo cuando, de modo voluntario, el interno acepte el control de su

presencia fuera del Centro mediante dispositivos telemáticos [...]”(Real Decreto 190/1996, 2001).

Las **normas internas** del CIS Mercedes Pinto se dividen en diferentes bloques como son:

- Normas generales, las cuales abordan aspectos generales que los internos de éste deben tener en cuenta, entre las que destacan: “asistir puntualmente a los recuentos y actos reglamentarios [...], “no ausentarse de su departamento ni habitación [...]”, “todos los alojamientos permanecerán cerrados en horario de actividades [...], “cuando quiera disfrutar de un fin de semana o permiso fuera de la isla, o en otro domicilio que no sea en el que tiene firmada la acogida, deberá comunicarlos [...], etc.
- Normas de convivencia, las cuales abordan aspectos referentes a cómo convivir con los demás, entre las que destacan: “se saludará y tratará de forma respetuosa [...]”, “[...] cuidar su aspecto y el aseo diario, utilizando el vestuario adecuado a cada situación [...]”, “en los recintos privados no se puede utilizar gorras, viseras o prendas que tapen la cara [...]”, “cada grupo debe respetar a su responsable encargado y sus decisiones y de no estar de acuerdo, plantearse al funcionario [...]” etc.
- Normas de uso de las habitaciones, las cuales describen cuál es el uso correcto del mantenimiento y uso de las habitaciones, entre las que destacan: “se barre y se friega a diario [...]”, “la cama siempre estará hecha, con la colcha puesta”, “no está permitida la colocación de pósteres, pegatinas o cualquier tipo de cartel en las paredes [...]”, etc.
- Objetos y artículos autorizados entre las que destacan: “moneda de curso legal y objetos de valor de carácter personal [...]”, “los documentos de identificación personal [...]”, etc.
- Productos no autorizados entre los que destacan: “las drogas tóxicas, estupefacientes y similares”, “las bebidas que contengan alcohol”, “joyas u objetos de gran valor, y dinero que no exceda de 200€ [...]”, etc.

No obstante, los internos a su entrada en el CIS Mercedes Pinto deben firmar un compromiso de conducta donde se comprometen a cumplir cada una de las normas internas del centro.

- **Principios y fines**

Tanto los principios y fines de la institución están recogidos en las diferentes leyes mencionadas anteriormente.

El CIS Mercedes Pinto como principio general recoge que las medidas privativas de libertad y las medidas de seguridad estarán orientadas hacia la reeducación y reinserción social (Constitución Española, 1978). Así mismo, al igual que el principio general, el fin último de este es la reeducación y la reinserción social de los residentes, lo cual está recogido en la Ley Orgánica penitenciaria 1/1979 artículo primero “las instituciones penitenciarias reguladas en la presente Ley tienen como fin primordial la reeducación y la reinserción social de los sentenciados a penas y medidas penales privativas de libertad, así como la retención y custodia de detenidos, presos y penados. Igualmente tienen a su cargo una labor asistencial y de ayuda para internos y libertados” (Ley Orgánica penitenciaria 1/1979, 2003).

Como principio específico, este centro se acoge al artículo 83.1 del Real Decreto 190/1996 de 9 de febrero, el cual hace referencia a aquellos reclusos que pertenecen al tercer grado, y tiene por objeto potenciar las capacidades de inserción social (Real Decreto 190/1996, 2001).

- **Administración**

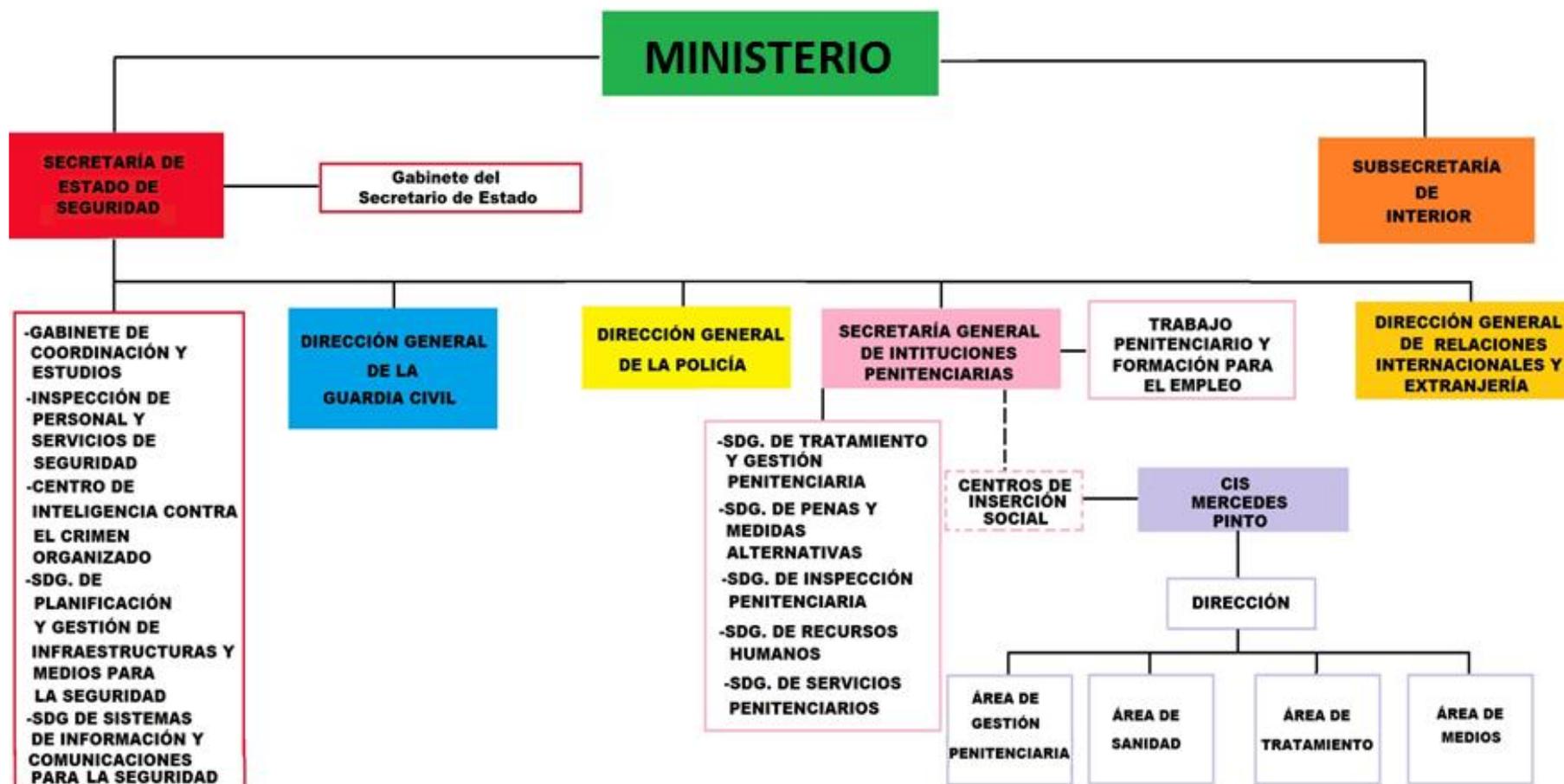
Como cualquier centro penitenciario de España, el CIS Mercedes Pinto depende del Ministerio del Interior, concretamente de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, y aunque la relación con esta es centralizada, es decir, queda en poder de la Secretaría General la toma de decisiones, los directivos del CIS Mercedes Pinto pueden también tomar decisiones de carácter menos relevante.

Las competencias que la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias ha de llevar a cabo son:

- *La organización y gestión de las Instituciones Penitenciarias en lo relativo a la seguridad interior de los establecimientos, traslados de internos y, en general, las que afecten al régimen de los centros penitenciarios.*
- *La observación, clasificación y tratamiento de los internos, así como el diseño, elaboración e impulso de programas específicos de intervención.*
- *La resolución administrativa sobre peticiones y quejas de los internos relativas a la actividad penitenciaria, así como la ordenación normativa de las Instituciones a su cargo.*
- *La planificación, coordinación y gestión de la acción social a internos y liberados condicionales y la gestión y seguimiento de penas y medidas alternativas, que sean competencia de la Administración Penitenciaria según la normativa vigente.*
- *La función inspectora sobre los servicios, organismos y centros de la Administración Penitenciaria, especialmente, en lo que se refiere al personal, procedimientos, instalaciones y dotaciones, así como la tramitación de las informaciones reservadas y de los expedientes disciplinarios incoados a los funcionarios y personal laboral destinados en todas sus Unidades.*
- *La coordinación en asuntos de su competencia con los órganos periféricos estatales, con las Comunidades Autónomas y con organismos e instituciones que puedan coadyuvar al mejor cumplimiento de los objetivos y fines de la Administración Penitenciaria.*
- *La administración y gestión del personal que preste servicios en Centros y Unidades dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.*
- *La gestión económica y financiera de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, así como las propuestas de revisión del Plan de Infraestructuras Penitenciarias y las relaciones con la Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios (SIEP, S.A.).*

- *La planificación, organización y dirección de las actividades tendentes al mantenimiento y mejora de la higiene y de la salud en el medio penitenciario* (Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, 2015).

- Organigrama del funcionamiento de los Órganos de Administración y Gestión



- **Financiación**

Este centro, al depender del Ministerio del Interior, su financiación depende en todo momento del presupuesto general del Estado.

- **Relación con la educación**

Como se mencionó anteriormente, el principio de este CIS es la reeducación y la reinserción social, por lo que la naturaleza educativa que sostiene esta institución también busca dicho principio. Para ello, las educadoras del centro tienen como objetivo dar formación a todos aquellos residentes que la necesiten. Así pues, la educación que ofrecen es una educación formal y no formal, donde se atienden las necesidades individuales de cada sujeto ofreciendo la posibilidad de diferentes ámbitos educativos como son: la educación de adultos, la educación permanente, formación para ciclos medios o superiores, etc. No obstante, dentro del centro solo se promueven actividades de educación no formal como por ejemplo: biodanza, mandalas, deportes alternativos, etc., puesto que para que los internos reciban una educación formal los derivan a diferentes centros, para que así estos alcancen un grado de autonomía que les ayudará a conseguir la reinserción social.

➤ **Los destinatarios/a y los usuarios/as del CIS**

- **Perfil de los/as destinatarios/as**

Los destinatarios del CIS son aquellas personas que han sido penadas judicialmente, y acuden a este centro a cumplir parte de la condena. Suelen proceder de prisiones de régimen cerrado, como el Centro Penitenciario de Tenerife o incluso de otras prisiones de España u otros Centros de Reinserción Social. Los destinatarios del Mercedes Pinto deben ser personas que superen la mayoría de edad, pueden ser hombres o mujeres.

Los destinatarios del CIS son reclusos que se han sido clasificados en tercer grado independientemente del tiempo que lleven cumpliendo condena, también hay una flexibilidad expuesta en el artículo 100.2 del Reglamento Penitenciario del Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, esta conlleva que la junta de tratamiento permite que penados de segundo grado puedan tener algunas condiciones del tercer grado.

Esto quiere decir, que si tienen empleo pueden salir en el horario laboral y pueden disfrutar de paseos cortos los fines de semana e incluso alguna noche del sábado pernoctar en sus casas. (Artículo 100.2 del Reglamento Penitenciario del Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero)

Al ser un centro penitenciario las personas que accedan a él pueden estar trabajando, estudiando, en situación de desempleo o jubilados, debido a que cualquier persona puede cometer un delito. El nivel de estudios, el nivel de participación social o cultural, o cualquier otro indicador que se refiera a la situación socio-cultural de las personas, no es ningún impedimento o criterio para poder ser usuario de este centro.

En nivel de vulnerabilidad, riesgo o exclusión social es muy elevado en las personas destinatarias de este centro, puesto que han cometido un delito, y ya provienen de otro centro penitenciario de régimen cerrado, como indica la trabajadora social del centro (Nora, trabajadora social del centro, entrevista realizada el 2 de marzo de 2016). En el Plan Nacional de Inclusión Social (2013) se pretende dar respuesta a las necesidades de los grupos vulnerables, dentro de los colectivos que considera vulnerables incluye el colectivo de reclusos y ex reclusos. Según Lepara, M. (2007) existen unos indicadores que explican y componen la exclusión social, y algunos de ellos son característicos del colectivos de reclusos y ex reclusos. Estos indicadores son los siguientes:

- Falta de ingresos económicos
- Privación en el acceso a bienes y servicios
- Graves problemas de salud
- No acceso al empleo
- Ausencia o conflicto de los lazos y relaciones sociales y personales
- Falta de acceso a los sistemas de protección social

- **Datos generales de los residentes**

En la actualidad el CIS cuenta con 9 residentes en segundo grado, 125 en tercer grado y aproximadamente 122 en libertad condicional, según comenta el coordinador y la trabajadora social del centro estos datos son bastante variables, porque hay continuamente altas y bajas.

La relación que los usuarios mantienen con el centro va en función del grado en el que se encuentren.

Segundo grado con características del tercer grado:

- Artículo 100.2 del Reglamento Penitenciario del Real Decreto 190/1996. Estos pueden disfrutar de paseos cortos y largos e incluso pernoctar en sus casas las noches de los sábados.

En tercer grado, se diferencian tres tipos que atiende a lo recogido en el Reglamento Penitenciario del 1996:

- Los que cumplen el artículo 82. Es decir, pueden salir a trabajar al exterior siempre y cuando exista un contrato de trabajo.
 - Los que responden al artículo 83 son aquellos internos que no salen al exterior a trabajar y se quedan dentro del centro realizando actividades que potencien sus capacidades de inserción social.
 - Dentro del tercer grado también están los del artículo 86.4, que corresponde a los penados que se les asigna una pulsera telemática.
 - Los liberados condicionales.
- **Perfil de los residentes**

A. Edad, género, procedencia

El CIS cuenta actualmente (datos recopilados en marzo del 2016) con 134 internos de los cuales solo diez (10) u once (11) son mujeres lo que supone un 6 o 7% de la población reclusa del CIS. La edad media de los internos es de 34-35 años. La mayoría son canarios, pero también hay personas procedentes de países como Senegal, Marruecos, Colombia o Rusia.

B. Situación socio-laboral

De los 134 residentes del CIS 50 son los que tienen contrato de trabajo, lo que supone un 40% de la población del centro. Teniendo en cuenta que éste colectivo está considerado como vulnerable la cifra de empleabilidad es bastante elevada. Estos residentes que trabajan se acogen al artículo 82 del Reglamento Penitenciario, donde les permite salir todos los días en el horario laboral. El resto de internos están en situación de desempleo, es decir aproximadamente el 60% de los usuarios del CIS.

Dentro del centro también hay diferentes puestos de trabajo, se conocen como destinos, los internos presentan instancias para poder trabajar en los diferentes destinos, y la junta de tratamiento determina quién se acoge al puesto de trabajo. En la actualidad 14 son los internos que trabajan dentro del centro y están repartidos en los siguientes puestos:

- 4 trabajadores en mantenimiento.
- 4 trabajadores en cocina.
- 4 trabajadores en lavandería.
- 2 trabajadores en economato.

Comenta el coordinador (entrevista realizada el 9 de marzo de 2016) que muchos de los residentes están interesados en buscar empleo, pero él observa que les falta responsabilidad para poder tener un trabajo, puso el ejemplo de que suelen quererlo todo hecho, muchas veces sus familias son los que se encargan de tramitarles sus papeles, e incluso no suelen ser puntuales en la entrega de documentos, etc.

En las intervenciones con los internos se pudo observar que estos demandan más cursos de formación para el empleo e incluso talleres ocupacionales donde puedan aprender un oficio y cobrar un sueldo simultáneamente. Los profesionales orientan a los usuarios para la búsqueda de empleo, les comentan que deben inscribirse en la oficina del empleo, pero lo cierto es que los profesionales lo que pretenden es la emancipación y autonomía de los residentes. Es por eso que solo orientan y aconsejan pero deben ser ellos los que acudan a buscar el trabajo.

El centro presenta un convenio con la asociación ATARETACO que trabaja para la formación para el empleo desde una intervención personalizada para cada residente. Al tratarse de una atención personalizada no se puede abarcar a todos los residentes del centro. Desde esta asociación trabajan para fomentar valores de cultura de trabajo, ya que la gran mayoría de los residentes carecen de esta. También se ofertan cursos formativos especializados en diversos campos, en los que los residentes realizan prácticas en centros relacionados con el curso. Esto amplía las posibilidades de la inserción social de este colectivo.

C. Situación socio-cultural

El nivel socioeducativo de los internos del CIS es en general medio-bajo, se encuentran grandes carencias en cuanto a formación se refiere. La educadora pone el ejemplo de que hace unos meses trabajaron para realizar un informe sobre cuantas personas tenían 4º de la ESO acabado, y apenas 20 residentes lo superaban de 130 aproximadamente que hay en el CIS. A pesar de ello, comenta que también hay algún residente que está realizando una carrera universitaria.

Desde el CIS se intenta responder a las carencias educativas de los internos, para ello existe el departamento de las educadoras, que según comenta se centran en las faltas que puedan tener en cuanto a formación se refiere. A las personas analfabetas se les deriva a un centro para que pueda formarse y mejorar su lecto-escritura. También, se atiende a las necesidades formativas tales como el bachillerato, ciclos formativos, o cualquier tipo de formación. Como se ha comentado el objetivo del CIS es la inserción social, por ello los internos pueden buscar de manera autónoma cualquier curso formativo fuera de la institución. A parte de eso, el centro cuenta con una cantidad de asociaciones y centros que colaboran con ellos, como puede ser MCAPAZ donde los internos acuden a inglés, CEPA de Santa Cruz el centro de educación para adultos, y con el Cuerpo de Capellanes de Instituciones Penitenciarias, que es otra ONG que también deriva voluntarios para formación y actividades culturales, ATARETACO en el cual les orientan laboralmente. Por último, el centro de día Isidro Rodríguez Castro, es un centro de día para mayores, aquí los internos acuden a informática y al taller literario.

Desde el CIS se organizan salidas culturales a diferentes museos, exposiciones, teatros, suelen acudir siempre al festival de cuento en los Silos, etc. Es decir, programan bastante salidas culturales. Estas salidas tienen un cupo máximo de residentes que normalmente suelen ser 15 personas y en algunas ocasiones los internos deben costearse la entrada al lugar que van a visitar.

Ninguno de los interno participa en asociaciones, partidos políticos o cualquier otra entidad. Algunos de los penados, en la sentencia se le puede retirar el derecho a votar, pero en el CIS no se da ese caso actualmente, ya que todos los que actualmente están en el CIS tienen el derecho a voto en periodo de elecciones.

D. Situación socio-personal

La trabajadora social (trabajadora social del centro, entrevista realizada el 2 de marzo de 2016) comenta que aproximadamente un 70% de los internos se encuentran en situación de exclusión social, aunque realmente el mero hecho de ser personas reclusas es un indicador de exclusión social. La gran mayoría de los internos provienen de familias desestructuradas, con nivel socioeconómico bajo, sin estudios y con altos índices de desempleo.

La trabajadora social insiste en que el principal problema que se observa es el consumo y tráfico de drogas, pero también destaca otros como pueden ser las habilidades sociales y la inserción social, y acceso a un empleo.

La psicóloga del CIS (entrevista realizada el 8 de Marzo de 2016), al principio del periodo de prácticas describió una serie de necesidades que presentaban los internos en función del delito que habían cometido, son las siguientes:

- Salud pública (drogas), se podría trabajar los valores, orientación laboral, y algún programa de prevención a la drogodependencia.
- Robos con fuerza o violencia, se podría trabajar los hábitos, el control del impulso, emociones y gestión de emociones, autoestima, habilidades sociales (asertividad, empatía, etc.)
- Agresores sexuales, se podría trabajar la empatía, las emociones y la gestión de emociones, control de la ira, distorsiones cognitivas, relajación, habilidades sociales. Con las personas que comenten este tipo de delito se trabaja un programa especializado desde que están en régimen cerrado.
- Violencia de género, intervenir en la empatía, emociones y gestión de emociones, distorsiones de cognitivas, relajación.
- Asesinato, trabajar el control de impulsos, emociones, distorsiones cognitivas, empatía (ven a las personas como objeto no como sujetos), habilidades sociales en general.

Las necesidades básicas de los internos están cubiertas, principalmente en CIS donde tienen tres comidas al día, un lugar donde dormir y asearse. Fuera del centro sus familias, que han firmado la acogida anteriormente, también disponen de los medios necesarios para cubrir las necesidades básicas. Aquellos internos que no tengan

familiares que firmen la acogida en los días de permiso o fines de semana, acudirán al centro a dormir.

En el CIS lo que se pretende es que los internos se reinseren en la sociedad, y puedan llevar a cabo una vida normal, lo más parecido a cuando estén en libertad. Se busca que desarrollen la autonomía y aprendan a ser más responsables, cualquier papel que deban tramitar, cualquier médico al que tenga que acudir, o cualquier cosa que deseen hacer, deben gestionarlo ellos mismos.

- **Percepción de los residentes en relación con la institución**

Para recopilar la información de este apartado se han realizado grupos de discusión y cuestionarios a los residentes del CIS. Se realizaron dos grupos de discusión, en fechas diferentes:

- Grupo de discusión con mujeres, el día 14 de marzo a las 10:15. Se contó con la presencia de siete mujeres con edades variadas. La información fue recogida a través de registros narrativos por tres observadores externos.
- Grupo de discusión con hombres, realizado el 5 de abril de 2016 en la sala de juntas del CIS. Se realizó con siete hombres. La información fue recogida a través de un registro narrativo por dos observadores externos.

Es preciso comentar, que no se encontraron diferencias significativas entre la opinión de los hombres y la de las mujeres, ambos tenían opiniones muy similares en los diferentes ítems que se trataron.

Los internos manifiestan que el hecho de llegar al centro de inserción social les ha traído grandes beneficios, como por ejemplo ver a sus familiares todas las semanas. En este centro comienza a sentirse libre y consideran que es fundamental el paso por aquí antes de salir en libertad definitiva. Se sienten personas cuando llegan al CIS, porque manifiestan que en el Centro Penitenciario de Tenerife (Tenerife I) los trataban como números, y en este centro pasan de ser números a ser una persona como otra cualquiera. El hecho de tener libertad para salir a trabajar, buscar un empleo o continuar formándose es un beneficio fundamental que este centro les ha proporcionado, porque por fin se integran en la sociedad realizando todo tipo de actividades cotidianas, desde trabajar, estudiar, hacer deporte, etc. Y todo esto con autonomía y semilibertad.

Al ser un Centro de Inserción Social, basado en un módulo de respeto donde todo se rige por puntos que los internos deben conseguir para tener más horas y días fuera del centro, la participación en las actividades que propone el centro es muy elevada. Todos los internos que no salen a trabajar están apuntados en varios cursos o actividades, en función de sus intereses y gustos.

Además estos tienen la posibilidad de realizar actividades dirigidas por ellos. Actualmente en el CIS cuentan con la actividad de mandalas y marqueteterías, las cuales son dirigidas por residentes del centro. Por otro lado, pueden solicitar salidas programadas que consideren interesantes, siempre y cuando estas sean de carácter cultural o educativo.

Como se ha comentado antes, en este centro pasan de ser un número a ser personas, el trato de los profesionales con los internos es más personalizado. Comentan que todos los profesionales conocen los nombres de los internos y para nada se sienten discriminados, a diferencia que en Tenerife II. El trato entre los profesionales y los residentes, es bastante bueno. La relación se caracteriza por el respeto mutuo donde los profesionales hacen su trabajo y los residentes intentan cumplir adecuadamente sus obligaciones, consideran que los profesionales realizan muy bien su trabajo puesto que siempre que han necesitado ayuda han contado con su apoyo, para resolver dudas, pedir información, etc.

Por último, la relación entre residentes es buena puesto que todos tienen el mismo objetivo, terminar de cumplir su condena para conseguir la libertad. Se respetan, intentan convivir de la mejor manera posible, e incluso algunos manifiestan que se llegan a establecer lazos de amistad. En general, todos los residentes la valoran de manera muy positiva, considerando que el hecho de que exista buena relación, apoyo y respeto es muy importante para el bienestar y la convivencia en el centro.

- **Percepción de los residentes en relación con la acción socioeducativa**

Los internos manifiestan que muchas de las actividades propuestas en el CIS no les aportan ningún beneficio para su desarrollo y su promoción social fuera del centro. Consideran que serían necesarias más actividades formativas, tales como talleres ocupacionales, cursos de formación gratuitos y orientación laboral. También, comentan que muchas de las actividades que han realizado les han servido para ocupar el tiempo libre, en muchas de ellas han aprendido cosas que no sabían, les

ayuda a ver otros puntos de vistas diferentes a los que poseen, e incluso comentan que algunas les han contribuido al crecimiento personal. En general consideran que si se adaptan a sus necesidades, pero en general demandan más tiempo para la búsqueda de empleo y formación laboral.

Lo que se observa que los internos acuden a sus actividades y talleres bastante motivados, algunos profesionales comentan que son muy participativos y tienen bastante iniciativa.

El objetivo principal del CIS es dotar de autonomía a los residentes, por lo que tienen a su disposición todas las posibilidades de formación que deseen fuera del centro, contando con las mismas oportunidades que las personas que no están privadas de libertad. Es decir, si las actividades o talleres que oferta el centro no son de su agrado o interés, pueden acudir a cualquier curso o taller que deseen fuera del centro, siempre y cuando sean claramente demostrables y justificadas.

- **Otras características**

El grado de satisfacción con el centro es muy bueno, manifiesta que la satisfacción es buena debido a lo comentado anteriormente. Es decir, principalmente porque es una cárcel de régimen abierto donde tienen más libertad que en Tenerife II, el trato tan bueno que mantienen con los profesionales y el hecho de que no se sienten discriminados/as. Consideran que su paso por aquí es algo positivo y que les ha beneficiado para ir integrándose poco a poco en la sociedad y en la vida cotidiana.

- **Los profesionales**

- **Datos generales**

El CIS de Respeto Mercedes Pinto, es un centro penitenciario que tiene una plantilla de 60 trabajadores, tal y como revela el subdirector del centro en una entrevista, todos ellos funcionarios públicos, siendo estos de diferentes tipos: funcionario de carrera, funcionario interino, personal laboral, personal directivo y personal eventual.

En el caso de este centro, el mayor número de los profesionales son funcionarios de carrera. Estos son aquellos que están vinculados a la administración pública tras haber superado un proceso de selectivo de oposición. Mantienen una relación estatutaria con la Administración y su relación se rige por el Derecho Administrativo.

Dentro de este tipo de funcionariado, hay 3 grupos de acuerdo con la titulación requerida: (Secretaría de Estado de Administraciones Públicas)

- El Grupo A que está dividido en dos subgrupos, A1 y A2, para acceder a los cuerpos o escalas de este Grupo, tienen que tener un título universitario de Grado.
- El Grupo B para acceder a los cuerpos o escalas del mismo, deben de tener un título de Técnico Superior
- El Grupo C que está dividido en dos subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso, los del Grupo C1, tendrán que poseer el bachiller o técnico y C2 el graduado en Educación Secundaria Obligatoria

En cuanto a la edad de los trabajadores del CIS, se podría decir que tienen una media de edad de 40 años y que hay aproximadamente el mismo número de mujeres que de hombres trabajando en él, según revela el subdirector.

En cuanto a las formas de acceso al CIS Mercedes Pinto, cabe decir que el 100% son empleados públicos, de los cuales un 90% son funcionarios de la administración pública, y un 10% son personal laboral regido por el derecho laboral. Por lo tanto, para acceder a trabajar en esta institución, hay que hacerlo a través de oposiciones, tal y como ya se ha comentado.

Este 10% recoge los casos del servicio de limpieza y del servicio para desinsectar, que se realiza a través de concurso, donde varias empresas presentan sus proyectos, presupuestos... a la administración pública y éstas pasan por un proceso de selección.

A continuación, cabría mencionar los diferentes tipos de profesionales que se incluyen en las diferentes áreas de trabajo existentes en el CIS:

<u>ÁREAS</u>	<u>TIPOS DE PROFESIONALES</u>
	<ul style="list-style-type: none">• 3 psicólogos• 3 trabajadores sociales• 2 educadores• 4 coordinadores• 3 mandos: - Director (jurista) - Subdirector (psicólogo)

Área de intervención	- Administrador
Área sanitaria	<ul style="list-style-type: none"> • 2 enfermeras • 1 auxiliar de enfermería
Área de servicios y mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> • 3 de segunda actividad • 1 jefe de servicio de gestión de pena • 27 funcionarios de vigilancia de interior
Área de administración y servicios	<ul style="list-style-type: none"> • 10 oficinistas • 1 limpieza

En cuanto a las funciones que desempeña cada uno de estos profesionales que se encuentran dentro de estas áreas son las siguientes:

- **Psicólogos:** Estudian las variables que determinan el comportamiento del interno para emitir informes e identificar las carencias y necesidades que deben ser tenidas en cuenta a la hora de asignar los programas de tratamiento y los modelos individualizados de intervención para cada recluso. Son los responsables de llevar a cabo los programas terapéuticos. (Ministerio del Interior)
- **Educadores:** Su trabajo consiste en conocer, asesorar e informar, tanto de temas penitenciarios como extra penitenciarios a cada uno de los internos que tienen asignados, observar su conducta y emitir los correspondientes informes que quedan reflejados en la carpeta de seguimiento. Desarrollan los programas de intervención terapéutica y las actividades culturales y deportivas de los internos que tienen asignados. (Ministerio del Interior)
- **Trabajadores sociales:** Antes de iniciar cualquier otra intervención para la rehabilitación del interno, la atención prioritaria de los trabajadores sociales está centrada en resolver la problemática socio-familiar que ha desencadenado su ingreso en prisión. Proporcionan información y

asesoramiento en general, median en la restauración de los vínculos familiares deteriorados o rotos para tratar de favorecer la reinserción social del interno. También son los responsables de propiciar la inserción laboral de aquellos reclusos cuya situación penitenciaria les permite acceder al trabajo. Entre sus funciones se encuentra además, la labor de apoyo y seguimiento a los liberados condicionales y a las personas sometidas a penas alternativas. (Ministerio del Interior)

- **Juristas**: son los encargados de estudiar toda la información penal, procesal y penitenciaria de cada interno y de realizar la valoración jurídica para su clasificación, que determinará la programación del tratamiento que ha de seguir. Redactan y fundamentan los acuerdos adoptados por la Junta de Tratamiento y realizan informes para las autoridades judiciales y la Administración Penitenciaria. Los servicios jurídicos de cada centro penitenciario proporcionan orientación legal actualizada de su situación procesal a los internos para que puedan trazar unas expectativas realistas de futuro a medio y largo plazo. (Ministerio del Interior)
- **Personal sanitario**: el encargado de la actividad sanitaria tanto preventiva como asistencial de los internos dentro del establecimiento penitenciario. Deben asegurar que la atención sanitaria sea de calidad mediante la utilización racional y eficiente de los recursos diagnósticos y terapéuticos propios y ajenos. Determinan los criterios para la derivación al nivel especializado de los enfermos que la precisan y hacen un seguimiento de ella. También son los responsables de asegurar el correcto cumplimiento de los programas de salud establecidos por la dirección del centro o por la administración sanitaria competente. (Ministerio del Interior)
- **Personal de interior y vigilancia**: Este grupo representa la inmensa mayoría del colectivo de trabajadores del sistema y desarrolla diversas y variadas funciones dentro de los centros. Además de garantizar el mantenimiento del orden, está directamente implicado en las tareas educadoras y de rehabilitación de los presos. Su trabajo se desarrolla en estrecha colaboración con los equipos terapéuticos y educativos del centro y su aportación resulta

un factor imprescindible en el proceso de reinserción de las personas que han delinquido y han sido condenadas por ello. (Ministerio del Interior)

- **Administración y Servicios**: El soporte horizontal se lleva a cabo por el personal, funcionario y laboral, de gestión de recursos, mantenimiento e informática. (Ministerio del Interior)

En cuanto a la estabilidad en el puesto de trabajo, según el subdirector el 70% de la plantilla de profesionales con los que cuenta la institución, están desde septiembre de 2009, es decir, desde la apertura del centro. Además, al tener un puesto como funcionarios, éste es un puesto fijo de trabajo, en el que si no piden destino, no se mueven de su plaza actual. En el caso del CIS, ninguno de los trabajadores tiene pensado pedir destino, por lo que las salidas profesionales de éstos no tienen cabida planteárselo en este centro.

Todos los trabajadores que están en el CIS, tal y como ya se ha dicho, son funcionarios, estos son nombrados para el ejercicio permanente de sus funciones, es decir, la vinculación que tienen con su puesto de trabajo es por nombramiento tras superar un proceso de oposición pública.

Otro tipo de vinculación con el centro penitenciario, es a través de voluntariado. En este caso, este interactúa en la institución por medio de las actividades que se realizan con los internos, es decir, a lo largo de la semana, se imparten diversos talleres como son: yoga, biodanza, canto e informática.

En cuanto al voluntariado, cabría diferenciar tres tipos:

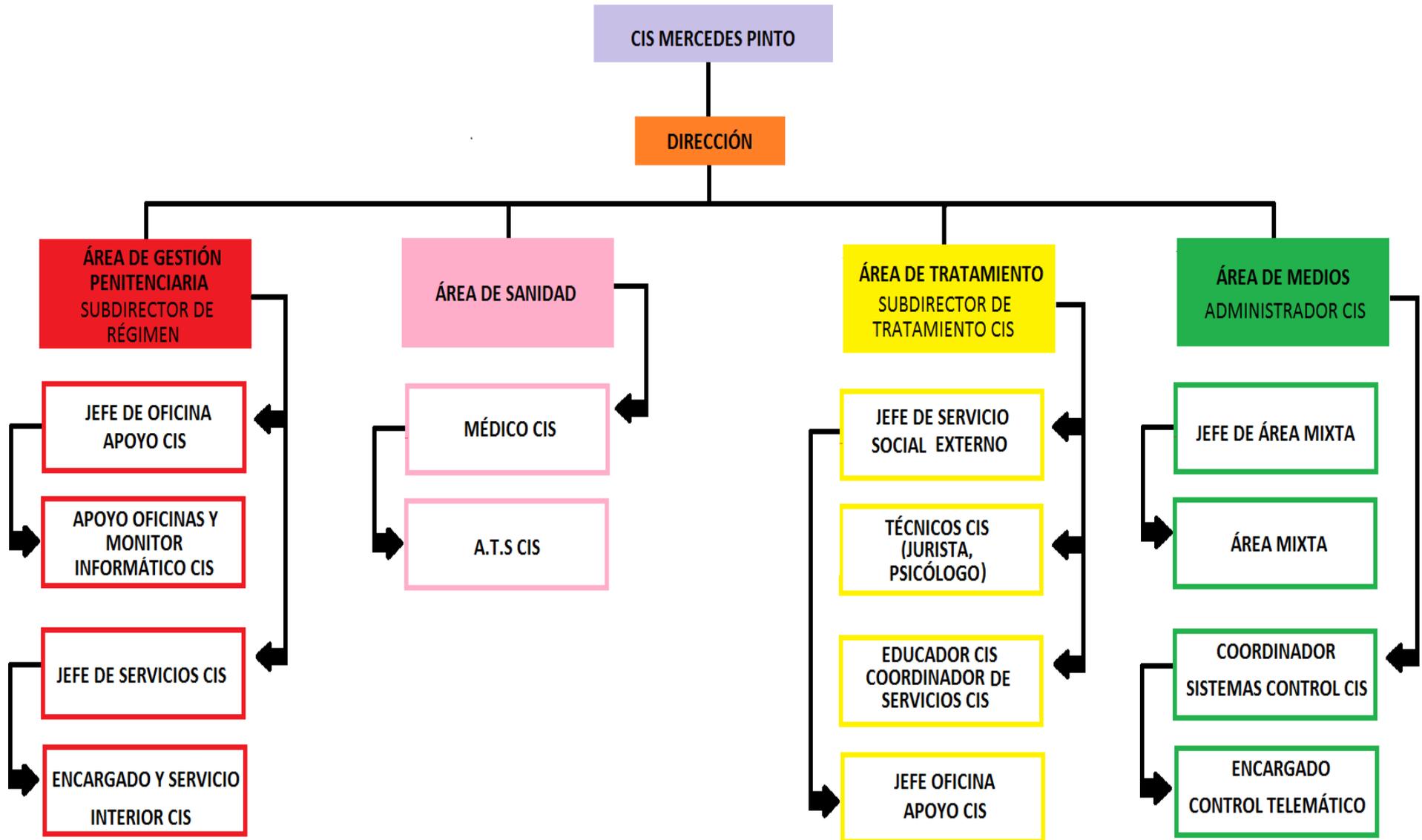
En primer lugar, el voluntariado que imparte estas actividades ya nombradas (yoga, biodanza, canto e informática). Son tres profesionales que vienen del exterior, donde la actividad de canto e informática la imparte el mismo profesional. Esto lo hacen sin ánimo de lucro, a través de la asociación religiosa Pastoral Penitenciaria, que tiene un convenio de colaboración con el CIS.

Además cabría nombrar como voluntariado, las actividades que realizan los funcionarios del centro, que se explicarán con más detalle en el apartado de los profesionales (página 28).

Finalmente, los propios internos también realizan actividades de manera voluntaria, tal y como queda reflejado en el apartado anterior de los usuarios (página 20).

Por lo tanto, cabría mencionar los convenios de colaboración con el centro como otra forma de vinculación con el mismo, en este caso, MCAPAZ colabora con clases de inglés; El Centro de Día ofrece al CIS dos actividades: las clases de informática, y el taller literario; Pastoral penitenciaria que da cursos a alcohólicos, así como hacer la gestión de los voluntarios para venir a hacer actividades tanto para El CIS como para El Centro Penitenciario Tenerife; El centro San Miguel que trabaja con adicciones; La Autoescuela Tenerife; La Universidad de La Laguna con el alumnado en prácticas; Simpromi para ayudar a buscar trabajo a aquellas personas con alguna discapacidad y finalmente, la Fundación Ataretaco que ofrece cursos de formación.

Para entender la estructura del Centro de Inserción Social Mercedes Pinto, se presenta un Organigrama que recoge todos los departamentos a los que pertenecen los diferentes profesionales, los cargos que ocupan y los órganos de dirección y gestión de este organismo.



- **Formación académica**

Los profesionales que están vinculados a realizar acciones educativas son muy pocos. Como ya se ha dicho con anterioridad, las actividades que se realizan por los funcionarios del centro son el taller de expresión corporal y relajación, que lo imparte la psicóloga, la actividad de atletismo que lo imparte el subdirector del CIS y la actividad deportiva de fútbol que la ofrece uno de los coordinadores.

En el CIS, hay otras acciones formativas que se imparten por parte de profesionales que vienen desde el exterior, como son: canto e informática, la formación académica que ofrece Ataretaco, biodanza y yoga.

Para poder obtener información sobre las actividades educativas que se imparten en el CIS Merceden Pinto, se realizaron unos cuestionarios a los tres profesionales del centro que realizan acciones educativas (*ver anexo 1*). Éstos se realizaron individualmente, con la finalidad de obtener de manera sistemática y ordenada, la información que se precisa, además, éste será de tipo personal, pues la aplicación será directa por parte del encuestador. Con ellos se analizará la formación inicial de los trabajadores del CIS que imparten actividades educativas en el mismo. Tal y como revela la información recogida, se podría establecer que:

En cuanto a la formación general de los profesionales del CIS, se puede ver como todos son licenciados, es decir, tienen una carrera universitaria. En cuanto a la formación específica, todos coinciden en que han tenido que prepararse una oposición, aunque no todos del mismo rango, pues uno de ellos empezó trabajando de interior, y ha subido desde dentro a coordinador, mientras que los otros dos directamente hicieron la oposición al grupo A.

Del mismo modo, todos coinciden en que la formación permanente que realizan es a través de los cursos que ofrece el centro encargado del CIS en Madrid, es decir, El Centro de Instituciones Penitenciarias, por lo que están reciclándose constantemente en cuanto a las diferentes temáticas que van surgiendo en la sociedad como son: cursos sobre violencia de género, habilidades sociales, directivos, de drogas, defensa personal, resolución pasiva de conflictos...

Finalmente, en cuanto a la formación vinculada que han recibido estos profesionales, se podría decir, que no han tenido ninguna formación concreta para desarrollar la actividad educativa que ofrecen al centro. Aunque todos afirman que utilizan los conocimientos y competencias que han recibido a través de los cursos de su trabajo, que ofrece Instituciones Penitenciarias. Además de coincidir en la vía formativa siendo esta la educación formal. Si bien es cierto, que uno de ellos, que el encargado de dirigir la actividad de fútbol tiene formación de tipo no formal.

- **Identidad profesional**

Del mismo modo, cabría ahondar en la identidad profesional de aquellos que imparten las actividades educativas de las que se viene hablando, pues así se conocería la conciencia que tienen estos para con su puesto de trabajo.

Los trabajadores del CIS, cuentan todos con preparación cualificada para su puesto de trabajo como ya se ha comentado en el apartado anterior (página 28 Formación académica), en el caso de la profesional que imparte expresión corporal y relajación, aprovecha los conocimientos en psicología para desarrollar dicha actividad; en el caso del responsable de la actividad de atletismo, no tiene preparación específica como tal, solo como hobby; y en cuanto al que dirige la actividad de fútbol, si tiene formación específica en este deporte.

Los dos primeros profesionales nombrados, no tienen ningún tipo de actualización para realizar las actividades que llevan a cabo, en cambio, el que lleva la actividad de fútbol, si se mantiene al día en cuanto a reglamentos, normas, arbitraje...

Otra coincidencia entre dichos profesionales, son los derechos y deberes sociales vinculados a la profesión, todos ponen empeño en cumplir y hacer cumplir las leyes en todo, perseguir el respeto y el trabajo en equipo. Además, todos tienen representación sindical, vacaciones, regulación de los turnos de trabajo, así como de las horas extras.

Al estar en un centro penitenciario tienen bastante limitado el tema de la autonomía profesional, pues los objetivos, destinatarios, criterios, sesiones, contenidos... tienen que pasar primero por La Secretaría General de Instituciones Penitenciarias en Madrid y que estos lo acepten, además de un horario adaptado a los/as internos/as, así como normativa de dentro del CIS, etc. Además, cabría mencionar que todos respetan y

cumplen sus obligaciones, así como las normas y valores del centro, es decir, cumplen el compromiso deontológico, aunque en uno de los casos, afirma que no está de acuerdo con muchas de las normas impuestas en su puesto de trabajo.

Finalmente, cabría mencionar cómo se ven los profesionales en relación con diferentes aspectos a la hora de desempeñar sus funciones educativas. Comenzar explicando su concienciación con el papel que desempeñan en la institución y el desarrollo de sus funciones laborales, siendo ambos muy buenos, no solo por la afirmación de dichos trabajadores, sino que también se observa en el desarrollo del mismo, pues son grandes profesionales.

Quizás continuar hablando de la motivación de estos para con su puesto, en este caso, alguno de ellos dice que lo está, pero que sus superiores lo desmotivan a la hora de realizar actividades, no obstante, esto no impide que la relación con los educandos y con la institución sea adecuada.

- **Competencias profesionales desarrolladas**

Hasta el momento, se ha ido recogiendo información sobre los profesionales del CIS y sobre aquellos que realizan acciones educativas, esto por lo tanto, está muy relacionado con la pedagogía, pues esta es la disciplina que tiene como objetivo el estudio de la educación, con la intención de organizarla para cumplir con determinados fines establecidos a partir de lo que es deseable para una sociedad. (J. Moreno, 2012)

Es por este motivo, que cabría indagar en las competencias profesionales de los mismo, pues a pesar de que los profesionales de los que se viene hablando tengan titulaciones diferentes a la pedagogía, tener competencias en ésta, sería necesario para un buen desarrollo de las funciones que desempeñan en la institución, ya que éstas son educativas. De esta manera, se tendrían unos buenos resultados en la actividad que se lleve a cabo.

Los profesionales que imparten formación en el CIS Mercedes Pinto, comparten muchas de las competencias con los pedagogos, en cuanto a las competencias básicas que aparecen en la Memoria para la solicitud de verificación del título universitario

oficial de Graduado/a en Pedagogía por la Universidad de La Laguna.(Vicerrectorado de Ordenación Académica)

Como es obvio, los trabajadores del CIS que realizan acciones educativas, al ser titulados en la universidad, comparten casi todas las competencias generales, de las cuales cabría destacar: la planificación y gestión del tiempo, comunicación oral y escrita en lengua materna, la capacidad para generar nuevas ideas, (sobre todo la encargada de impartir el taller de expresión corporal) capacidad de toma de decisiones, trabajo en equipo y finalmente la iniciativa y espíritu emprendedor. (Vicerrectorado de Ordenación Académica)

En cuanto a las competencias específicas profesionales, destacar:

5. Ser competente en el conocimiento de las diferencias y desigualdades sociales (clase social, cultura, género, etnia), en la identificación de las situaciones de discriminación educativa que puedan generar, así como en las acciones requeridas para promover la igualdad.

11. Ser competente para organizar y coordinar la utilización y el funcionamiento de los recursos propios de una institución o establecimiento de formación o educación aplicando criterios específicos para optimizar el desarrollo de las acciones propias de la institución.

12. Ser competente para diseñar y desarrollar programas y/o planes de intervención educativa (planes de formación, procesos de mejora institucional, actuación pedagógica, actuación social, actuación con menores en situación de riesgo...).

Estas tres competencias las llevan a cabo en el desarrollo de sus actividades, quizá porque son conocedores del centro en el que se encuentran, siendo este un centro en el que hay desigualdades sociales y por lo tanto saben lidiar con dicha competencia. Del mismo modo, han dicho y demostrado que tienen como prioridad la resolución de conflictos. Además, destacar el cumplimiento de la número 11, pues adaptan sus clases, actividades... tanto a las normas del centro donde están, como al perfil de los usuarios con los que las llevan a cabo. En cuanto a la competencia número 12, son competentes pues realizan diversas actividades educativas en el centro.

Por otro lado, se podrían destacar algunas de las competencias que los profesionales deberían compartir con las competencias pedagógicas, pero que por el contrario, no han desarrollado en sus actividades educativas:

8. Ser competente en el diseño, desarrollo y aplicación de instrumentos de medición, de diagnóstico y de análisis de necesidades educativas.

13. Ser competente para diseñar y desarrollar procesos de evaluación, orientados a la mejora de centros, de instituciones y sistemas educativos, de programas y de profesorado (formadores).

Estas competencias deberían tenerlas para poder obtener un mejor resultado en las actividades educativas que llevan a cabo. Es decir, para poder realizar actividades educativas, es interesante e importante que éstas estén adaptadas a los usuarios, pues es bastante significativo partir de las necesidades de los mismos, así como del nivel general de conocimientos de éstos. Además realizar una evaluación de la actividad, de los conocimientos adquiridos por los usuarios, del funcionamiento de la misma... va a favorecer la mejora de la actividad que se lleve a cabo.

➤ **Actividades**

educativas

La finalidad educativa del CIS Mercedes Pinto es la reeducación y la reinserción social como lo indica la regulación vigente (en el art. 25.2 de la Constitución Española de 1978, en el art. 1 de la Ley Orgánica 1/1976, de 26 de septiembre, General Penitenciaria, y en el art. 83. Objetivos y principios del régimen abierto del Reglamento Penitenciario del Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero de 1996), por lo que las acciones educativas llevadas a cabo en el centro tienen que estar encaminadas a tal fin. Además, ésta indica que se fomentará el interés de los internos por el estudio y se darán facilidades para que puedan llevarlas a cabo tanto dentro como fuera del centro, esto está recogido en el capítulo X. INSTRUCCIÓN Y EDUCACIÓN de la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria. Por otro lado, el capítulo III Formación, cultura y deporte del Reglamento Penitenciario de 1996 estipula la programación de las actividades, los incentivos de las mismas así como otras cuestiones de interés sobre las acciones educativas. Por todo esto, se considera que la planificación educativa es estratégica, ya que está o debe estar encaminada al fin educativo de la institución, es decir, a la reeducación y la reinserción social de los internos del centro.

A continuación, se presentan las acciones educativas realizadas tanto en el CIS Mercedes Pinto como las realizadas por los internos en el exterior del mismo.

- **C.I.S de Respeto**

Se hace referencia al funcionamiento del CIS Mercedes Pinto como Módulo de Respeto ya que se considera el mismo una acción educativa pues el objetivo del mismo persigue la finalidad educativa del centro, la reeducación y reinserción social. También, se tiene en cuenta la evaluación que se lleva a cabo ya que evalúa el progreso de los internos en cuanto a su comportamiento y la concesión de los objetivos del mismo. Toda la información al respecto se ha recogido en el documento de *Módulo de Respeto* del centro realizado por la Junta de Tratamiento del mismo.

El Módulo de Respeto es un programa cuyo objetivo principal es reforzar o mantener las formas de relación normalizadas a través de la adquisición de hábitos y valores en los residentes. La organización del mismo se sustenta en cuatro ejes: un sistema de

organización por grupos, una estructura de participación de los residentes, la plena ocupación del tiempo, y un proceso inmediato de evaluación.

Respecto a la estructura organizativa por grupos, éstos se establecen bajo los criterios de heterogeneidad, corresponsabilidad y solidaridad. Cada grupo tiene asignada una tarea que deberán desarrollar durante quince días y cada uno de ellos cuenta con un responsable y dos suplentes.

“Quedan exentos de realizar tareas los que tengan “destino” (excepto los destinos de lavandería y el economato)”, y aquellos residentes que se encuentran en situación laboral a jornada completa fuera del centro.

En cuanto a la estructura de participación de los residentes, se pretende que éstos adquieran valores y actitudes a través de la participación e implicación en su proceso de normalización social. Para esto se desarrollan las siguientes reuniones:

- Reuniones diarias de grupos: en las que se organizan las tareas a realizar entre los miembros del grupo, y en el que se tratan las inquietudes, dudas o sugerencias para que el responsable pueda trasladarlo a los profesionales en la Asamblea de Responsables.
- Asamblea de Responsables: a la que acuden los responsables de cada grupo o los suplentes en caso de no estar aquellos, además, es una reunión abierta a la que puede acudir cualquier interno. A ésta también acude el presidente y un secretario del Módulo de Respeto, que son los encargados de transmitir al profesional lo que hayan acordado entre todos, preguntas, sugerencias o peticiones. En ésta se realiza el reparto de tareas de grupo una vez cada quince días y se recuenta los positivos y negativos tanto individuales como grupales, comentando el motivo de los mismos.
- Asamblea General: a esta reunión acuden todos los residentes que están en el centro una vez en semana, los martes entre las 12:30 y 13:00, en el comedor. En ésta se tratan temas de convivencia en el centro, la situación actual de cada grupo, transmisión de las contestaciones y resoluciones de las dudas o sugerencias, recordatorio de normas, etc.

Además, existen tres comisiones:

- Comisión de Acogida: es una comisión en la que los residentes adscritos de forma voluntaria a la misma reciben a los internos de nuevo ingreso en el CIS. Éstos son los encargados de informar sobre las normas, los horarios de actividades, de resolver las posibles dudas, etc. Se considera que esto facilita la integración de los nuevos residentes en el centro.
- Comisión de Convivencia y Medioambiente: esta comisión es elegida por el equipo técnico, y reciben formación en habilidades de resolución de conflictos, ya que son los encargados de mediar e intentar solucionar los posibles problemas que surjan. Además, son los encargados de fomentar valores medioambientales, encargándose, también, de todo el reciclaje en el centro.
- Comisión de Actividades Culturales y Deportivas: esta comisión es la encargada de organizar, ofrecer y buscar actividades para realizar tanto en el centro como fuera del mismo.

Evaluación

Se realiza una “evaluación objetiva, sistemática e individualizada de cada interno”. Ésta se realiza bajo un sistema de positivos y negativos. Tendrán un negativo cuando incumplan alguna norma del programa de respeto y un positivo cuando ejecuten una tarea excepcional o extraordinaria. Cualquier profesional del centro podrá aplicarlos.

La evaluación de cada interno repercute tanto en el ámbito grupal como a nivel individual:

- Evaluación grupal: se realiza una evaluación semanal y quincenal, y en función de la misma cada grupo elige tarea. Se elige en función de negativos y positivos obtenidos por el grupo, aquellos con más negativos son los últimos en elegir tarea por lo que la misma será la más “penosa” (la que menos les gusta), por lo que se considera que “se inculca y motiva la especial disposición y laboriosidad”.

- Evaluación individual: a nivel individual el equipo técnico evalúa a los residentes según su evolución de manera favorable (ausencia de negativos), normal (un negativo a la semana), o desfavorable (más de un negativo).

Las consecuencias de ser una evaluación desfavorable son las siguientes:

- En caso de tener dos negativos, implicaría regresar el domingo en lugar del lunes, en caso de que disfruten de permiso de fines de semana, o la suspensión de los paseos de los viernes de quienes no tengan dicho permiso.
- Entre tres y cinco negativos, implica la suspensión de las salidas de dos fines de semana, o la suspensión de paseos de dos semanas para aquellos que no tienen permiso de salida de fines de semana.
- Más de cinco negativos, supone que durante el periodo de un mes se suspenden los permisos o paseos.

La presencia de ausencia de negativos durante tres meses podrá suponer:

- Para los residentes en art. 100.2, la revisión del plan de ejecución con posibilidad de aplicación de salidas de fin de semana. Y/o posible adelantamiento de revisión de grado (progresión a tercer grado).
- Para los residentes en tercer grado, se podrá estudiar el adelantamiento de la libertad condicional.

(Junta de tratamiento del CIS Mercedes Pinto, 2011).

Por otro lado, la ocupación plena del tiempo hace referencia a la realización de las acciones educativas. Éstas se premian con puntos, el acumular un total de 11 puntos permite formar parte del nivel tres y así salir durante más horas al exterior, los miércoles, por ejemplo, en lugar de volver a las 16:30 lo harían a las 18:00. Estos puntos los establece el equipo en función de las horas u otros criterios que consideren oportunos.

Además del funcionamiento del centro como CIS de Respeto, los residentes del centro podrán realizar otras acciones educativas tanto en el centro como fuera del mismo. A continuación, se presentan las acciones educativas realizadas actualmente.

- **Acciones educativas realizadas en el exterior**

Es necesario tener en cuenta la situación en la que se encuentran los residentes del centro, es decir, en régimen abierto, por lo que los mismos podrán realizar acciones educativas en el exterior. Algunas de estas acciones son:

A. Educación formal

La educación formal se caracteriza por ser un proceso educativo reglado. La planificación de la misma está regulada por un currículum oficial. Los horarios y los calendarios también están estipulados. Además, se lleva a cabo un control constante y de evaluación.

Las acciones educativas formales realizadas por los internos del CIS en el exterior, según la educadora, son las siguientes:

- **Formación básica inicial (FBI)**

Equivalente a los tramos de la ESO. A ésta acude un grupo importante de residentes, se suele derivar a la misma a las personas de lengua extranjera y a las personas analfabetas.

- **Formación profesional**

- **Bachiller**

- **Universidad**

- **Cursos superiores** (como el de Asesoría Contable para Notarías que realiza una de las internas).

B. Educación no formal

A diferencia de la educación formal, ésta no se lleva a cabo en sistemas oficiales ni institucionalizados. Aunque, también tiene el carácter de enseñanza aprendizaje que tiene la anterior, así como se lleva a cabo un proceso de planificación y evaluación. Aunque en este caso, las acciones educativas son planificadas según las necesidades y demandas de la sociedad, y no por un currículum oficial como en la formal.

Según la Educadora del CIS (*entrevista realizada el 09.03.16*), los internos realizan en el exterior las siguientes acciones educativas no formales:

- **Cursos del Servicio Canario de Empleo (SCE)**

- **Curso de inglés**

Este curso se lleva a cabo en la ONG Movimiento Canario por la Paz (MCAPAZ), y es impartido por un voluntario de la entidad. Por lo que comenta la Educadora (*entrevista 09.03.16*), este curso no se certifica.

- **Curso de informática**

Este curso se imparte en el Centro de Día "Isidro Rodríguez Castro" y forma parte de un proyecto subvencionado por la Caixa. Por ello, según la Educadora del CIS (*entrevista 09.03.16*), este curso se certifica.

- **Acciones de tratamiento de adicciones**

A los internos con problemas de adicciones se les informan y asesoran sobre recursos externos que tratan estos problemas, y algunos son derivados directamente por la Psicóloga del CIS (*entrevista realizada el día 23.03.16*). Algunos de estos centros o proyectos son: Proyecto Hombre, Pastoral Penitenciaria o el Centro de San Miguel.

- **Autoescuela**

Los internos acuden a distintas autoescuelas para aprender a conducir y obtener el carnet correspondiente.

- **Visitas culturales**

Los encargados de proponer éstas son los componentes de la Comisión de Cultura y Deporte, que se ha nombrado con anterioridad, y los mismos profesionales. Para realizar las mismas deben rellenar la instancia declarando su interés en ellas. El número máximo de participantes es de quince personas, y en el caso, de ser solicitado por un gran número de internos, se realizan dos o más salidas a los lugares programados para dar las mismas oportunidades a todos. Algunos ejemplos de las mismas son salidas a: Belenes, Museos, Bandas de música, Auditorio, Casa de la Cultura, Palmetum, etc.

- **Acciones educativas realizadas en el C.I.S**

Para conseguir la finalidad educativa, la reeducación y la reinserción social de los internos, se llevan a cabo dentro del centro una serie de acciones educativas. Éstas son propuestas y planificadas por los profesionales del centro, por voluntarios, alumnos en prácticas o por los mismos residentes del centro. Existe un modelo estándar de programación para la intervención, es el *Modelo de programación para la intervención en medio abierto (3 grado y art. 100.2)*. Éste se debe rellenar antes de comenzar las acciones educativas, para pasar por junta y ser aprobado o no por el Equipo Técnico del CIS que la compone. Una vez aprobada, se envía a Madrid, a la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias, para su información y aceptación.

El mismo es rellenado por las personas antes mencionadas exceptuando los residentes, ya que son, los mismos profesionales quienes rellenan dicho modelo, e incluso, en alguna ocasión, se los rellenan a los voluntarios según su percepción, según comenta la Psicóloga del centro (*entrevista 23.03.16*).

Las actividades son anunciadas por las educadoras en las entrevistas a las altas, es decir, a las personas de nuevo ingreso en CIS. Además, cada actividad es anunciada a través de los carteles informativos que se colocan en un tablón de información que se encuentran en el patio del centro. Y por megafonía cada vez que van a dar comienzo.

En cuanto a la solicitud para participar en las mismas, los residentes deben rellenar una instancia, es decir, un documento en el que solicitan participar en las mismas. Una vez se realiza la selección a las actividades se les contesta en uno de los documentos de la instancia. Este procedimiento también deberán realizarlo para darse de baja en las mismas, a no ser que sea por motivo de alta laboral, que se les daría de baja directamente en la Junta.

Existen diversas aulas en las que se desarrollan, como son la Biblioteca, la Sala de Informática, otras salas, el Patio o incluso el exterior (Campos de Fútbol, Parque La Granja, etc.).

Suelen tener una duración entre una y dos horas.

Las actividades no cuentan con un diseño didáctico estándar, es más en muchas de las ocasiones, como son las actividades propuestas por los residentes, no cuentan con un diseño didáctico específico para la actividad. Cada actividad tiene su propia planificación (en caso de tenerla) y desarrollo.

En cuanto a la estabilidad de la misma, se puede decir que no hay una estabilidad, pues dependen mucho de la disponibilidad de los profesionales así como de los voluntarios externos para realizar las actividades. En algunos casos, tienen una duración determinada como es el proyecto de Itinerarios Personalizados llevado a cabo por una profesional de la fundación Ataretaco. En otros casos, hay una clara estabilidad, como es el deporte de fútbol, que lleva varios años desarrollándose en el centro.

El criterio establecido para mantener, repetir o retirar una actividad, además de la disponibilidad de los profesionales, es la aceptación por parte de los residentes. Esto se observa cuando acuden a las mismas o no lo hacen.

El carácter de las intervenciones es muy general, según comenta la Educadora del CIS (*entrevista 09.03.16*), por lo que según ella las actividades no están adecuadas al 100% a los usuarios, ya que los mismos pueden tener necesidades diversas. Aunque hay que tener en cuenta el carácter de medio abierto del centro, por el cual los residentes pueden salir del mismo para realizar las acciones educativas que consideren oportunas.

Al mismo tiempo, se observa la falta de análisis de la realidad para la detección de necesidades, ya que los voluntarios acuden con una propuesta de intervención sin tener en cuenta la especificación y personalización de los residentes, y la adecuación de las intervenciones a sus necesidades específicas. Aunque según la psicóloga del centro (*entrevista 23.03.16*), esto no es necesario gracias a los estudios diversos sobre la temática a tratar, considera que según el delito se detectan unas u otras necesidades.

Según las entrevistas realizadas a los profesionales, se cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo las acciones educativas, pues la administración se los facilita.

Respecto a la evaluación, se realiza un seguimiento diario de asistencia, en la que se tienen en cuenta los negativos y positivos mencionados con anterioridad (página 31). Pero no existe un instrumento específico de evaluación procesual, exceptuando el proyecto de Itinerario Personalizado. Ninguna otra actividad cuenta con instrumentos de recogida de información para la evaluación ni un diseño de la misma. El seguimiento de asistencia lo realiza el profesional responsable de cada actividad.

Existe un modelo estándar, la *Ficha de evaluación final* que se envía a Madrid, y según el Subdirector del CIS, ésta es un procedimiento burocrático que no se utiliza para nada más.

Las acciones educativas no cuentan con una evaluación externa, es decir, no existe un procedimiento en el cual un agente externo evalúe las acciones educativas que se realizan allí.

Actualmente las actividades que se desarrollan en el centro son:

❖ Actividades de relajación y movimiento

- **Expresión corporal y relajación**

Estas actividades son llevadas a cabo por la psicóloga del centro. Aunque son dos actividades diferentes, se realiza lo mismo en ambas, por esto se ha decidido definir las conjuntamente. El taller de expresión corporal se realiza los lunes de 11:00 a 12:30 y el taller de relajación los viernes de 9:30 a 10:30. En éstas se realizan dinámicas grupales relacionadas con la expresión corporal y relajación. Además, la Psicóloga, responsable de la actividad, realiza otro tipo de actividades según la demanda y necesidades de los participantes, por ejemplo, en una de las sesiones trabajó las distorsiones cognitivas pues consideró que era necesario y al nombrarlo en la sesión anterior reconoció el interés sobre esto de los participantes. Para la realización de las acciones educativas llevadas a cabo en los talleres no se lleva a cabo una planificación

específica, pues la Psicóloga, se considera una persona práctica que decide en el momento (entrevista 23.03.16). Para evaluar, al finalizar cada sesión, pide a los participantes que digan una palabra. Esto le permite conocer si les ha gustado o no las actividades realizadas; si gustan suele repetir las al tiempo, y si no, no las vuelve a hacer.

- **Yoga**

Esta actividad la realiza una voluntaria externa al centro los lunes de 17:00 a 18:30. Se considera que es una acción educativa pues además de enseñar los movimientos del yoga así como corregir las posturas de los participantes, ésta puede permitir a los usuarios conectar consigo mismos siendo conscientes de su cuerpo y su respiración, así como la posibilidad de relajación.

- **Biodanza**

Esta actividad la imparte una voluntaria externa al centro. Ésta se lleva a cabo los martes de 17:00 a 18:30. Y según el cartel informativo de la misma, la Biodanza es el “sistema de desarrollo humano a través de la música, el movimiento y el encuentro en grupo”.

❖ Actividades deportivas

- **Fútbol**

La información recogida sobre esta actividad ha sido recabada a través de la entrevista realizada al Coordinador encargado de la misma el día 7 de marzo de 2016.

Esta actividad es impartida por uno de los coordinadores del centro. Se realiza los martes de 9:30 a 11:00, por lo que tiene una duración de una hora y media. Esto lo hacen en el Campo de Fútbol de los Gladiolos. También, el equipo forma parte del Torneo de aficionados “Costa del Vino Ciudad de Agüere”, en La Laguna. Juegan todos los lunes por la noche, normalmente, en Montaña Pacho. El equipo ha sido elogiado en muchas ocasiones por diversos medios de comunicación, sobretodo, en el Diario de Avisos.

Se considera una actividad educativa pues se trabajan de manera transversal, valores de respeto, el autocontrol, el trabajo en equipo, etc.

No se realiza una planificación estratégica educativa. El Coordinador planifica los partidos y los entrenamientos a partir de unas fichas que ha diseñado durante su experiencia profesional en este ámbito.

Esta actividad es estable en el tiempo, lleva desarrollándose en el centro desde hace tres años, y por lo que comenta el coordinador, hay un buen equipo formado. En éste incluso participan personas en libertad condicional.

❖ Actividades para el empleo

- **Itinerarios personalizados**

La información recogida para la descripción de este proyecto ha sido obtenida a través de una entrevista realizada a la Trabajadora Social que lo imparte en el centro el día 10 de marzo de 2016.

Este es un proyecto de la fundación la Caixa, que lleva a cabo la fundación Ataretaco, concretamente una trabajadora social de ésta. El objetivo principal del mismo es la inserción laboral de los participantes de dicho proyecto. Éste tiene una duración de seis meses y se realiza dos veces en semana con entrevistas y seguimientos individualizados. La Caixa presenta la convocatoria a la subvención con una guía de lo que quiere lograr en el proyecto, como es la formación de las personas, las prácticas laborales de las mismas, su inserción social y laboral y la creación así de un servicio solidario por parte de la fundación. La planificación de este proyecto, teniendo en cuenta los ítems marcados en dicha guía, lo elaboró la Coordinadora de la fundación Ataretaco, lo presentó y fue seleccionado por aquella para llevarlo a cabo.

Se trata de un Itinerario Personalizado en el que el participante es el responsable de su propio proceso, él es el que se marca los objetivos medibles, los tiempos en los que pretende lograrlo, cómo hacerlo, teniendo en cuenta sus puntos fuertes y débiles, qué tiene que mejorar para esa empleabilidad, los posibles impedimentos tanto internos como externos, etc. Siempre con la ayuda, asesoramiento y apoyo de la técnico. Además, reciben formación en Formación y Orientación Laboral (FOL), alfabetización digital, emprendeduría y Búsqueda Activa de Empleo (BAE). Los participantes de dicho

proyecto son personas con un perfil de empleabilidad, se realiza un proceso de selección antes de incluirlos en el proyecto, pues se considera que en sólo seis meses otro perfil no alcanzaría los objetivos marcados.

Por otro lado, hay una serie de promotores laborales que asesoran y ayudan en la búsqueda activa de empleo a los participantes así como una bolsa de empleo, llamada Incorpora que forma parte de la Red Anago, en la que los participantes entran a formar parte.

La evaluación la realiza tanto la profesional que imparte el proyecto como los mismos participantes, pues se utiliza la ficha en la que se han marcado los objetivos y los demás ítems antes nombrado, se realiza un seguimiento de la consecución de los mismos, con la ayuda de la profesional, se analiza qué ha pasado y por qué. Además, se llevan a cabo exámenes de la formación impartida como puede ser el FOL. Todas las evidencias se muestran a los participantes para que sean conscientes de su propio proceso de aprendizaje. Por último, la profesional comenta que se trabaja con fichas de la felicidad, en la que los participantes puedan comprobar que en el día tienen muchas cosas que les hace feliz y que tienen éxito.

❖ Otras actividades

- **Informática**

Esta actividad la lleva a cabo un voluntario del Centro de Día “Isidro Rodríguez Castro”. Enseña nociones básicas de informática a los usuarios de la actividad. Se imparte los jueves de 10:30 a 11:30 en la Sala de Informática del CIS.

- **Canto**

Esta actividad la imparte el mismo voluntario del Centro de Día “Isidro Rodríguez Castro”, que imparte informática. Enseña a los participantes a cantar formando un coro entre los mismos. Éstos van a cantar al Centro de Mayores o bien en el CIS en alguna ocasión especial, como por ejemplo, en breve acudirán a una misa en la que cantarán. Además, el mismo Centro de Día manda voluntarios de una Rondalla Canaria que suele acudir al CIS el día

de Canarias o en Navidad, según comenta la Educadora en la entrevista (07.03.16).

Esta actividad se realiza los jueves de 11:30 a 12:30 en el Aula de Informática del CIS.

- **Taller literario:**

Una vez al mes los voluntarios del Centro de Día “Isidro Rodríguez Castro” acuden al CIS a leer reflexiones, escritos, etc. Y al siguiente mes, turnándose, los residentes acuden a este centro a leer los suyos. Los responsables en el centro de la actividad, también, es la Comisión de Cultura (entrevista a la Educadora el día 09.03.16).

- **Taller de Mandalas**

Este es otro taller del que se responsabiliza la Comisión de Cultura, y como su propio nombre indica, está destinado a pintar mandalas. Esta es una acción educativa pues se considera que la misma permite combatir el estrés, mejora la paciencia, la capacidad de concentración y fomenta la creatividad. A pesar de los beneficios de la misma, varios de los usuarios que la llevan a cabo la consideran una pérdida de tiempo, o al menos, así lo hacen saber, éstos reconocen que acuden a la misma para obtener los dos puntos.

Esta actividad se realiza los lunes de 17:00 a 18:30.

- **Taller de Marquetería**

En este taller se realizan manualidades con la madera. Se considera que es una acción educativa pues los usuarios aprenden hacer estas manualidades. Además, éste puede ser un medio para evadirse, relajarse, etc.

El mismo se realiza los martes y jueves de 17:00 a 18:30.

- **Charlas**

En alguna ocasión se realizan charlas por parte de voluntarios de asociaciones externas, como por ejemplo, de la Cruz Roja, que han realizado charlas de prevención de SIDA e Infecciones de Transmisión Sexual, y de profesionales del mismo centro, como es la de machismo e igualdad de género, realizada por un Psicólogo del Taseval (Talleres de Seguridad Vial), en la Jornada del día de la Mujer.

Anexo 2. Análisis de necesidades según profesionales e internos del CIS **Mercedes Pinto**

En cuanto a las necesidades detectadas se ha decidido dividirlo en cuatro bloques en los que se recoge la opinión de los profesionales y la de los internos. Además, se especifican necesidades organizacionales y educativas recogidas por parte de la alumna como técnico. Esta información ha sido recogida a través de entrevistas semiestructuradas y abiertas tanto a profesionales como a los internos, además, se ha recogido información a través de la observación continua durante dos meses del período de prácticas en el centro por parte de la alumna, estos son:

➤ **Vida en prisión**

A los profesionales se les hicieron preguntas dirigidas a las necesidades que consideraban que no estaban cubiertas y en cuanto a información, asesoramiento y orientación a los internos y a las familias de los mismos.

En cuanto a la información todos coinciden en que sí se les proporciona pero que debería ser aún más personalizado.

La psicóloga, esta contempla las necesidades de los internos según los delitos cometidos, las cuales se pueden agrupar en falta de habilidades sociales (valores, autoestima, gestión de las emociones, autocontrol, asertividad, empatía), presentan además, distorsiones cognitivas así como necesidades respecto a orientación laboral y formación para la inserción laboral. Por otro lado, esta considera necesaria la atención individualizada, esto se realiza por la falta de tiempo y de personal.

Una de las educadoras del centro también recoge como necesidad el asesoramiento y tratamiento individualizado y coincide en los motivos de por qué no se realiza. Además, contempla necesidades a nivel familiar, económicas, de autoestima y de control de los impulsos.

Una de las trabajadoras sociales indica que los internos tienen necesidades en tratamiento del consumo de drogas, carencia de habilidades sociales y la necesidad de inserción social y laboral.

La otra trabajadora social, la que lleva los liberales condicionales detecta la necesidad de asesoramiento más personal a las familias y a los internos, está al igual que las otras profesionales demandan más profesionales para cubrir estas necesidades.

La responsable del taller de Itinerario Personalizado considera necesario trabajar la toma de conciencia, habilidades comunicativas de manera práctica, leer en alto, grabarse, verse en un espejo, rol playing, adquirir vocabulario, lenguaje positivo eliminando los deberías sustituyéndolos por los sería deseable, conocerse a sí mismo, aumentar la autoestima, la responsabilidad y corresponsabilidad, el victimismo...

Respecto a los internos se hicieron preguntas relacionadas con la información, asesoramiento y orientación por parte de los profesionales como a los mismos, así

como preguntas de las relaciones que tienen con éstos y sus compañeros, y respecto a las actividades que habían realizado en el periodo de su estancia.

La mayoría de los internos coinciden en que no han tenido información, asesoramiento y orientación por parte de los profesionales, esto lo han recibido por parte de sus compañeros, bien por la comisión de acogida o preguntando.

La relación con los profesionales según los internos es buena pero escasa, en algunos casos solo han hablado en dos o tres veces con ellos en años. En otros casos la relación es más estrecha. Y en otros consideran que existe un abuso de poder por parte de los mismos. En cuanto a la relación con sus compañeros todos coinciden en que ésta es buena.

La mayoría de los internos han realizado actividades educativas en el centro, éstos afirman que no han tenido en cuenta sus intereses a la hora de diseñarlas. Se quejan de su carácter de obligatoriedad o condicionalidad por la necesidad de obtención de puntos para salir al exterior. Aunque muchos reconocen que les sirve para mantenerse ocupados, para realizar ejercicio físico y para formarse. Consideran que si obtienen información respecto a las mismas por parte de las profesionales y que éstas les animan a realizarla no sólo por los puntos sino también porque les ayudará bastante.

➤ **Vida en libertad**

En este apartado se les preguntó a los profesionales si se realizaba un seguimiento de los liberados condicionales, si estos cuentan con algún tipo de apoyo externo y si se les proporciona desde el centro información sobre los mismos, y a los internos sobre sus expectativas futuras y se han recibido información sobre los recursos externos a los que pueden acudir.

La trabajadora social que lleva a los liberados condicionales comenta que se les pone una serie de condiciones a los internos en las que se realiza un seguimiento de su cumplimiento, pero a pesar de esto considera que el seguimiento no exhaustivo y que esto debería mejorarse con la incorporación de un equipo de profesionales completo.

Además, coincide con todos los profesionales, como se expuso anteriormente, que es necesario un trato más personal.

Considera que es muy difícil saber si una persona está preparada para la vida en libertad pero que si se da esta condición es porque el interno ha pasado por una serie de pasos y es valorado por el equipo técnico. Considera que se les han herramientas para gestionar sus vidas pero que no saben ponerlas en práctica.

Comenta el carácter institucionalizado y protector del establecimiento que hace que los internos carezcan de ciertas habilidades sociales como la autonomía, que se agobian con el simple hecho de tener que pedir cita y hacer una cola.

En cuanto a las relaciones con sus familiares comprende en cierta medida el sentimiento que tienen en cuanto a la dificultad de la convivencia y el carácter de ser extraños en caso de ser una condena larga.

También, se comenta la dependencia al subsidio de excarcelación, y la percepción de los internos sobre la misma, viéndola como una obligación y un derecho. El volver a cometer otro delito para obtener esta nuevamente considera que lo hacen premeditadamente por la falta de empleo y la comodidad que esto les supone.

En cuanto a las aportaciones de los internos, sobre las expectativas futuras la mayoría coincide en que quiere estar con la familia. Algunos comentan que quieren trabajar, aunque comentan que volverían a delinquir en el caso de necesitarlo. Otros coinciden en que utilizarán la ayuda de excarcelación para estar tranquilos un tiempo pasando todo lo posible con sus familias.

Consideran que no ha recibido información para la vida en libertad aunque esto puede ser debido a que aún no se encuentran en la situación de liberados condicionales ni extinción de la pena privativa de libertad.

Algunos internos comentan la desubicación una vez salen del centro, esto lo comienzan a notar con los permisos de fin de semana pero sobre todo con los de semana completa. Consideran que se les hace raro las relaciones con los familiares pero lo tapan con la necesidad de afecto y el echarles de menos. Algunos tienen

problemas con sus parejas por la incomodidad que sienten con las mismas porque consideran que han cambiado, reclamando más espacio.

En cuanto a la sociedad en general, muchos coinciden en que se han sentido agobiados al salir, pues se encuentran con que ésta ha evolucionado, así como el sentimiento de agobio por los ruidos, la inseguridad, los temores y el sentir que tienen una etiqueta. En algunos casos, conocen a internos que han solicitado volver al centro estando de permiso.

➤ **Reincidencia**

En cuanto a reincidencia se hacen preguntas a los profesionales sobre el porcentaje de reincidentes, sobre el perfil general de los mismos, por qué consideran que esto sucede y cómo creen que se podría evitar. A los internos se les pregunta si conocen a alguien que haya reincidido, por qué creen que lo hacen y cómo creen que se podría evitar.

La trabajadora social considera que depende de los delitos, depende de si son personas que han cometido más de un delito, del apoyo que tengan en el exterior, si son personas drogodependientes, los delitos relacionados con agresiones, abusos, maltratos, seguridad vial, volver al mismo entorno.

La psicóloga comenta los distintos factores según la teoría del delito, estos son: cometer delitos a temprana edad, cometer delitos diversos, cuando no tienen alternativas o vías para llevar una vida de forma legal, cuando no han tenido motivación para superarse en prisión, o han fingido o no han hecho el tratamiento. El salir sin haber pasado por tercer grado o en libertad condicional les genera mucha rabia y victimismo considerando que no han tenido oportunidades. El tener responsabilidades y no poder cubrir sus necesidades les frustra, no saben cómo afrontarlo de manera adecuada. Suelen reincidir las personas que han cometido delitos de robo, contra la propiedad, y personas drogodependientes. También, influye la vuelta al mismo entorno, las mismas amistades.

La responsable del proyecto de Itinerario Personalizado considera que los internos han vivido situaciones extremas que no han sabido afrontar, no saben cómo resolver los conflictos, generar alternativas, no saben tolerar la frustración, y tienen una cultura de la inmediatez, todo ello hace que vuelvan a cometer un delito.

Para evitar la reincidencia todas coinciden en la necesidad de cambiar de entorno y de grupo de amistades. Algunas comentan que es necesario trabajar con ellos habilidades socio personales y socio laborales y facilitarles herramientas para gestionar su vida.

Los internos consideran que reinciden porque no tienen un apoyo, según ellos les sueltan y se tienen que buscar la vida, comentan que la labor de la reinserción no se está llevando a cabo. Todos excepto uno coinciden en que el entorno influye muchísimo, el volver al mismo sitio con los mismos amigos, por ejemplo en el caso de drogodependientes vuelven a consumir y a cometer delitos. Otros también, consideran que los recursos económicos son un factor fundamental, y comentan que en caso de necesidad ellos mismos volverían a delinquir. También, nombran la falta de personalidad, de educación y la comodidad de estar en la cárcel.

Para evitar la reincidencia, los internos comentan que es necesario tener un apoyo cuando están fuera, que les proporcionen herramientas para prevenir, hacer cursos lucrativos, formación laboral... Otros dejan claro la necesidad de cambiar el ambiente, el entorno en el que viven. Otros comentan que es necesario la orientación y formación laboral para su inserción. Y sobre todo, que quieran ser ayudados. En esto coinciden también las profesionales.

➤ **Familia**

Para conocer la labor de la institución con las familias y el trabajo o apoyo que éstas reciben en el exterior así como su forma de afrontar la situación del paso de su familiar por las entidades penitenciarias, se pregunta a las profesionales entrevistadas si se realiza algún apoyo con ellas, si cuentan con algún tipo de recurso externo y si se les proporciona información sobre los mismos. A los internos se les preguntó cómo había sido para sus familias su paso por institución penitenciaria, si se les había proporcionado información sobre los recursos a los que podían acudir, y si creían que era necesario realizar algún tipo de intervención con las familias.

Según la trabajadora social es necesario un apoyo y seguimiento a las familias, pues en muchos casos los internos les hacen chantaje emocional para que les manden dinero; apoyo psicológico para superarlo, pues no hay suficientes recursos externos y los que hay están saturados; no quieren reconocer y les afecta mucho que sus familiares (la persona condenada y puesta en libertad) quiera volver a entrar en prisión; el convivir con ellos una vez salen cuando ambos han cambiado es difícil...

Los internos coinciden en que para las familias ha sido difícil su paso por prisión y que éstos no han recibido ningún apoyo externo ni por parte de la institución, aunque lo consideran necesario. También, consideran que es necesario que reciban información sobre el procedimiento que se sigue en las visitas y de la vida de ellos en prisión. Para algunas familias el tener a un familiar en prisión, según los internos, no ha supuesto ningún problema ya que ya habían pasado por esta situación con otros familiares. Sin embargo, otros comentan el estado de depresión en los que se encuentran sus familiares por esta situación.

Anexo 3. Matrices de Buenas Prácticas Organizativas y Educativas.

Las matrices de buenas prácticas organizativas y educativas son matrices del Máster de Estudios Africanos, englobados en el apartado de Experiencias y Evaluación de la Cooperación al Desarrollo, realizado por Zenaida Toledo, profesora de la Universidad de La Laguna.

Para completar estas matrices se ha realizado un análisis documental sobre el funcionamiento de la institución de partida, el CIS Mercedes Pinto, se han realizado entrevistas a profesionales y a internos/as del centro, se han realizado grupos de

discusión con los/as internos/as, y se han obtenido datos a partir de la observación durante tres meses en el mismo.

❖ BUENAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES

1. Liderazgo claro.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
X			
<p>Justificación: La Institución está regida por la regulación vigente sobre la temática que trata por lo que el liderazgo se considera claro. Se observa claramente lo que persigue la organización, por qué y quiénes son los responsables de la misma.</p>			

2. Planificación.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
		X	
<p>Justificación: Existe una planificación en cuanto a la organización y funcionamiento de la institución. En cambio no existe una planificación específica y didáctica de todas las acciones educativas que se llevan a cabo en el centro. Los objetivos parecen ser claros pero la estrategia para conseguirlos es un poco difusa, ya que debería existir la misma en base al fin educativo de reeducación reinserción social de los usuarios del centro así como lo establece en la regulación vigente sobre la temática a tratar.</p>			

3. Misión clara.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias

	indicios		
X			
Justificación: La misión de la institución es la guardia y custodia de los internos durante el tiempo de su condena, así como la reeducación y reinserción social de los mismos. Esta queda clara y explícita en las leyes que rigen la institución.			

4. Visión clara.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
X			
Justificación: La visión de la institución queda clara también en las leyes que regulan la institución.			

5. Idoneidad.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
X			
Justificación: La labor de la institución responde a una necesidad clara, urgente y de gran impacto social detectada de forma precisa y que además se recoge en las leyes sobre la temática a tratar.			

6. Focalización.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias

X			
<p>Justificación: Todos los profesionales tienen conocimientos específicos sobre el tema a tratar pues éstos están trabajando en el centro gracias a la superación de unas oposiciones específicas para el puesto que van a desempeñar. Además, la mayoría de la plantilla de profesionales lleva muchos años trabajando en prisiones por lo que su experiencia es fuerte y amplia, los que no llevan tanto han recibido un periodo de prácticas entre uno y dos años por lo que también cuentan con experiencia suficiente.</p>			

7. Innovación.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
	X		
<p>Justificación: Se considera que todos tienen la capacidad de dar soluciones novedosas pero ninguno de ellos lo hace o no lo suele hacer.</p>			

8. Perspectiva local.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
			X
<p>Justificación: No se cuenta con información al respecto.</p>			

9. Contacto con la comunidad.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias

	X		
Justificación: Se considera que en cierta medida se trabaja para la comunidad pues su fin principal es que las personas que han cometido un delito cumplan con su “castigo” y reeducarlos y reinsertarlos nuevamente en la sociedad con el fin de que no vuelvan a cometerlo. Además, se trabaja en red con algunos servicios comunitarios para conseguirlo.			

10. Creación de sinergias.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
	X		
Justificación: Como se menciona con anterioridad la institución tiene alianzas estratégicas con otros servicios de la comunidad u otras entidades colaboradoras.			

11. Proyección (se difunde su labor, es conocida, tiene una imagen pública prestigiosa).

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
	X		
Justificación: La labor del CIS Mercedes Pinto no suele difundirse, pero todos conocen cuál es su labor, al igual que del resto de instituciones penitenciarias. Es cierto que cuando se ha realizado acciones específicas y más importantes con los internos se lleva a cabo un reconocimiento por medio de la prensa. Así como pasa con el equipo de futbol del centro.			

12. Trabajo en equipo.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
<p>Justificación: El equipo profesional se reúne con regularidad para ver la evolución de los internos y tratar otros temas de interés. Se considera que aunque todos tienen sus funciones específicas, estos trabajan como equipo, al menos los profesionales del equipo técnico.</p>			

13. Incentivos al capital humano.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
			X
<p>Justificación: No se posee información al respecto, aunque en el período de observación no se dio ninguna circunstancia en la que se pudiera dar un incentivo al capital humano. Es cierto que cuando existen convocatorias internas se tienen en cuenta los méritos de los mismos, pero se considera que éstos no tienen nada que ver con la labor que realizan en el centro, sino por titulación, experiencia, etc.</p>			

14. Compromiso.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
	X		
<p>Justificación: Respecto a los voluntarios que acuden al centro hay que especificar que ninguno son voluntarios específicos del CIS Mercedes Pinto, sino forman parte del voluntariado de otras asociaciones o entidades. A pesar de ello, el centro cuenta con un programa para recibir voluntarios directos, al cual de momento no se ha observado</p>			

que haya acudido ningún voluntario o que forme parte de éste.

En cambio, se recoge a un gran número de alumnos/as en prácticas de todas las titulaciones, en este momento se encuentran de los grados de Pedagogía, Psicología, Trabajo Social e incluso alumnas de un Master en Mediación de Conflictos.

15. Motivación (En los empleados. Existen sistemas para mantenerla y estimularla.

No estamos de la motivación intrínseca individual. Pueden ser reconocimientos, premios, etc.)

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
			X

Justificación: No se presenta información al respecto aunque se considera que no se estimula a los profesionales ni hace falta hacerlo en cuanto a mantenerlos pues su puesto está garantizado, ya que han superado una oposición. Además, el horario y el salario para ellos (según comentan) es un incentivo. A pesar de esto de nota la implicación de los profesionales según los años que llevan en la institución, pues ésta decae con los años de experiencia.

16. Clima en la institución.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
	X		

Justificación: El clima de la institución es relajado y abierto. Todos presentan disponibilidad hacia los demás. Se nota un clima de comodidad y ameno entre los compañeros. Se considera que la mayoría está integrado en el equipo.

17. Perspectiva a largo plazo.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
	X		
<p>Justificación: Se considera que la perspectiva es a largo plazo, pues se revisan los expedientes cada 3 meses o así lo especifica el documento específico de funcionamiento del CIS de Respeto. Los internos son pasados por junta para revisar su evolución durante dicho tiempo. En algunos casos los internos no son puestos en libertad condicional por lo que se considera que la perspectiva en caso de dificultad o de necesidad es a largo plazo, ya que estos salen cuando finaliza su condena. Por otra parte, hay internos en el centro que aún no han cumplido la tercera parte de su condena y no pueden salir en libertad condicional, en otros les quedan muchos años de cumplimiento, en estos caso se puede considerar una perspectiva a largo plazo.</p>			

18. Invierte en mejorar lo que ya tiene.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
			X
<p>Justificación: No se observa que haya formación a los profesionales ni que se pongan recursos materiales nuevos o se mejoren los que ya están, aunque no se presentan evidencias tampoco de lo contrario.</p>			

19. Política de contratación sostenible (combina el mantenimiento de una plantilla estable con contratación para puestos concretos)

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias

	indicios		
			X
<p>Justificación: No se presenta información al respecto sobre la política de contratación sostenible. Aunque se considera que al tener que acceder bien por oposición o bien por concurso público a la plantilla profesional, esto no sucede. Aunque es cierto que se cuenta con una plantilla para ciertos puestos destinada a los internos, como son los destinos de office, lavandería, jardinería o mantenimiento.</p>			

20. Gestión del conocimiento.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
	X		
<p>Justificación: El equipo de trabajo se reúne con regularidad en el que se considera que se gestiona el conocimiento. Además, en el día a día los profesionales tienen contacto directo por lo que también pueden hacerlo. En alguna ocasión, se ha observado esto entre la trabajadora social y la psicóloga del centro.</p>			

21. Existe una cultura organizacional clara.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
	X		
<p>Justificación: Se considera que el funcionamiento del centro como CIS de Respeto con sus propias normas caracteriza el funcionamiento el centro aunque no lo hace peculiar, ya que existen en España muchos centros que funcionan de manera similar. Se tiene muy en cuenta todo lo que regula la ley en materia a tratar.</p>			

22. Se han consolidado fuentes de financiación estables.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
X			
<p>Justificación: El CIS Mercedes Pinto depende del Ministerio del Interior, por lo que su financiación depende en todo momento del presupuesto general del Estado. Se considera ésta un fuente de financiación estable.</p>			

23. Hay una estructura organizativa clara (puede ser vertical u horizontal pero las responsabilidades están definidas)

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
X			
<p>Justificación: Existe una estructura organizativa clara. El CIS Mercedes Pinto depende de la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias y su relación con la misma es centralizada. Aunque el equipo directivo del centro puede tomar decisiones de carácter menos relevante. Así pues queda claro la organización del funcionamiento de los Órganos de Administración y Gestión así como los departamentos y cargos específicos de los diferentes profesionales.</p>			

24. El trabajo se realiza de manera sistemática.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
X			

Justificación: El trabajo se realiza de manera sistemática, pues existen documentos informativos sobre la institución y sobre los protocolos sobre tareas y procedimientos a seguir.

25. Transparencia (la información fluye entre los distintos departamentos y hacia el exterior)

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
	X		

Justificación: La información es confidencial pues la protección de datos así lo requiere. En cuanto a la información que se manda a la central sobre las acciones educativas tanto el documento de planificación así como la evaluación de las mismas, lo consideran un formalismo que no utilizan para nada más. También, se informa de todas las reuniones de respecto en la que se recogen todas aquellas quejas, peticiones o sugerencias de los internos así como las respuestas dadas por el equipo.

26. Imagen corporativa definida (esto se evidencia en la forma en que se transmiten los mensajes, la unidad de criterios en los mismos, existencia de un logo y del manejo de señas de identidad definidas)

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
	X		

Justificación: La imagen corporativa está definida. El CIS es una institución pública que tiene su propia forma de transmitir los mensajes, tiene normas propias, existe un logo, etc.

27. Disciplina.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
	X		
Justificación: Existe una clara disciplina. Todos se rigen a las normas y reglas de funcionamiento de manera regular.			

28. Procesos de evaluación.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
		X	
Justificación: Se realiza una evaluación final, pero según el subdirector del centro ésta es un procedimiento burocrático que no se utiliza para nada más. En cuanto a las actividades sólo una de ellas realiza una evaluación procesual, el resto solo realiza un seguimiento de asistencia.			

29. Los Medios con los que se cuenta están adaptados a las labores que se desempeñan.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
	X		
Justificación: Se cuenta con medios suficientes para realizar las acciones educativas, y en el caso de no ser suficientes se pueden utilizar cualquier otro recurso comunitario disponible, ya que los internos se encuentran en un medio abierto, en semi-libertad.			

30. Política de información y comunicación.

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
			X
<p>Justificación: La institución no cuenta con una política de información y comunicación que no sea estrictamente con la central, la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias. No existe publicidad de la misma, ni se cuenta con una página web así como con redes sociales. La información sobre la institución se puede encontrar en la página web del Ministerio del Interior, pero ésta es sobre infraestructuras e información general sobre los CIS.</p>			

31. Se realizan diagnóstico de la propia institución y se identifican áreas de mejora

Claramente sí	Se aprecian indicios	Claramente no	No hay evidencias
			X
<p>Justificación: No se presenta información al respecto. Aunque se considera que esto no se lleva a cabo. Incluso se denota la falta de análisis de la realidad en las acciones educativas que se llevan a cabo en el centro. Quizás el procedimiento de reuniones de respeto con los internos se puede manifestar como un área de mejora, ya que estos constantemente están proponiendo ideas, sugerencias...</p>			

BUENAS PRÁXCTICAS EDUCATIVAS

1. Hay un proceso de planificación de la intervención educativa claro e intencional.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		

JUSTIFICACIÓN: Solo una actividad, a parte de las realizadas por las alumnas en prácticas del Grado en Pedagogía tiene una planificación clara e intencional. En cuanto al resto, algunas como la de expresión corporal tiene el carácter intencional y se realiza en base a las necesidades que van surgiendo pero no cuenta con una planificación específica. Por lo que se considera que a pesar de presentar indicios en algunas actividades, es clara la necesidad de planificación de las acciones educativas.

2. Maneja conocimiento experto y actualizado sobre la temática que se está trabajando

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		

JUSTIFICACIÓN: Existe personal cualificado para este tipo de trabajo, como pueden ser la psicóloga, un coordinador o una trabajadora social (externa) que se encarga de uno de los proyectos que se lleva a cabo en el centro. Se puede decir, que por lo general, hay recursos humanos expertos en la temática a tratar.

3. Identifican y toman en cuenta las características de los usuarios.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		

JUSTIFICACIÓN: Se considera que no se realiza un análisis de la realidad para detectar las necesidades específicas de los usuarios. A pesar de las investigaciones que puedan existir sobre la temática a tratar se considera necesario realizar un análisis exhaustivo de análisis y priorización de necesidades así como un itinerario personalizado. Según los profesionales ésta es una necesidad que no está cubierta por falta de personal.

4. Fijan objetivos para la intervención en función de lo anterior.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
			X
JUSTIFICACIÓN: En la mayoría de los casos los objetivos fijados son únicamente un proceso burocrático que no se tiene en cuenta en las acciones educativas realizadas y mucho menos que vengan dados por un análisis de necesidades.			

5. Definen estrategias para abordar la acción educativa acorde con los objetivos y lo que puede resultar atractivo a los usuarios.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
JUSTIFICACIÓN: Por lo general, no se definen estrategias para abordar la acción educativa acorde con los objetivos y las necesidades específicas de los usuarios. No se proponen acciones educativas, proyectos o líneas de trabajo acordes al perfil de los usuarios, a sus necesidades y a sus gustos. Las actividades, como bien dice una de las educadoras, son muy generales y no responden a las necesidades específicas de los internos.			

6. Las acciones educativas están bien desarrolladas (se han planteado en cada una de ellas objetivos más específicos, actividades bien detalladas, materiales educativos y formas de evaluación.).

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
JUSTIFICACIÓN: Por lo general, las acciones educativas no están bien desarrolladas. En primer lugar, se considera que no se ha llevado a cabo una análisis de la realidad para detectar necesidades, tampoco se ha tenido en cuenta los gustos e intereses de los usuarios para realizar una planificación estratégica, en la mayoría de los casos ni existe una planificación y mucho menos una evaluación.			

7. Diseño de calidad.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
<p>JUSTIFICACIÓN: En cuanto a la calidad del diseño no se puede evidenciar la misma porque se considera que no existe un diseño previo de las acciones educativas que se llevan a cabo, al menos de la mayoría. Es cierto que en muchos casos se solapan con otras actividades lo que hace que, en caso de obligatoriedad de asistencia a unas, tengan que abandonar otras. En cuanto a la duración, se puede decir que está adaptado a los usuarios ya que se considera que los mismos no podrían estar más de horas en una actividad y la duración media de las mismas es de una a dos horas. Respecto a la posibilidad de resultar motivadoras se considera que esto no es posible ya que no se han tenido en cuenta sus gustos e intereses aunque no se presentan indicios de que no lo sean. El criterio de asistencia a las actividades no es válido para tenerlo en cuenta porque en muchas ocasiones se apuntan para conseguir puntos y tener más horas de libertad.</p>			

8. Incorporación de materiales educativos.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
<p>JUSTIFICACIÓN: Aunque no se encuentran evidencias de que la institución cree un material didáctico propio, y adaptado a los internos, se puede decir que alguna de las actividades cuenta con material educativo propio o al menos adaptado.</p>			

9. Planteamiento de la evaluación.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
<p>JUSTIFICACIÓN: Sólo en una actividad, a parte de las realizadas por las alumnas en prácticas del Grado en Pedagogía, se realiza una evaluación procesual. Como se</p>			

comenta con anterioridad, la evaluación final que se realiza de cada actividad es un puro procedimiento burocrático que no se utiliza para nada más. Lo único que se realiza en un seguimiento de asistencia para en caso de no estar justificada la falta poner negativos y para contabilizar los positivas de cada actividad.

10. El clima en el aula fomenta el aprendizaje (existe un ambiente que propicia que el alumnado se implique en el proceso, no se percibe tensión o actitudes reactivas).

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
<p>JUSTIFICACIÓN: Muchas de las actividades se realizan en la biblioteca del centro, espacio al que acuden a leer, por lo que en ese sentido se puede decir que el ambiente es educativo. Las actividades realizadas en otras salas como informática, también, pues solo hay ordenadores sin conexión a internet en los que los usuarios acuden a aprender conocimientos básicos de informática.</p> <p>Es necesario comentar, que muchas veces el ambiente lo crean los mismos usuarios con su estado de ánimo, pues llegan desanimados sin ganas de empezar, a veces hay enfrentamiento verbal entre los mismos. Aunque siempre cambian de actitud durante las sesiones, o al menos en las realizadas por las alumnas en prácticas, a las que siempre dicen, “no sé cómo lo hacen pero me alegran el día”.</p>			

11. Estilo de trabajo del docente está en sintonía con el colectivo con el que trabaja.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
			X
<p>JUSTIFICACIÓN: No se presentan evidencias de que el estilo del profesional esté en sintonía con el colectivo con el que trabaja. Se ha observado únicamente una de las acciones educativas “Expresión Corporal”, y en este caso si se observa que la profesional ajusta el lenguaje y las formas de presentación de la información a los</p>			

usuarios así como en las acciones educativas realizadas por las alumnas en prácticas, de resto no se presentan evidencias.

12. Competencias docentes.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		

JUSTIFICACIÓN: No se observan evidencias de las competencias de los profesionales que realizan las acciones educativas, aunque en los casos de profesionales expertos, se considera que los mismos tiene competencias para realizar las acciones educativas pues las han adquirido tanto durante el periodo de estudio de las carreras universitarias y en los máster como en la experiencia profesional.

13. Coordinación del equipo docente.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		

JUSTIFICACIÓN: Existen reuniones periódicas, a través de las cuales se pone en común la información.

14. Actitudes de los usuarios.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		

JUSTIFICACIÓN: En muchos casos se considera que los usuarios se apuntan a las actividades únicamente para conseguir puntos, en otros se denota la motivación y las ganas de aprender. Es cierto que todos son muy participativos y colaboradores, por lo que se puede decir que tienen un grado alto de implicación y buena disposición. Además, por lo general, hay un buen ambiente, éstos se sienten cómodos en las actividades.

15. Compromiso en las partes implicadas en la dinámica de la institución.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
<p>JUSTIFICACIÓN: Los usuarios proponen ideas eventualmente para las actividades, e incluso proponen actividades ellos mismos, como es la de mandalas o visitas culturales. Aunque en muchas ocasiones les falta iniciativa y perseverancia para ponerlos en prácticas. Respecto a los profesionales pocos realizan acciones educativas con los usuarios, y en esos casos, al no realizar una evaluación procesual se puede considerar que no se proponen alternativas o mejoras a la actividad, aunque al tener un conocimiento experto según lo que observan pueden introducir cambios a las mismas.</p>			

16. Compromiso de otros miembros de la comunidad en el apoyo a la institución.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
X			
<p>JUSTIFICACIÓN: La mayoría de acciones educativas son realizadas por voluntarios de otras asociaciones, o por alumnos en prácticas de la Universidad de La Laguna. Además, el centro se coordina con otros recursos públicos, sobre todo dirigidos al tratamiento de toxicomanías o control de las mismas. Por todo esto, se considera que otros miembros de la comunidad están comprometidos con la institución.</p>			

17. Buen nivel de logro.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
			X
<p>JUSTIFICACIÓN: No se tienen evidencias al respecto.</p>			

18. Alto nivel de satisfacción.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS

			X
JUSTIFICACIÓN: No se presenta información sobre el nivel de satisfacción de los usuarios.			

19. Actualización.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
			X
JUSTIFICACIÓN: No se presentan evidencia sobre acciones educativas dirigidas a la formación de los profesionales.			

20. Espacios bien diseñados.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
JUSTIFICACIÓN: Las instalaciones ofrecen espacios para la realización de las acciones educativas. Además, al formar parte de un medio abierto, las mismas pueden ser desarrolladas en otros espacios que se consideren oportunos. Por ejemplo, el Parque de la Granja ha sido utilizado para diversas actividades, como son una gincana para la mejora del trabajo en equipo y la cohesión grupal.			

21. Los recursos necesarios están disponibles.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
JUSTIFICACIÓN: En cuanto a los recursos materiales, los profesionales consideran que son suficientes y en caso contrario la administración se los facilitan. Aunque esto no se aprecia en la posibilidad de obtención de materiales para las alumnas en prácticas o para el voluntariado, quienes aportan su propio material. Aunque es cierto que no se ha pedido en ninguna ocasión. Se tiene entendido que las estirillas para le yoga si han sido presupuestadas por la institución así como el presupuesto del concurso fotográfico			

para una de las actividades enmarcadas en la Jornada del día de la Mujer realizada por las alumnas del grado de Pedagogía que se encuentran en prácticas.

Respecto a la disponibilidad de los profesionales, estos siempre están disponibles para ayudar, pero según los mismos no tienen tiempo para llevar a cabo acciones educativas propias, muy pocos lo hacen.

22. Innovación.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
			X
JUSTIFICACIÓN: No se realiza una evaluación por lo que no se tiene mucha información al respecto. No existen proyectos de investigación actualmente en la institución. Aunque si existe un constante cambio en las acciones educativas pero esto depende de la disponibilidad de los profesionales que la llevan a cabo más que por la innovación.			

23. Transmiten su visión y forman a recursos humanos educativos.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
JUSTIFICACIÓN: Se acoge a voluntariado para la llevar a cabo actividad que estos mismos proponen o la entidad de partida. Además, se acoge a mucho alumnado en prácticas. Por esto se considera que se presentan indicios de transmisión de su visión y forman recursos humanos educativos.			

24. La labor educativa que se realiza se transmite a la comunidad.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
			X
JUSTIFICACIÓN: No se observa que se llevan a cabo campañas de sensibilización ni actos específicos para transmitir a la comunidad la labor educativa que se está realizando en el centro. Por lo que no existen evidencias de que se transmita de			

ninguna manera la labor educativa que se realiza en el centro.

25. Hay una estructura organizativa y de gestión clara.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		

JUSTIFICACIÓN: Se presentan indicios de una estructura organizativa y gestión clara, pues se realiza un documento estandarizado sobre la planificación de cada actividad así como la evaluación de la misma que se manda a la central para su aprobación, aunque éste es un procedimiento burocrático. También, pasa por junta, por una reunión a la que acude el equipo técnico del centro. En cuanto a la permanencia, retirada o cambio de las mismas depende más bien de la disponibilidad de los profesionales que la llevan a cabo o de la asistencia de los usuarios a las mismas.

26. La información educativa está sistematizada.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		

JUSTIFICACIÓN: La información respecto a las acciones educativas se puede decir que está sistematizada pues está reconocida por el centro y por la central (S.G.I.P) al formalizar la documentación. Por otro lado, existe un mecanismo de difusión sobre la información de las acciones educativas para que los internos las conozcan y puedan apuntarse en las mismas, este es por medio de las educadoras cuando vienen internos nuevos, por medio de carteles informativos que se colocan en el tablón de anuncios del patio de residentes en el centro y por megafonía cada vez que va a empezar una actividad. Además, la comisión de acogida también informa a los nuevos sobre esto y las mismas profesionales de manera verbal en caso de solicitarse. En cuanto al protocolo de conducta el CIS cuenta con unas normas específicas de Respeto por lo que se podría decir que éstas lo rigen.

27. Transparencia.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
			X
JUSTIFICACIÓN: No se presentan indicios de la existencia de memorias ni de que existan procedimientos de información sobre las acciones educativas, más que los nombrados con anterioridad.			

28. Disciplina.

CLARAMENTE SI	SE APRECIAN INDICIOS	CLARAMENTE NO	NO HAY EVIDENCIAS
	X		
JUSTIFICACIÓN: Las normas de funcionamiento que se llevan a cabo respecto al funcionamiento de CIS de Respeto están explícitas y todos los usuarios las firman comprometiéndose al cumplimiento de las mismas. Además, todos conocen los procedimientos a seguir en las acciones educativas. Respecto a los profesionales no existen unas normas claras a seguir pero se considera que esto no es necesario porque todos deberían tener un código ético y conocimientos y capacidades para cumplir con un procedimiento adecuado.			

La institución es un centro penitenciario de régimen abierto que presenta un liderazgo, una misión y visión claramente marcados, que se especifican en las diferentes leyes de carácter estatal o en el régimen interno del centro.

Este centro depende para su financiación del presupuesto general del Estado, por lo que puede considerarse que presenta una fuente estable de financiación. Los Centros de Inserción Social, como se ha dicho, son centros penitenciarios que pertenecen a Instituciones Penitenciarias, por lo que la cultura organizativa viene marcada también por los reglamentos y leyes existentes. La disciplina de estos centros es indiscutible, los residentes tienen unas normas establecidas que deben cumplir, en caso de su no cumplimiento existen consecuencias importantes.

Su principal función es la reinserción y reeducación de aquellas personas privadas de libertad, por lo cual el contacto con la comunidad es un elemento prioritario e indiscutible que presenta la institución, ya que es fundamental el contacto con la

sociedad para insertar socialmente a cualquier persona, además que esa será la sociedad en la que vivirán una vez terminen de cumplir la condena. Este contacto con la comunidad se puede observar principalmente por las horas que pasan fuera del centro, disponen de todos los fines de semana en libertad, una semana al mes de permiso y los miércoles como días de gestiones. Otro aspecto característico es la autonomía que pretenden que consigan estos residentes, que sean capaces de realizar gestiones que para cualquier persona que esta fuera del centro son normales, como por ejemplo renovar el DNI, ir al médico, buscar trabajo, etc. También, tienen la posibilidad de trabajar o de estudiar en función de lo que deseen realizar, y todo esto fuera del centro. Además el centro presenta numerosas actividades educativas para realizar en el exterior del CIS. Por lo cual queda claro el gran contacto que presenta esta institución con la comunidad.

Otra característica fundamental que describe al centro, y en especial a la junta de tratamiento, es el trabajo en equipo que realizan. Forman un equipo de trabajo multidisciplinar, en el cual cada uno tiene una función en el centro, y quincenalmente realizan reuniones de equipo para ponerse al tanto de novedades que hayan ocurrido en el centro, y para tomar decisiones importantes sobre los residentes y el propio centro. El equipo multidisciplinar está formado por psicólogos, trabajadores sociales, educadores, coordinadores, funcionarios de prisiones, el subdirector y el director. Un aspecto positivo de trabajar en equipo es la gestión de conocimiento que se produce entre los profesionales de diferentes ámbitos, en esta institución se produce la gestión de conocimiento en las diferentes reuniones que realiza la junta de tratamiento.

En la reuniones anteriormente nombradas se llevan a cabo procesos de evaluación de los residentes, deben de valorar el grado de consecución de los objetivos que se les han marcado, el grado de integración en el centro y en el exterior, también evalúan su comportamiento, etc. Los procesos de evaluación del centro están marcados en cuanto a la evolución y seguimiento de los internos se refiere, en las acciones educativas no ocurre lo mismo.

En cuanto a la innovación en el centro, la realidad es que no se dan respuestas novedosas a problemas o situaciones que ocurren en el centro. No es porque no presentan la capacidad de dar respuestas novedosas, sino que no la desempeñan, puede justificarse por el hecho de ser un centro penitenciario donde todo viene

marcado y debe desarrollarse del modo establecido por la ley y por lo que dicte un juez.

En general, el clima que trasmite la institución es relajado, en el cual los profesionales colaboran unos con otros en su trabajo, y se ayudan en el desempeño del mismo. Se ha podido observar que todos los profesionales están integrados y que no existe ningún conflicto de importancia entre ellos. En cuanto al clima que se observa en el patio de los internos, es igual o parecido al de los profesionales, aparentemente no existen conflictos personales entre ellos, se juntan según la afinidad que presentan entre ellos, y se ha observado un claro respeto hacia todos. En cuanto a la relación de profesionales/internos, también está marcada por el respeto, los residentes comentan que cada uno hace su trabajo y cumplen con sus obligaciones.

Respecto al análisis de las acciones educativas se observa claramente que la mayoría de actividades realizadas en el centro no tienen una planificación previa. Se considera necesario planificar la intervención pues de ello dependerá el éxito o no de la misma.

La planificación es fundamental pues es la que da coherencia a la intervención educativa. Esta incoherencia se puede observar en la falta de análisis de la realidad previo de las acciones educativas, por lo que las necesidades de los usuarios no son detectadas, gestionadas, ni priorizadas. Esto es fundamental pues da sentido a la intervención, por qué se interviene, pues porque existe una necesidad real que debe trabajarse. Además, el análisis de la realidad permite conocer las características de los usuarios, sus gustos e intereses y esto es importante para realizar una buena estrategia de captación y mantenimiento de los mismos. Diseñar las actividades de manera que motive y llegue a los usuarios, que tenga en cuenta las características de aprendizaje para que los conocimientos lleguen a los mismos de la manera más adecuada y significativa, tener en cuenta los estilos de aprendizaje que mejor se adapten a ellos. El análisis de la realidad permite establecer objetivos a partir de una situación inicial.

La planificación permite también dar a conocer a las personas implicadas y a la institución qué es lo que se está haciendo y por qué, qué importancia tiene la misma, esto se recoge, en la justificación del proyecto.

Por otro lado, planificar la metodología permite adaptar las acciones educativas a las circunstancias que se den durante la intervención, pues ésta ha de ser flexible. El

diseño de la intervención permite prever los recursos espaciales, humanos y materiales necesarios para la intervención, así como la duración de las acciones educativas. Además, diseñar las actividades permite realizar la secuencia de aprendizaje de nuestras acciones.

En cuanto a la evaluación, se considera un criterio de calidad, no se concibe una intervención sin ésta. Es necesario un proceso de retroalimentación, de conocimiento sobre lo que está pasando, de los posibles acontecimientos que surjan, de las necesidades y demandas que vayan apareciendo, conocer si está o no funcionando la intervención y utilizar esos datos poder generar cambios para la mejora y así optimizar la intervención.

Existe personal cualificado para realizar las acciones educativas, como pueden ser la psicóloga, los coordinadores, las educadoras, las trabajadoras sociales, etc. Aunque muy poco personal interno del centro las lleva a cabo. Se puede decir, que por lo general, hay recursos humanos expertos en la temática a tratar, pues los mismos tiene competencias para realizar las acciones educativas pues las han adquirido tanto durante el periodo de estudio de las carreras universitarias, en los máster, en la educación permanente a través de cursos, conferencias etc. así como en la experiencia profesional. Pero aun así, ninguno de éstos profesionales cuenta con la competencia específica que diferencia al pedagogo del resto de profesionales, la planificación de las acciones educativas. Por lo que se recomienda, que en el caso de no poder incorporar esta figura profesional en la institución, se realicen acciones formativas dirigidas a mejorar dicha competencia en los profesionales que lleven a cabo acciones educativas en el centro.

Por otro lado, se recomienda realizar un seguimiento individualizado de los usuarios del centro, que permitan conocer las necesidades y demandas de los mismos, así como asesorarlos en cuanto a acciones educativas realizadas en el exterior que no puedan encontrar en el centro.

En cuanto a las carencias organizativas y educativas de la Institución se pueden resumir éstas en las siguientes:

- Se considera que hay poco personal para atender de manera adecuada a los usuarios, pues la institución requiere mucho tiempo para realizar documentación burocrática.

- Se denota la falta de atención individualizada, esta necesidad proviene de la anterior.
- Se aprecia escasez de información, asesoramiento y orientación educativa por parte del personal a los internos. Se considera que la misma también es consecuencia de la primera necesidad expuesta.
- No existe un análisis exhaustivo de la realidad, por lo que se considera que no hay una detección de necesidades de los usuarios para la posterior puesta en marcha de acciones educativas que las contemplen.
- Al no existir un diagnóstico, no hay una formulación de objetivos en función de éste, ni una programación de intervención acorde, ni desarrollo de dichas acciones formativas a nivel de diseño, es decir, no existe planificación.
- No hay un enfoque estratégico ni un diseño didáctico (desde el punto de vista metodológico y/o de contenidos) adaptado al perfil de los usuarios. Esto es por lo anterior, porque no existe ni un diagnóstico ni una planificación de las acciones educativas.
- No existe una evaluación como logros de objetivos vinculados a aprendizajes, pues sólo se evalúa la conducta y la asistencia pero no los logros.

Solo una de las acciones educativas realiza una evaluación procesual, el resto no tiene un diseño de evaluación ni instrumentos de recogida de información. En cuanto a la evaluación final que se realiza, ésta es un procedimiento burocrático que no utilizan para nada más, por lo que se considera que no existe un procesamiento y análisis de la evaluación y una utilidad de la misma.

- No hay pedagogos/as en la institución. Aunque el Ministerio del Interior reconoce la figura del mismo, en el centro no hay ninguno. Se considera que la falta de este/a es la consecuencia de no realizarse un análisis exhaustivo de la realidad, planificación y diseño de las acciones educativas y la evaluación de las mismas.
- Las acciones educativas no llegan a todos los usuarios, pues tienen un cupo específico y cuentan, en algunos casos, con un perfil concreto para la intervención. Por esto, se considera que faltan acciones educativas.

- Las actividades no presentan estabilidad ni en duración ni en usuarios/as de las mismas y se considera necesaria una estabilidad para poder lograr los objetivos que se presenten.
- Según la psicóloga el 80% de los internos están relacionados con problemas de tóxicos, aunque éstos los derivan a otros centros o programas, se considera necesario realizar acciones educativas dirigidas a la prevención o tratamiento de drogodependencias dentro del centro.
- No hay acceso a internet ni a los teléfonos móviles, esto se hace necesario para la búsqueda de información, acceso a los recursos, y la búsqueda activa de empleo. Es cierto que los internos salen los miércoles y los fines de semana, pero muchos se quejan de la poca disponibilidad en el caso de contacto de una empresa para la concreción de una entrevista de trabajo. Además, éstos aprovechan los fines de semana para estar con sus familias.
- No existen acciones educativas dirigidas al personal. Esto se considera necesario en cuanto a formación en planificación, en pautas para el desarrollo de acciones educativas de manera adecuada, en gestión del tiempo así como en otras competencias profesionales en los que se observe déficits para aquellos profesionales que podrían realizar intervención con los internos. Además, se detecta la necesidad de formación sobre valores, habilidades sociales comunicativas y de empatía en algunos funcionarios de interior. Por lo que se hace necesario realizar acciones formativas dirigidas al personal.
- Falta de acreditación reconocida de las acciones educativas realizadas en el interior, esto se hace relevante, ya que empodera a la persona y le facilita la inserción laboral, ya que ampliaría o complementaría su currículum. El fin primordial del centro es la reeducación y reinserción social de los usuarios, como lo establece la regulación vigente en esta materia. Por lo que se considera necesario indagar formas alternativas de acreditación para las acciones educativas realizadas en el interior del centro.
- Los fines de semana no se realizan acciones educativas en el centro, a pesar de que los internos en segundo grado recogidos en el artículo 100.2 permanecen en el centro (con características del tercer grado). Éstos sólo

tienen paseos largos o cortos, por lo que pasan la mayoría del tiempo en el centro. Por este motivo se considera necesario realizar acciones educativas o de ocio y tiempo libre los fines de semana.

- Respecto a los liberados condicionales se considera necesario realizar un seguimiento exhaustivo así como una atención individualizada de información, asesoramiento, orientación y apoyo a los mismos.
- En cuanto a las familias, hay escasez de intervención con las mismas. Se considera necesario realizar acciones de información, apoyo y asesoramiento. Además, se considera necesario realizar acciones educativas en cuanto a habilidades sociales (autoestima, toma de decisiones, resolución de conflictos, inteligencia emocional...) para superar la situación y tratar con el liberado. También, sería adecuado dar herramientas para que detecten posibles necesidades en ellos, como las posibles recaídas en cuanto a drogas se refiere o posible reincidencia, para prevenir las mismas, o puedan pedir ayuda.

Respecto a las carencias educativas de los internos se pueden agrupar en carencias en habilidades socio personales (autoestima, automotivación, autovaloración...), sociales (empatía, autocontrol, valores de respeto, conciencia social...), comunicativas (escucha activa, asertividad, comunicación recíproca, vocabulario, hablar en público, para el trabajo...), emocionales (reconocer sus propias emociones, comprender las emociones de los demás, gestionar las emociones), habilidades de planificación (toma de decisiones, ser críticos, buscar ayuda y recursos...), habilidades socio laborales (cultura de trabajo, además de las anteriormente nombradas, habilidades comunicativas, organización y planificación para la búsqueda de recursos...).

Determinación de oportunidades.

En cuanto a las oportunidades a la hora de desarrollar proyectos en colaboración con el CIS Mercedes Pinto, son muchas y variadas, se podrían destacar las siguientes:

- La Institución está abierta a nuevas propuestas educativas para desarrollar en el centro.

- La Institución puede proporcionar recursos materiales y espaciales para el desarrollo del proyecto si fuera necesario.
- El colectivo está localizado en las acciones educativas que ya se realizan en el centro, lo cual facilita la captación del mismo para la intervención.
- Existe conocimiento educativo sobre las principales carencias detectadas que permitirían el planteamiento de acciones educativas eficaces.
- La institución cuenta con alianzas estratégicas que permitirían contar con colaboraciones para el desarrollo de las acciones formativas internas.
- La Institución cuenta con un buen proceso de difusión de información en cuanto a las acciones educativas que se realizan en el centro, por lo que la difusión de las acciones educativas que se propongan estaría garantizada.

✚ Anexo 4. Priorización de líneas de intervención.

Para el proceso de priorización de líneas de intervención se han utilizado los criterios de impacto, masa crítica y viabilidad, éstos se han puntuado en una escala 1 (poco) - 5(mucho)

Colectivo	Línea de intervención	Criterios				
		Impacto	Masa crítica	Dificultad pedagógica	Viabilidad	Resultado
Profesionales del CIS Mercedes Pinto	Formar en análisis de la realidad, gestión de necesidades, planificación y evaluación.	5	4	3	3	15
	Facilitar herramientas para la gestión del tiempo.	4	4	3	3	14

	Formar en valores, habilidades sociales como la empatía y comunicativas (escucha activa y asertividad).	5	4	3	3	15
Internos/usuarios del CIS Mercedes Pintos	Trabajar las habilidades sociales personales y comunicativas.	5	4	3	4	16
	Realizar acciones educativas para la prevención y tratamiento de drogodependencias.	4	4	3	3	14
	Realizar acciones educativas en las que se proporcionen herramientas	5	5	3	4	17

	para favorecer la autonomía emocional.					
	Proporcionar orientación y asesoramiento	4	3	2	4	13
	Proporcionar orientación y asesoramiento laboral así como trabajar las habilidades socio-laborales.	4	3	3	4	14
Liberados condicionales	Trabajar las habilidades sociales personales y comunicativas.	4	4	3	2	13
	Realizar acciones educativas para la prevención y tratamiento de drogodependencias.	4	4	3	2	13

	Realizar acciones educativas en las que se proporcionen herramientas para favorecer la autonomía emocional.	5	4	3	2	14
	Proporcionar orientación y asesoramiento	4	3	2	2	11
	Proporcionar orientación y asesoramiento laboral así como trabajar las habilidades socio-laborales.	4	3	3	2	12
Familias	Facilitar herramientas para la detección y prevención de recaídas en drogodependencias y/o posible	3	3	3	2	11

	reinserción.					
	Mejorar las habilidades sociales para la gestión de las emociones y superación de la situación, habilidades comunicativas y de toma de decisiones y resolución de conflictos.	4	4	3	2	13

Explicación del resultado de priorización

Se considera que esta línea de intervención es adecuada pues va en consonancia con el fin educativo de la Institución que es la reeducación e inserción social de los usuarios, pues trabajar la autonomía emocional facilitará la integración social de este colectivo.

La realización de acciones educativas dirigidas a la línea de intervención priorizada tendrá un gran impacto en el colectivo. Por un lado, la autoestima les permitirá manejar mejor el estrés, por lo que tendrán menos emociones agresivas y negativas lo que permitirá el desarrollo personal y la adaptación social. La automotivación será lo que permita a la persona implicarse en todas las vertientes de la vida, lo que facilitará su integración social. La auto-regulación emocional permitirá reconocer las propias emociones y auto-regularlas para encontrar un equilibrio deseable de las mismas. La responsabilidad permitirá asumir el crecimiento personal y el actuar de manera ética e integral en la vida. El análisis crítico permitirá tomar decisiones en base a los propios criterios teniendo los hechos reales y no los discursos sociales o las presiones externas.

La actitud positiva ante la vida permitirá al individuo sobrellevar los problemas de manera más amena y liviana. Por último, la resiliencia será la capacidad que permita a la persona afrontar las adversidades con éxito. Por lo tanto, trabajar estas capacidades emocionales facilitará el desarrollo del individuo así como su integración social.

Respecto a la masa crítica como criterio analizado para la priorización de necesidades, se considera que la totalidad de los internos del centro necesitan trabajar la autonomía emocional, mientras que otros aspectos pueden ser indicados para grupos de los mismos, éste sería básico para todos con lo cual la inversión que se pudiera hacer en recursos humanos y materiales se rentabilizaría.

El colectivo al que se dirige la intervención es el principal beneficiario de ésta pero también, se considera que la sociedad en general son beneficiarios indirectos, ya que la acción educativa mejorará las relaciones sociales, familiares, laborales y personales de éste colectivo con el resto. Además, la competencia que se trabajará permitirá que el colectivo tome consciencia de sus actos y de la responsabilidad de los mismos, previniendo la posibilidad de reincidir, lo que provocará mayor bienestar a la sociedad. Además, la capacidad de análisis crítico expuesta anteriormente permitirá al individuo no realizar acciones estereotipadas y no tener prejuicios.

La inestabilidad de asistencia de los internos en las acciones educativa se considera una dificultad pedagógica. Esto se puede solventar con una buena estrategia metodológica teniendo en cuenta no sólo las necesidades sino también las características gustos e intereses de los internos para motivarlos a participar y desarrollar las acciones educativas. Además, los incentivos propuestos por la institución facilitarían su participación. Por otro lado, ya existen precedentes del trabajo educativo sobre la temática a tratar, pues se ha realizado un taller sobre emociones, en el que puede ser que al menos el conocimiento básico de las mismas esté interiorizado por los internos por lo que no se parte desde cero con éstos.

Por último, se considera que la intervención es viable, pues se atiende a las necesidades reales de los usuarios, éstas han sido recapituladas a través de entrevistas a los propios profesionales y a los usuarios así como a través de la observación durante un periodo de tres meses. Además, se tendrán en cuenta las características de los

usuarios en cuanto a nivel educativo en la materia a tratar, en cuanto a sus estilos comunicativos y a su forma de aprendizaje; también, se tendrán en cuenta sus gustos, e intereses para hacer más adecuada la intervención a los mismos, y garantizar que la captación y permanencia de éstos en las acciones educativas. Por otro lado, se tendrán en cuenta en todo momento sus aportaciones y sugerencias. Además, se considera que trabajar la competencia autonomía emocional es la base para la integración social de los mismos.

Anexo 5. Proceso de detección de necesidades de aprendizaje vinculadas a la línea priorizada y elegida.

La detención de necesidades es una herramienta con la que se obtiene información real de contextos, personas o grupos de personas con las que se vaya a trabajar. Las necesidades obtenidas y resultantes de esa detención, son la discrepancia de lo que hay o es a lo que debería haber o ser (Toledo, Z. 2009), por lo tanto, a partir de estas necesidades se tomarán las decisiones de con quién/qué trabajar a través de los criterios pertinentes.

Estas necesidades se consiguen a través de métodos e instrumentos de evaluación como puede ser la entrevista, la observación, cuestionarios, etc. En el caso de este trabajo, la información recogida ha sido a través de las entrevistas realizadas a los profesionales de la institución (una psicóloga, una trabajadora social, una educadora, y un funcionario de interior) y a los propios internos. Además, se ha obtenido información a través de la observación durante tres meses. Y se han utilizado las aportaciones sobre Competencias emocionales de Bisquerra (2012).

Es importante realizar una detección de necesidades pues como se dijo anteriormente, acerca a la realidad que hay en un contexto, o tiene una persona o grupo de personas. Con la obtención de las necesidades aumentará la probabilidad de conseguir los objetivos que se propongan y además servirá para saber qué tipo de recursos materiales, espaciales, humanos se ha de conseguir para cubrir esas necesidades (Toledo, Z. 2009).

También, sirven para justificar en los informes, memorias... las subvenciones recibidas o gastos pertinentes que se hayan tenido (Álvarez Rojo, M. 2002).

Para el proceso de detección de necesidades de la línea priorizada se ha tenido en cuenta la competencia emocional autonomía emocional y los elementos que la componen: autoestima, automotivación, actitud positiva, responsabilidad, autoeficiencia emocional, análisis crítico de las normas sociales y resiliencia (Bisquerra, 2007). A continuación, se presenta una breve introducción a cada uno de estos elementos:

A continuación, se presentan los elementos que componen la autonomía emocional:

- ✓ **Autoestima:** es la valoración positiva de sí mismo. Es aceptarse tal y como uno es, con sus limitaciones y sus capacidades, sus debilidades y fortalezas, así como el reconocimiento de las mismas. Es ser consciente de su propio mundo interior, atender a sus necesidades y tener afecto hacia sí mismo. Por otro lado, permite al individuo tener una actitud abierta y atenta hacia el otro, reconociéndolo y comprendiendo que no puede vivir de forma aislada e independiente de los demás, que se debe vivir en sociedad. Además, la autoestima permite manejar mejor el estrés, por lo que se tiene menos emociones agresivas y negativas lo que permite el desarrollo personal y la adaptación social.
- ✓ **Automotivación:** es la capacidad de impulsarse a uno mismo a actuar de una forma determinada, proponiéndose objetivos y buscando la forma de conseguirlos. Se trata de implicarse en todas las vertientes de la vida, en la personal, social, profesional, académica, de ocio y de tiempo libre... Se trata de saber qué se quiere conseguir, averiguar cómo hacerlo y confiar en que puede

lograrlo. Esto permite aventurarse a emprender nuevas actividades, ser más organizadas y ordenadas en las mismas.

- ✓ **Actitud positiva:** es la disposición o el ánimo con el que se realizan las cosas de la forma más constructiva, objetiva y sana. Además, de visualizar y anticiparse pensando lo bueno y agradable, tratando de comprender la realidad, enfocándose en los aspectos que se puedan manejar y que permitan avanzar.
- ✓ **Responsabilidad:** es la capacidad de reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de los actos respecto al ámbito moral. Es tomar decisiones teniendo en cuenta las posibles consecuencias y asumiendo las mismas. Además, supone la capacidad la disposición de asumir nuestro crecimiento personal y actuar de manera ética e integral en la vida. Se trata de crear nuestra propia vida tomando decisiones que sean beneficiosas para nosotros mismos y para los demás. Se trata de dar sentido a lo que hacemos, de elegir cómo vivir nuestra propia vida, sacando la mejor versión de uno mismo, atendiendo a los valores morales generando acciones satisfactorias que marquen la diferencia y dejen huella.
- ✓ **Auto-eficiencia emocional:** es la capacidad de reconocer las propias emociones, aceptarlas como experiencias y auto-regularlas buscando un equilibrio emocional.
- ✓ **Análisis crítico de las normas sociales:** es la capacidad de identificar las normas sociales vigentes, buscar información respecto a las mismas y analizar la misma para crear una opinión propia y actuar en base a ésta. Además, permite no dejarse influenciar por los demás ni por los medios de comunicación, rompiendo así con los discursos sociales y los estereotipos. Se trata de construir nuestros propios valores, diferenciando el bien del mal, para tomar decisiones en base a nuestros propios criterios y los hechos reales y no por presiones externas.
- ✓ **Resiliencia:** es la capacidad de afrontar las adversidades con éxito, identificando de manera precisa las causas del problema para impedir que se repitan. Una persona resiliente es una persona optimista, capaz de tener un desarrollo exitoso a pesar de las circunstancias. Es capaz de controlar sus emociones, controlar sus impulsos y su conducta en situaciones de alta presión y ante la adversidad.

Aspectos	Indicadores	Valoración
Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> - Se conoce el significado de autoestima. - Se conoce la importancia de la autoestima. - Se sabe cuál es el impacto de la autoestima en la vida diaria - Se sabe cómo es la propia autoestima. - Se conoce claves para mejorar la autoestima. - Se valora el efecto negativo de la autocrítica y comparaciones. - Es consciente de la importancia del dialogo interior. 	<p>Estos aspectos fueron trabajados en el taller “Atrévete, aprende y diviértete”, aunque de manera básica. Se considera que son necesidades que se deben trabajar en profundidad pero se clasifican como necesidades de segundo orden ya que los usuarios presentan necesidades educativas prioritarias y éstas ya poseen un conocimiento básico sobre las mismas y se les ha facilitado herramientas para mejorar la autoestima. Aunque se recomienda trabajar la autoestima en futuras intervenciones.</p>
Automotivación	<ul style="list-style-type: none"> - Se conoce el significado de motivación. - Se conoce la importancia de auto 	<p>Esta es una necesidad de primer orden, pues a pesar de que los internos tienen información y posibilidades no hacen nada al respecto. Están institucionalizados,</p>

	<p>motivarse e implicarse.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se sabe reconocer el propio estado interno (sentimientos y pensamientos). - Se sabe cómo autoregular el propio estado emocional y controlar los impulsos. - Se sabe cuál es el nivel de automotivación e implicación en los diferentes aspectos mencionados antes. - Se sabe cómo motivarse e implicarse emocionalmente en la vida personal, laboral, social, y de tiempo y ocio libre. - Se conocen herramientas para mejorar la automotivación e implicación. 	<p>han adquirido una comodidad y dependencia a la misma, hasta el punto de renunciar a su libertad por ello. Es necesario que se produzca un cambio interno para que los mismos tengan confianza en sí mismos, real e interior, de que pueden y están capacitados para hacer lo que se propongan. Para saber qué quieren conseguir, proponiéndose objetivos específicos, efectivos, concretos y alcanzables y averigüen cómo conseguirlo. Esta confianza en sí mismos, les permitirá conseguir esos objetivos a pesar de las adversidades que se les presenten, como puede ser el discurso social sobre los mismos.</p> <p>La automotivación está relacionada íntimamente con las emociones, pues ésta tiende a impulsar la acción. El control emocional conlleva a demorar las gratificaciones y a dominar la impulsividad, aspectos de verdadera relevancia en el colectivo, pues éstos poseen la cultura de la inmediatez y suelen perder el control, además, esto es fundamental para el logro de objetivos. Las personas que poseen</p>
--	--	--

		<p>esta capacidad emocional tienden a ser personas más productivas y afectivas en las actividades que emprenden. Se pretende que le den sentido a su vida, que tengan ganas y entusiasmo por mejorar, aprender, progresar en todos los sentidos de manera íntegra, valorando la existencia, marcando la diferencia tanto en sus vidas como en la relación con los demás, para dejar huella y dejar el mundo mejor de lo que lo han encontrado.</p>
Actitud positiva	<ul style="list-style-type: none"> - Se conoce el significado de optimismo. - Se conoce los beneficios de mantener una actitud positiva ante la vida. - Se conoce la importancia de auto regular las emociones para mantener una actitud positiva. - Se conoce los valores necesarios para mantener una actitud positiva. 	<p>Se considera esta necesidad de segundo orden ya que está implícita en la automotivación, ya que está relacionada con el optimismo y las emociones así como con la responsabilidad en cuanto a los valores. Aunque se considera que es una necesidad, se entiende que la misma se trabaja de manera transversal en las necesidades establecidas como de primer orden y no es necesario profundizar tanto como en esas.</p>

Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Se conoce la importancia de implicarse en comportamientos seguros, saludables y éticos. - Se conoce la importancia tomar decisiones adecuadas ante la vida personal, laboral y social. - Se sabe cómo reflexionar sobre la situación en la que se encuentra (situación actual) y la situación a la que se quiere llegar (situación deseable). - Se entiende que las decisiones tienen consecuencias tanto positivas como negativas. - Se reconoce y asume la responsabilidad de la propia toma de decisiones. - Se toma decisiones a partir de la reflexión 	<p>Esta también se considera una necesidad de primer orden, pues la falta de responsabilidad es lo que ha hecho que los usuarios estén en el centro bajo medidas privativas de libertad, por lo cual es la raíz del problema. Es importante que tomen conciencia de su estado, y aceptarlo, dejar ese victimismo que les caracteriza. Deben entender que toda decisión tiene sus consecuencias, tanto buenas como malas. Y en su caso el haber tomado una mala decisión le ha llevado a encontrarse en esa situación, por lo tanto deben responsabilizarse de sus actos. En este sentido se considera fundamental la relación de la responsabilidad con los valores éticos de uno mismo, así como la relación que tiene esta competencia con la del análisis crítico de las normas sociales, que se desarrollará más adelante. El conocer las normas sociales, ser crítico con las mismas, tener una opinión propia al respecto y construir unos valores permitirá tomar decisiones a partir de éstos buscando la forma más beneficiosa para ellos mismos y para los demás. Ser responsable significa tener</p>
-----------------	--	---

	<p>y buscando los mejores resultados de las mismas en consonancia con los propios valores.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se sabe la importancia que tiene comprometerse para conseguir los objetivos propuestos. - Se es capaz de mantener un compromiso para alcanzar los objetivos propuesto. 	<p>disposición de asumir nuestro crecimiento, evolución y actuación en la vida.</p>
Auto eficiencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Se conoce cuáles son las emociones. - Se reconoce las propias emociones. - Se entiende la importancia de aceptar cómo se siente. - Se conoce la relación entre las emociones y los valores morales. - Se sabe cómo autorregular las 	<p>Estos indicadores han sido trabajados de manera básica en talleres desarrollados en el centro como son “Atrévete, aprende y diviértete” y “EmocionArte”, por lo que se considera una necesidad de segundo orden. Aunque se recomienda trabajar en próximas intervenciones la misma de manera más profunda.</p>

	<p>propias emociones para buscar el estado emocional deseable.</p>	
<p>Análisis crítico de las normas sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se conoce cuáles son las normas sociales. - Se sabe cómo buscar información al respecto. - Se sabe analizar la información encontrada. - Se es capaz de establecer una opinión propia respecto a las mismas. - Se es capaz de actuar sin influencias externas. - Se es capaz de actuar en consecuencia con su propia opinión. 	<p>Como se dijo anteriormente, en el aspecto de responsabilidad, el análisis crítico es fundamental para el desarrollo de la responsabilidad y de los valores. Pues para que una persona sea autónoma, es necesario que conozca la realidad, que sepa buscar información y analizarla y crear en base a eso su propia opinión, actuando de acuerdo con ella. Además, esto les permitirá conocer y entender los discursos sociales y estereotipos marcados, para que no le influyan en su integración social.</p>
<p>Resiliencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se conoce la importancia de enfrentar los problemas. - Se es capaz de identificar la causa de los problemas 	<p>Esta competencia se ha trabajado con anterioridad en muchas ocasiones, aunque se considera que esas intervenciones no han sido adecuadas, han sido superficiales o básicas, o no han sabido cómo llegar al colectivo, pues los mismos</p>

	<p>para impedir que se repitan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se es capaz de controlar sus emociones, sobre todo ante la adversidad y situaciones de alta presión. - Se es capaz de tener una visión positiva de sí mismo, conociendo y teniendo confianza en sus fortalezas y habilidades. - Se es capaz de buscar soluciones y resolver conflictos de la manera más adecuada. - Se tiene una visión y pensamiento optimista. - Se tiene flexibilidad hacia el cambio, y ve los desafíos como oportunidades. - Se conoce las formas de construir la resiliencia, es decir 	<p>carecen de esta capacidad. Se considera esta capacidad muy compleja ya que es necesario tener base en otras para poder desarrollar la misma, por este motivo se ha establecido como necesidad de segundo orden. Se considera prioritario trabajar las necesidades de primer orden para construir una base que permita posteriormente la adquisición de esta competencia. Por lo que se recomienda trabajar la resiliencia en intervenciones próximas teniendo en cuenta estas acciones educativas como base de la misma.</p>
--	---	---

	<p>cuenta con herramientas para desarrollar la resiliencia.</p>	
--	---	--

A continuación, se presentan las necesidades priorizadas atendiendo a aspectos, considerados en el análisis cómo aspectos prioritarios para desarrollar en la intervención (automotivación, responsabilidad y análisis crítico de las normas sociales). Se han seleccionado dentro de cada una de ellas aquellos elementos -en negrita en el texto- considerados de primer orden.

Necesidad de trabajar la automotivación.

- ✓ Necesidad de conocer el significado de motivación.
- ✓ Necesidad de conocer la importancia a la automotivación e implicación.
- ✓ **Necesidad de reconocer el propio estado interno (sentimientos y pensamientos).**
- ✓ **Necesidad de saber cómo autoregular el propio estado emocional y controlar los impulsos.**
- ✓ Necesidad de conocer el nivel de automotivación e implicación que se posee.
- ✓ Necesidad de implicarse emocionalmente en la vida personal, laboral, social, y de tiempo y ocio libre.
- ✓ Necesidad de conocer y utilizar herramientas para mejorar la automotivación y la implicación.
- ✓ **Necesidad de buscar tendencias emocionales que guíen y faciliten el logro de objetivos.**

Necesidad de trabajar la responsabilidad.

- ✓ Necesidad de conocer la importancia de implicarse en comportamientos seguros, saludables y éticos.
- ✓ Necesidad de entender que las decisiones tienen consecuencias tanto positivas como negativas.
- ✓ **Necesidad de reflexionar sobre la situación en la que se encuentra (situación actual) y la situación a la que se quiere llegar (situación deseable).**
- ✓ Necesidad de reconocer y asumir la responsabilidad de las propias decisiones.

- ✓ Necesidad de conocer la importancia de tomar decisiones adecuadas ante la vida personal, laboral y social.
- ✓ **Necesidad de tomar decisiones a partir de la reflexión para buscar los mejores resultados en consonancia con los propios valores.**
- ✓ Necesidad de conocer la importancia de comprometerse para conseguir los propios objetivos.
- ✓ **Necesidad de mantener una actitud de compromiso: iniciativa, perseverancia, eficacia y automotivación.**

Necesidad de trabajar el análisis crítico de las normas sociales.

- ✓ Necesidad de conocer cuáles son las normas sociales.
- ✓ **Necesidad de saber buscar información.**
- ✓ **Necesidad de saber analizar la información encontrada.**
- ✓ **Necesidad de establecer a partir de la búsqueda y análisis de información su propia opinión.**
- ✓ **Necesidad de actuar sin tener en cuenta las influencias externas.**
- ✓ **Necesidad de actuar en consonancia con sus propios criterios y valores.**

En este apartado se han seleccionado más necesidades pues las tres primeras se han reformulado en una:

- ✓ **Necesidad de saber buscar, seleccionar y analizar la información, sacando una conclusión propia.**

A continuación, se presenta la explicación de la selección de los tres aspectos de la competencia emocional priorizados y seleccionados para la intervención: automotivación, responsabilidad y análisis crítico.

La automotivación es una necesidad de primer orden, pues a pesar de que los internos tienen información y posibilidades no hacen nada al respecto. Están institucionalizados, han adquirido una comodidad y dependencia a la misma, hasta el punto de renunciar a su libertad por ello. Es necesario que se produzca un cambio interno, que les proporcione un conocimiento sobre sí mismos y adquieran la confianza necesaria para hacer cualquier cosa que se propongan. Para saber qué quieren conseguir, proponiéndose objetivos específicos, efectivos, concretos y

alcanzables y averigüen cómo conseguirlo. Esta confianza en sí mismos, les permitirá salir de su zona de confort. Se trata de que sean capaces de conseguir esos objetivos a pesar de las adversidades que se les presenten, como puede ser el discurso social hacia los mismos.

La automotivación está relacionada íntimamente con las emociones, pues ésta tiende a impulsar la acción. El control emocional conlleva a demorar las gratificaciones y a dominar la impulsividad, aspectos de verdadera relevancia en el colectivo, pues éstos poseen la cultura de la inmediatez y suelen perder el control, además, esto es fundamental para el logro de objetivos. Las personas que poseen esta capacidad emocional tienden a ser personas más productivas y afectivas en las actividades que emprenden. Se pretende que le den sentido a su vida, que tengan ganas y entusiasmo por mejorar, aprender, progresar en todos los sentidos de manera íntegra, valorando la existencia, marcando la diferencia tanto en sus vidas como en la relación con los demás, para dejar huella y dejar el mundo mejor de lo que lo han encontrado.

La responsabilidad también se considera una necesidad de primer orden, pues la falta de responsabilidad es lo que ha hecho que los usuarios estén en el centro bajo medidas privativas de libertad, por lo cual es la raíz del problema. Es importante que tomen conciencia de su estado, y aceptarlo, dejar ese victimismo que les caracteriza para pasar a una actitud proactiva. Deben entender que toda decisión tiene sus consecuencias, tanto buenas como malas. Y en su caso el haber tomado una mala decisión le ha llevado a encontrarse en esa situación, por lo tanto deben responsabilizarse de sus actos. En este sentido se considera fundamental la relación de la responsabilidad con los valores éticos de uno mismo, así como la relación que tiene esta competencia con la del análisis crítico de las normas sociales, que se desarrollará más adelante. El conocer las normas sociales, ser crítico con las mismas, tener una opinión propia al respecto y construir unos valores permitirá tomar decisiones a partir de éstos buscando la forma más beneficiosa para ellos mismos y para los demás. Ser responsable significa tener disposición de asumir nuestro crecimiento, evolución y actuación en la vida. Se trata de dar sentido a lo que hacemos, de elegir cómo vivir nuestra propia vida, sacando la mejor versión de uno mismo, atendiendo a los valores morales generando acciones satisfactorias que marquen la diferencia y dejen huella.

Como se dijo anteriormente, el análisis crítico es fundamental para el desarrollo de la responsabilidad y de los valores. Pues para que una persona sea autónoma, es necesario que conozca la realidad, que sepa buscar información y analizarla y crear en base a eso su propia opinión, actuando de acuerdo con ella. Además, esto les permitirá conocer y entender los discursos sociales y estereotipos marcados, para que no le influyan en su integración social. Por otro lado, permitirá identificar los recursos con los que cuenta, qué oportunidades les ofrece el entorno, para que sea más fácil conseguir lo que se proponga.

Anexo 6. Estrategia metodológica.

El taller “¿A qué esperas?, ¡Coge las riendas!” está destinado a los internos/as del CIS Mercedes Pinto, es de carácter voluntario y se realizará durante dos meses, desde el 18 de julio al 19 de septiembre, los lunes, martes y jueves. Esto se realizará en distintos horarios, los lunes se realizará de 10:00 a 12:00 las sesiones grupales correspondientes a las sesiones grupales, así como horarios de tarde, de 17:00 a 20:00 para las sesiones individuales, los martes y jueves se contemplan el mismo horario pero todas de manera individual, en las cuales se estima una duración media de una hora con cada usuarios. En todas ellas se dará media hora antes y después de este horario para la

salida y entrada al CIS Mercedes Pinto. El horario será orientativo, ya que en algunas ocasiones se utilizarán las dos horas destinadas a la intervención educativa grupal y en otras será menor el tiempo necesario para las mismas. Lo mismo pasará con las individuales, ya que variará según las necesidades y características de cada individuo. Además, en el caso de ser necesario, se utilizarán sesiones extras para atender a las necesidades, niveles y ritmos de los usuarios.

Las actividades se realizarán siempre en el exterior del centro. Utilizando los recursos comunitarios, como puede ser espacios al aire libre como el Parque La Granja, o asociaciones vecinales. Esto es una estrategia de captación ya que lo que más valoran es la libertad, salir del centro.

Se pretende conseguir un cambio de actitud y comportamiento en los usuarios, por lo que las actividades estarán encaminadas a la reflexión personal, a través del análisis crítico de las mismas y la búsqueda de alternativas. Se utilizará para ello dinámicas grupales previamente diseñadas, ya que se pretende una aproximación del colectivo a conceptos básicos. Éstas serán sobre automotivación, autoconocimiento, autoayuda, autodesarrollo, a través de historias de vida, reflexiones, audiolibros, técnicas de relajación, etc. También, se realizarán ejercicios práctico de búsqueda, análisis y procesamiento de la información que facilitará la adquisición de la competencia de análisis crítico y al mismo tiempo, los acercará a la tecnología actual. Esto es significativo ya que muchos se han quedado atrás en cuanto a evolución de la tecnología, por su periodo de encarcelamiento y aislamiento de algunos recursos tecnológicos.

También, se realizará un proceso individualizado en el que no habrán actividades predeterminadas sino que se irán diseñando a partir de las necesidades y características (nivel educativo, ritmos, estilo de aprendizaje, intereses, gustos...) de los individuos. Aunque si quedarán reseñadas las fases (o momentos) fundamentales del trabajo individual con el colectivo y se consignará para cada una de ellas un catálogo de recursos que servirán de base al educador para apoyar el proceso de indagación y aprendizaje personal que desarrollará cada interno.

Dado el proceso individualizado no necesariamente cada usuario tardará lo mismo en cada uno de los momentos del mismo, también se tomará en cuenta –aparte del tiempo oficial de duración del mismo- contemplar algunas semanas adicionales al final

para quienes se hayan demorado más, puedan llegar a iguales resultados de sus compañeros/as.

La estrategia para mantener la participación es atender a las demandas e intereses de los participantes e incluirlas en el diseño de las actividades, sentirán que su opinión es realmente lo importante y que sus demandas serán atendidas en la medida de lo posible, por lo que se producirá un empoderamiento que los convertirá en los verdaderos protagonistas de su desarrollo y aprendizaje. Se favorecerá un ambiente acogedor, en el que se sientan entre amigos, libres de dar su opinión, en que puedan ser críticos, debatir y compartir ideas, y en el que vean resultados de su participación. Este sentimiento de pertenencia a un grupo facilitará el logro de las metas, ya que irán contrastando los avances y retroalimentándose positivamente entre ellos y animándose cuando no tengan tan buenos resultados.

La duración de la intervención no permite la profundización de los aspectos a trabajar, pero sí el inicio al cambio interno que se pretende conseguir en los usuarios, por lo que se recomienda, retomar las necesidades trabajadas así como complementarlas con las demás competencias emocionales de autonomía emocional.

Se utilizará una metodología participativa, ya que serán ellos mismos quienes realicen ese cambio que se pretende conseguir, a partir de la participación activa en todas las acciones educativas.

También, se empleará una metodología abierta y flexible, atendiendo en todo momento a las necesidades y demandas de los participantes. Se procurará el feed back en todo el proceso de la intervención para adaptar la misma a las circunstancias que se presenten.

El principal incentivo para la participación en las actividades es que pueden obtener puntos a través de éstas para disfrutar de más horas de libertad. El taller se llevará a cabo en los meses de verano, en los que menos actividades se ofrecen en el centro por lo que esto favorecerá su participación en el taller. Se obsequiará su participación con tres puntos.

Además, se empleará como estrategia de captación un cartel informativo, (sobre el taller impartido, con el nombre del taller: “¿A qué esperas?, ¡Coge las riendas!”), con una imagen central de una escalera con un lenguaje proactivo en cada escalón, que sugiera la motivación al logro. Además, se presentará una especie de eslogan

motivador “¡Tú, sí tú, eres el único que puede cambiar tú vida, apúntate ya! Y para finalizar se presenta la fecha de inicio, el horario en el que será impartido y el nombre de la persona responsable del mismo. Esto último, se puede considerar también una estrategia de captación, ya que la mayoría de internos del centro conocen a la persona que va a impartir el taller, por su periodo en prácticas en el mismo centro, a la cual han pedido realizar más acciones educativas en el centro, por lo que se considera que esto favorecerá su participación.

Para difundir la información sobre el taller, además del cartel informativo, se expondrá en las reuniones de respecto toda la información relevante al mismo. También, las educadoras se encargarán de comunicar a los nuevos internos en las entrevistas de alta, la próxima puesta en marcha del mismo, así como lo harán los responsables de la Comisión de Acogida.

Al finalizar el taller, se realizará una actividad de cierre un poco más lúdica, en la que se facilitará el intercambio de impresiones entre los participantes y la responsable del taller. Se les proporcionará un diploma de participación así como un comentario personal sobre su evolución durante el taller así como el fuerza positivo correspondiente para que siga mejorando y una reflexión sobre la importancia de crecimiento personal.

Además, se pretende que a lo largo del mismo los usuarios desarrollen un proyecto de vida, con al menos tres objetivos a corto, medio y largo plazo, con su respectiva planificación y los mecanismos correspondientes para ponerlos en práctica, se les proporcionará este documento, para comprobar si han conseguido al menos el objetivo a corto plazo, esperando que sea así y poder reforzar positivamente lo que han hecho animándolos a seguir.

Por lo tanto, el enfoque metodológico que se pretende utilizar es el enfoque formativo por medio de una metodología participativa que favorezca el acceso al conocimiento y el desarrollo de habilidades.

Anexo 7. Fichas técnicas de actividades educativas grupales

A continuación, se presentan los recursos educativos grupales en las correspondientes fichas técnicas de actividades educativas, extraídas del aula virtual de la asignatura de Educación Social Especializada (Toledo, Z. 2015).

Fase de autoconocimiento

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	El impacto emocional
ACCIÓN FORMATIVA	Fase de autoconocimiento
OBJETIVO GENERAL	Desarrollar la automotivación.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reconocer el propio estado interno (sentimiento y pensamientos).

METAS	Que el colectivo conozca el impacto que puede tener nuestras respuestas emocionales en nuestras vidas.
CONTENIDOS	Barreras y obstáculos emocionales que dificultan conseguir objetivos
DESCRIPCIÓN	<p>Esta actividad se realizará de manera grupal. En primer lugar, se preguntará a los participantes cuál creen que es el impacto que pueden tener nuestras respuestas emocionales en nuestras vidas así como si pueden dar ejemplos vivenciales de lo mismo. A continuación, se explicará de manera breve este impacto aportando teoría sobre el tema y ejemplos cotidianos. Después, se proyectará el video “Necesitas algo de motivación. CONOCE A NICK”. Por último, se realizará una reflexión común sobre el video proyectado.</p> <p>Se trata de que los usuarios tengan una primera toma de contacto con referencia a la temática, es decir, a las barreras y obstáculos que nos impiden realizar nuestros objetivos. Esto les facilitará posteriormente identificar cuáles son y buscar alternativas a los mismos.</p>
AGENTE	Pedagogo/a
RECURSOS MATERIALES	Serán necesarios un ordenador, un pendrive con el video descargado y un proyector.
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho.
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Es necesario tener en cuenta que el video puede manifestar emociones en los participantes, por lo que será necesario estar preparado para las mismas, como puede ser con respuestas a las reacciones emocionales o con pañuelos de papel.
FORMA DE EVALUACIÓN	<p>Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar.</p> <p>Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.</p>

DURACIÓN	Aproximadamente 1 hora y 30 minutos	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales no fungibles no tendrán coste alguno, ya que los mismos son cedidos. Para tener información sobre los costes de materia fungible ver presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	El coste total de los recursos humanos para esta actividad es de 20 euros.

ANEXO DE CONTENIDOS: para la explicación sobre el impacto que puede tener nuestras respuestas emocionales en nuestra vida el profesional tendrá en cuenta la siguiente bibliografía: Goleman, D. (1998) *La práctica de la inteligencia emocional*. Kairós. Barcelona; Iraeta A. I. V., & Rovira, D. P. (1992). *Conocimiento social de las emociones: evaluación de la relevancia teórica y empírica de los conceptos prototípicos de cólera, alegría, miedo y tristeza*. *Cognitiva*, 4(1), 29-48; Atrévete a saber, (2013, agosto, 17), *¿Para qué sirven las emociones?*, recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=6RjEkdep5v0>

El video que se proyectará será YouTube (S/A,F) “¿Necesitas algo de motivación? CONOCE A NICK”. Historia de vida de superación personal. Consultado el 9 de julio de 2016 en: <https://www.youtube.com/watch?v=wiHEPO6BgX8>

❖ Fase de autorregulación

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	En busca del equilibrio emocional
ACCIÓN FORMATIVA	Fase de autorregulación
OBJETIVO GENERAL	Desarrollar la automotivación.
OBJETIVO	Autorregular el propio estado emocional y controlar los impulsos.

ESPECÍFICO	
METAS	Que el colectivo conozca qué es y la importancia de la autorregulación de las emociones.
CONTENIDOS	Equilibrio emocional
DESCRIPCIÓN	<p>En primer lugar, se expondrán una serie de situaciones o circunstancias y se preguntará a los usuarios cómo reaccionarían en ante las mismas. A continuación, se hará una reflexión sobre los comentarios de éstos y las consecuencias positivas y negativas que tendría actuar de esa forma. Después, se realizará una breve explicación sobre la temática fundamentada teóricamente y aportando ejemplos cotidianos que faciliten su comprensión. Para finalizar, se proyectará el video “Mis emociones de Jorge Bucay”.</p> <p>Se trata de que los usuarios tengan una primera toma de contacto con referencia a la temática, es decir, a la autorregulación. Se trata de la capacidad emocional auto- eficiencia emocional, de la competencia de autonomía emocional. Esta es la capacidad de reconocer las propias emociones, aceptarlas como experiencias y auto-regularlas buscando un equilibrio emocional.</p>
AGENTE	Pedagogo/a
RECURSOS MATERIALES	Serán necesarios un ordenador, un pendrive con el video descargado y un proyector.
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho.
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.
FORMA DE EVALUACIÓN	Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en

	<p>qué se puede mejorar.</p> <p>Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.</p>	
DURACIÓN	Aproximadamente 2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales no fungibles no tendrán coste alguno, ya que los mismos son cedidos. Para tener información sobre los costes de materia fungible ver presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	El coste total de los recursos humanos para esta actividad es de 20 euros.

ANEXO DE CONTENIDOS: para la explicación sobre el impacto que puede tener nuestras respuestas emocionales en nuestra vida el profesional tendrá en cuenta la siguiente bibliografía: Goleman, D. (1998) *La práctica de la inteligencia emocional*. Kairós. Barcelona, Iraeta, A. I. V., & Rovira, D. P. (1992). Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007), *Las competencias emocionales*, Educación XXI, 10, pp. 61-82. *Atrévete a Saber*, (2012, noviembre, 12), Redes 130. *Aprende a Gestionar las emociones*, recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=q-KkdMrAz-8>. Soldevila Benet, A. (2009) *Emociónate. Programa de educación emocional*. Capítulo 4. Regulación emocional (pp 101-107).

El video que se proyectará será Jorge Bucay (2012) *Mis emociones*. Consultado el 10 de julio de 2016 en: <https://www.youtube.com/watch?v=lzGgZn3D7Gk>

❖ Fase de autoconfianza

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	Yo soy el protagonista de mi vida
ACCIÓN	Fase de autoconfianza.

FORMATIVA	
OBJETIVO GENERAL	Desarrollar la automotivación.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Buscar tendencias emocionales que guíen y faciliten el logro de objetivos.
METAS	Que el colectivo sienta que tiene un papel en la vida, algo bueno que aportar a los demás.
CONTENIDOS	Valoración personal
DESCRIPCIÓN	<p>Los participantes a través de pistas colocadas en distintos lugares del Parque La Granja, deberán encontrar “El Tesoro”. Para ello, deberán elegir a dos líderes, uno irá al principio y otro al final y serán los encargados de dirigir al grupo. Además, deberán ir de la mano y no soltarse en ningún momento, en el caso de hacerlo, deberán volver a la pista inicial y hacer de nuevo todo el recorrido.</p> <p>En cada pista, se encontrarán las letras de la palabra AUTOESTIMA, que irán recogiendo en una tarjeta a medida que vayan encontrando las pistas.</p> <p>El tesoro será un baúl que contendrá un espejo. La intención es que se vean reflejados y que entiendan que el mayor tesoro son ellos/a mismos/as. A continuación, en círculo, se pedirá a cada uno de los miembros que vayan pasando por dentro del círculo por orden, cada vez que haya un miembro en el mismo, los que en el círculo dirán cualidades positivas que éste posea. Una vez hayan pasado todos por dentro del círculo. Se hará una puesta en común sobre ambas dinámicas, que era lo que esperaban que fuera el tesoro, que sintieron al ver un espejo y cómo se sintieron al verse reflejados en el mismo; y cómo se sintieron al recibir elogios de sus compañeros.</p> <p>A continuación, se mostrará un video <i>Mi gran apoyo</i> elaborada por</p>

	<p>Laura Chica, autora del libro “palabras para encontrarte”, es psicóloga especialista en psicología positiva.</p> <p>Por último, se hará una breve explicación sobre la importancia de ser protagonistas de nuestra propia vida, el desarrollo personal dirigido a la autorrealización.</p> <p>Se trata de que los usuarios tengan una primera toma de contacto con referencia a la temática, es decir, autoconfianza. Ésta está estrechamente relacionada con la autoestima y la motivación trascendental. La primera, es la aceptación y valoración propia. La última, es considerada la necesidad que culmina la Pirámide de Necesidades de Maslow. Esto es la autorrealización personal. En este caso se pretende un acercamiento a esa autorrealización a través del desarrollo personal.</p>
AGENTE	Pedagogo/a
RECURSOS MATERIALES	Serán necesarios un ordenador, un pendrive con el video descargado y un proyector, un cofre, un espejo, folios y rotuladores.
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho.
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.
FORMA DE EVALUACIÓN	Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar.

	Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.	
DURACIÓN	Aproximadamente 2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales no fungibles no tendrán coste alguno, ya que los mismos son cedidos. Para tener información sobre los costes de materia fungible ver presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	El coste total de los recursos humanos para esta actividad es de 20 euros.

- **ANEXO DE CONTENIDOS:** para la explicación sobre la importancia de la autoestima y valoración para el desarrollo personal, el profesional tendrá en cuenta la siguiente bibliografía: Bisquerra Alzina, R. (2012). *Orientación, tutoría y educación emocional*. Madrid: Síntesis; Soldevila Benet, A. (2009). *Emociónate. Programa de educación emocional*. Capítulo 5. La autoestima. Madrid: Pirámides; Verduzco Álvarez, M.A (2001). *Autoestima para todos*. Mexico: Pax Mexico; y Fondo social Europeo. *Material didáctico: motivación y autoestima*. Diputación de Toledo, proyecto Equal. Extraído de: http://www.diputoledo.es/global/ver_pdf.php?id=4989

También, se utilizará el recursos visual: Chica, L. *Mi gran apoyo*.

❖ **Fase de posicionamiento**

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	Asumiendo mi responsabilidad
ACCIÓN FORMATIVA	Fase de posicionamiento

OBJETIVO GENERAL	Mejorar la responsabilidad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reflexionar sobre la situación en la que se encuentran (situación actual) y la situación a la que quieren llegar (situación deseable).
METAS	Que el individuo analice las causas o motivos del por qué o cómo ha llegado hasta esta situación.
CONTENIDOS	Responsabilidad de los propios actos y de su existencia.
DESCRIPCIÓN	<p>En primer lugar, se pedirá a los participantes que tomen 5 minutos para reflexionar en silencio sobre su situación actual “la privación de la libertad”. A continuación, se les proporcionará 3 trozos de folios en blanco, en los que deberán contestar una pregunta en cada uno de ellos. Las preguntas acerca de su situación: causas o motivos, aprendizajes adquiridos y cómo puedo mejorar. Se les indicará que las respuestas son totalmente anónimas. Una vez finalicen, se colocará cada una de ellas en la caja que corresponda según la pregunta realizada. Después, se irán poniendo en común las aportaciones realizadas por todos. Para finalizar se hará una breve explicación sobre capacidad emocional: la responsabilidad.</p> <p>Se trata de acercar al colectivo a las metas propias de esta fase dirigidas a la responsabilidad, no sólo asumiendo lo que han hecho sino sacando lo positivo de lo mismo y proponiendo mejoras.</p>
AGENTE	Pedagogo/a
RECURSOS MATERIALES	Serán necesarios folios, bolígrafos, cinta adhesiva y tres cajas.
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho.
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.

FORMA DE EVALUACIÓN	Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar. Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.	
DURACIÓN	Aproximadamente 2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales no fungibles no tendrán coste alguno, ya que los mismos son cedidos. Para tener información sobre los costes de materia fungible ver presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	El coste total de los recursos humanos para esta actividad es de 20 euros.

- **ANEXO DE CONTENIDOS:** para la explicación sobre la importancia de la responsabilidad, el profesional tendrá en cuenta la siguiente bibliografía: Bisquerra Alzina, R. (2012). *Orientación, tutoría y educación emocional*. Madrid: Síntesis; Goleman, D. (1998) *La práctica de la inteligencia emocional*. Kairós. Barcelona, Iraeta, A. I. V., & Rovira, D. P. (1992); y Ruiz, L. M., Rodríguez, P., Martinek, T., Schilling, T., Duran, L.J. y Jiménez, P. (2006). El Proyecto Esfuerzo: un modelo para el desarrollo de la responsabilidad personal y social a través del deporte. *Revista de Educación*, 341, pp 933-958.

❖ **Fase de toma de decisiones**

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	En busca de la solución
ACCIÓN FORMATIVA	Fase de toma de decisiones

OBJETIVO GENERAL	Mejorar la responsabilidad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Tomar decisiones a partir de la reflexión para buscar los mejores resultados, en consonancia con los propios valores.
METAS	Que el colectivo conozca las bases del diagnóstico y la toma de decisiones.
CONTENIDOS	Toma de decisiones.
DESCRIPCIÓN	<p>Se expondrán una serie de problemáticas, utilizando ejemplos reales que hayan vivenciado o puedan llegar a hacerlo tanto de dentro como fuera del centro. Los participantes en pequeños grupos analizarán la misma, y diagnosticarán las posibles causas del mismo así como buscarán alternativas para su solución, tomando la que crean más oportuna.</p> <p>A continuación, se pondrán en común todas las aportaciones de los grupos haciendo especial hincapié en que pasaría si se tomarán unas u otras decisiones.</p> <p>Por último, se realizará una explicación sobre las bases del diagnóstico y la toma de decisiones.</p> <p>Se trata por un lado, de reforzar la idea de responsabilidad ateniendo a las consecuencias de la toma de decisiones, y por el otro, se atenderá a la explicación para poder llevar a cabo el proceso de diagnóstico y toma de decisiones.</p>
AGENTE	Pedagogo/a
RECURSOS MATERIALES	Serán necesarios folios, bolígrafos, y fichas con los ejemplos problemáticos.
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho.
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.

DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACIÓN	Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar. Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.	
DURACIÓN	Aproximadamente 2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales no fungibles no tendrán coste alguno, ya que los mismos son cedidos. Para tener información sobre los costes de materia fungible ver presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	El coste total de los recursos humanos para esta actividad es de 20 euros.

- **ANEXO DE CONTENIDOS:** para la explicación sobre el proceso de diagnóstico y toma de decisiones, el profesional tendrá en cuenta la siguiente bibliografía: todos aquellos documentos relacionados con la planificación, en concreto con el diagnóstico y la toma de decisiones. Toledo, Z. Aula virtual: *Claves para aprender a planificar en el ámbito de la educación no formal*. Extraída de <https://campusvirtual.ull.es/ocw/course/view.php?id=66> y Steve Pavlina. *Los 7 valores para una vida exitosa*. Traducido y analizado por Jesús Guerrero. Traducido por Guerrero J. (2009). Extraído de: <http://www.jesusguerrero.com/2009/02/7-valores-para-una-vida-exitosa/>

❖ Fase de compromiso

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	¿Cuál es tu grado de compromiso?, ¿te atreves a mejorarlo?
ACCIÓN	Fase de toma de compromiso

FORMATIVA	
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la responsabilidad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mantener una actitud de compromiso: iniciativa, persistencia, eficiencia y automotivación.
METAS	Que el colectivo conozca los aspectos que apoyan e impiden el compromiso.
CONTENIDOS	Compromiso
DESCRIPCIÓN	<p>Se realizarán un pequeña yincana con seis pruebas.</p> <p>En primer lugar, se explicarán todas las pruebas del recorrido y se formarán dos grupos. Por lo tanto, una vez finalicen cada prueba continuaran con la siguiente así hasta llegar a la meta, no hará falta esperar al otro grupo para continuar el recorrido. Se comenzará en la meta con una carrera de sacos por parejas, sorteando distintos obstáculos, una vez lleguen, deben volver a chocar la mano a la siguiente pareja de su equipo, dándoles el saco, para que éstos los releven y así sucesivamente hasta que todo el equipo haya pasado por la prueba. A continuación, se pondrán en círculos y con las manos unidas deberán pasarse un aro sin soltarse las manos, esto debe hacerlo todos los componentes del grupo. Seguidamente, cogerán una cuchara cada uno y con ésta en la boca, deberán pasar una bola a todos sus compañeros, también en círculo. En la misma forma, cuando finalicen, deberá pasarse una pelota, sin que caiga al suelo, pasando por todos los miembros del equipo, y al finalizar esto, uno por uno deberá llevar la pelota entre las piernas hasta un cubo e introducirla en el mismo, recogiendo la misma y llevándosela al siguiente. Después, deberán pasar una pelota de un vaso a otro, teniendo que rellenar el vaso con agua para poder pasarlo, y soplar dicha pelota hasta que se introduzca en el siguiente vaso, así hasta que pasen por todos los vasos; estos serán igual al número de participantes, pues todos deberán hacer</p>

	<p>la prueba. Por último, por parejas deberán llevar un globo sin tocarlo con las extremidades hasta la meta. Esto lo pueden por ejemplo, con la espalda apoyándose uno a otro. En la meta lo deberán estallar sin utilizar las manos para recoger la pieza de puzle que habrá dentro. Así todos los miembros pasarán por la prueba recogiendo las distintas piezas formando un puzle con una imagen relacionada con el compromiso y la especificación de los aspectos que apoyan e impiden el mismo.</p> <p>Para finalizar, se realizará una reflexión sobre el compromiso que adquirió cada persona con su grupo, y se realizará una explicación sobre la temática a tratar. Se trata de acercar al colectivo a la idea de compromiso.</p>
AGENTE	Pedagogo/a
RECURSOS MATERIALES	Dos sacos de papas, vasos, cucharas, pelotas, aro, globos, cubos, agua, goma Eva, botellas, folios y colores. Y cualquier otro material disponible en el parque que se considere oportuno, como puede ser la tierra, una mesa, etc.
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho.
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.
FORMA DE EVALUACIÓN	<p>Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar.</p> <p>Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.</p>
DURACIÓN	Aproximadamente 2 horas.
ESTIMACIÓN	EN RECURSOS MATERIALES Los recursos materiales no

DE COSTOS		fungibles no tendrán coste alguno, ya que los mismos son cedidos. Para tener información sobre los costes de materia fungible ver presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	El coste total de los recursos humanos para esta actividad es de 20 euros.

ANEXO DE CONTENIDOS: para la explicación sobre el compromiso, el profesional tendrá en cuenta la siguiente bibliografía: Ríos, M., Téllez, M. y Ferrer, J. (2010). *El Empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes*. Extraído de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422010000200006&script=sci_arttext ; Lundin, R. (2014) *Siete pasos para acelerar la generación del compromiso*. Extraído de: <http://www.celpax.com/es/siete-pasos-para-acelerar-la-generacion-de-compromiso/> ; y Carol Llopart, S. *Maximizar el desempeño de equipos y organizaciones mejorando su comunicación*. Consultado en: <https://www.linkedin.com/pulse/12-formas-concretas-de-mejorar-el-compromiso-laboral-carol-llopart>

❖ **Fase de búsqueda y selección de recursos**

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	Hacia la búsqueda acertada
ACCIÓN FORMATIVA	Fase de búsqueda y selección de recursos
OBJETIVO GENERAL	Favorecer el análisis crítico
OBJETIVO ESPECÍFICO	Buscar, seleccionar y analizar la información, sacando una conclusión propia.
METAS	Que el colectivo identifique las fuentes de información fiables y

	adecuadas.	
CONTENIDOS	Análisis crítico	
DESCRIPCIÓN	Se les pedirá a los participantes que busquen una serie de información dada. A continuación, se realizará una reflexión sobre cómo han buscado la información, dónde, qué han tenido en cuenta para hacerlo... Para finalizar, se dará una explicación sobre qué es una las fuentes de información, los aspectos a tener en cuenta y cómo valorar la información encontrada. Esto se realizará mediante ejemplos prácticos, utilizando la conexión a internet y los ordenadores para ello.	
AGENTE	Pedagogo/a	
RECURSOS MATERIALES	Serán necesario ordenadores y conexión a internet.	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.	
FORMA DE EVALUACIÓN	Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar. Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.	
DURACIÓN	Aproximadamente 2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales no fungibles no tendrán coste alguno, ya que los mismos son cedidos. Para tener información sobre los costes de materia fungible ver

		presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	El coste total de los recursos humanos para esta actividad es de 20 euros.

ANEXO DE CONTENIDOS: para la explicación sobre fuentes fiables y adecuadas, el profesional tendrá en cuenta la siguiente bibliografía: ULL. Servicio de biblioteca. Aula virtual: Fuentes de información para estudios universitarios. Tema 3. Consultado en: <https://campusvirtual.ull.es/ocw/course/view.php?id=35>

❖ **Fase de eliminación de impedimentos (barreras, obstáculos e influencias externas) y de asertividad como respuesta a las mismas.**

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	Por qué me juzgan
ACCIÓN FORMATIVA	Fase de eliminación de impedimentos (barreras, obstáculos e influencias externas) y de asertividad como respuesta a las mismas.
OBJETIVO GENERAL	Favorecer el análisis crítico
OBJETIVO ESPECÍFICO	Actuar sin influencias externas.
METAS	Que el colectivo identifique los discursos sociales y los estereotipos que le conciernen y cómo le afectan.
CONTENIDOS	Capacidad de negación
DESCRIPCIÓN	En primer lugar, se llevará a cabo un grupo de discusión teniendo como tema central los discursos sociales dirigidos al colectivo “reclusos”, que propician una serie de estereotipos y prejuicios sobre el mismo. El grupo de discusión es una técnica de recogida de información. Ésta permitirá a través del diálogo exponer las ideas y comentarios sobre la temática a tratar mediante la retroalimentación que permitirá identificar la información que se posee sobre ésta y cómo le afecta, esto no sólo se saca de la

	<p>comunicación verbal, sino sobre todo de la no verbal.</p> <p>A continuación, se realizará un debate posicionando a los participantes en dos bandos, uno con ideas a favor de esos estereotipos y otros en contra. Esto facilitará el análisis crítico sobre los mismos.</p>	
AGENTE	Pedagogo/a	
RECURSOS MATERIALES	No serán necesarios recursos materiales.	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	Será necesario controlar las reacciones emocionales que pueda surgir a partir tanto del grupo de discusión como del debate. Se deberá controlar el turno de palabra y el respeto hacia todos los miembros del grupo.	
FORMA DE EVALUACIÓN	<p>Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar.</p> <p>Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.</p>	
DURACIÓN	Aproximadamente 2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales no fungibles no tendrán coste alguno, ya que los mismos son cedidos. Para tener información sobre los costes de materia fungible ver presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	El coste total de los recursos humanos para esta actividad es de 20 euros.

ANEXO DE CONTENIDOS: no será necesario utilizar bibliografía para esta sesión grupal.

❖ **Fase de afianzamiento y perseverancia.**

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	Reconociendo mis logros.
ACCIÓN FORMATIVA	Fase de afianzamiento y perseverancia.
OBJETIVO GENERAL	Favorecer el análisis crítico.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Aprender nuevos criterios y valores que apoyen el desarrollo del proyecto personal.
METAS	Que el colectivo conozca la importancia del proceso del desarrollo de su proyecto personal. Reconociendo que tenemos un papel fundamental en el mundo y el deber de realizar acciones buenas para dejar un legado en él.
CONTENIDOS	Criterios y valores
DESCRIPCIÓN	<p>Se ha favorecido un ambiente acogedor, en el que se sienten entre amigos, libres de dar su opinión, en que pueden ser críticos, debatir y compartir ideas, y en el que vean resultados de su participación. Este sentimiento de pertenencia a un grupo facilitará el logro de las metas, ya que irán contrastando los avances y retroalimentándose positivamente entre ellos y animándose cuando no tengan tan buenos resultados.</p> <p>Por este motivo, se utilizará esta sesión para compartir los logros de las metas de nuestro proyecto de vida, lo que producirá un reconocimiento personal que favorecerá el criterio de importancia que tiene el desarrollo de dicho proyecto. Por lo que se sentirá protagonista de su propio proceso de aprendizaje y esto favorecerá el entusiasmo para seguir avanzando en el desarrollo personal.</p>

AGENTE	Pedagogo/a	
RECURSOS MATERIALES	No serán necesarios recursos materiales.	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho.	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.	
FORMA DE EVALUACIÓN	<p>Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar.</p> <p>Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.</p>	
DURACIÓN	Aproximadamente 2 horas.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Los recursos materiales no fungibles no tendrán coste alguno, ya que los mismos son cedidos. Para tener información sobre los costes de materia fungible ver presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	El coste total de los recursos humanos para esta actividad es de 20 euros.

ANEXO DE CONTENIDOS: no será necesario utilizar bibliografía para esta sesión grupal.

Anexo 8. Recursos educativos individuales

A continuación, se presentan una serie de recursos documentales que pueden proporcionar elementos de apoyo adaptados a los diferentes procesos personales a la hora de dinamizar las distintas fases del proceso educativo programado con los diferentes individuos. Se seleccionará aquel o aquellos más acordes a las necesidades y características de cada uno de ellos.

❖ Fase de autoconocimiento

ACCIÓN FORMATIVA	Fase de autoconocimiento
OBJETIVO GENERAL	Desarrollar la automotivación.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reconocer el propio estado interno (sentimiento y pensamientos).
METAS	<ul style="list-style-type: none">- Que el colectivo identifique: Respuestas emocionales ante la frustración Diálogo interno negativo Pensamientos limitantes- Que el colectivo identifique sus miedos: al fracaso, a las críticas, a lo desconocido... Otra con actitudes inadecuadas: postergación, apatía, negatividad
CONTENIDOS	Barreras y obstáculos emocionales que dificultan conseguir objetivos
Recursos documentales	Mapas mentales: <ul style="list-style-type: none">- Nuestro mapa mental de las emociones. Este ha sido extraído de aula virtual de la asignatura de Educación Social Especializada del Grado en Pedagogía, realizado por Toledo, Z. (2015).- Nuestro mapa mental de nuestros miedos (elaboración propia).- Nuestro mapa mental de nuestros impedimentos

	<p>(elaboración propia).</p> <p>Soldevila Benet, A. (2009). Emociónate. Programa de educación emocional. Capítulo 3. Conciencia emocional. (pp 77-98) ejercicio práctico experimento emociones (pp 91). Madrid: Pirámides.</p> <p>Herrera, F., Ramírez, M.I., Roa, J.M., y Herrera, M.I. (2006). Programa de desarrollo personal. Unidad IV: Cómo controlar mi ansiedad. Pirámides.</p> <p>Segura, M. y Arcas, M. (2010). Educar las emociones y los sentimientos. Introducción práctica al complejo mundo de los sentimientos. Madrid: Narcea, S.A</p>
<p>DESCRIPCIÓN</p>	<p>Mapa mental:</p> <p>El mapa mental es una técnica para acceder a los espacios mentales de forma creativa. Es una técnica gráfica en la que organizamos las ideas a partir de una imagen central. Nos permite ver cómo nuestro cerebro recoge, procesa y almacena la información para posteriormente analizarla y buscar alternativas, nuevas ideas. Este aprendizaje visual permite reforzar la comprensión, invita a integrar nuevos conocimientos, identificar errores conceptuales e incomprensiones, ayuda a eliminar barreras y obstáculos.</p> <p>Se explicará en primer lugar que es un mapa mental y se expondrá un ejemplo. El usuario realizará un mapa mental libre tradicional, para acceder a la información. A continuación, se explicará el mapa mental seleccionado de la tarea correspondiente y se irá asesorando al individuo para que avance en la comprensión de cómo son nuestras barreras y obstáculos personales que nos impiden alcanzar nuestros objetivos. Esta técnica sirve para comenzar a familiarizar al individuo con el</p>

	<p>trabajo a realizar. Luego, se irán incorporando otras en función de la información que aparezca, de las necesidades que se detecten, los bloques que surjan, etc. Para ello, podrán utilizarse el resto de los recursos propuestos.</p> <p>Actividades de los demás recursos:</p> <p>Se realizará las adaptaciones que se crean oportunas según las necesidades y características del individuo. Se explicará cada actividad y se asesorará en su realización para que avance en la comprensión de cómo son nuestras barreras y obstáculos personales que nos impiden alcanzar nuestros objetivos.</p>
AGENTE	Pedagogo/a
RECURSOS MATERIALES	Ficha de mapa mental, fichas de actividades, bolígrafos.
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario ningún personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.
FORMA DE EVALUACIÓN	<p>Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar.</p> <p>Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.</p>
DURACIÓN	Se contempla que la duración es variable pero que se recomienda usar el porcentaje correspondiente de estas metas del tiempo total de la fase 1 (excluida la duración de la actividad grupal) por

	persona.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Éstos serán en base a las actividades seleccionadas. Se contempla en el presupuesto final, los recursos materiales tangibles que pudieran utilizarse. Véase presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	Véase presupuesto final.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de mapas mentales para esta fase.

➤ **NUESTRO MAPA DE LAS EMOCIONES (Toledo, Z. 2015)**

Emoción/aspecto	Esquema mental (aspectos psicológicos-pensamientos)	Conducta (cómo se manifiesta- palabras y acciones)	Qué genera la respuesta (de dónde proviene)	Gestión consciente
RABIA				
MIEDO				
TRISTEZA				

➤ **Nuestro mapa de los miedos (elaboración propia)**

¿Qué situaciones, hechos o circunstancias me dan miedo?	Esquema mental ¿Qué pienso cuando pasa esto?	Conducta ¿Cómo actuó?	Razones ¿Por qué siento miedo ante esto?	Gestión consciente ¿Cómo puedo cambiarlo?

➤ **Nuestro mapa de los impedimentos (elaboración propia)**

Impedimentos	Esquema mental	Conducta	Razones ¿Por qué pasa esto?	Gestión consciente ¿Cómo puedo cambiarlo?
Nuestro ego				
Inercia interior/diálogo interno				
Pereza				
Negatividad				
Nuestro lenguaje (reactivo)				

❖ **Fase de autorregulación**

ACCIÓN FORMATIVA	Fase de autorregulación
OBJETIVO GENERAL	Desarrollar la automotivación.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Autorregular el propio estado emocional y controlar los impulsos.
METAS	<ul style="list-style-type: none"> - Que el colectivo aprenda técnicas para regular las emociones como son la redefinición, el diálogo interno constructivo... - Que colectivo aprenda técnicas para controlar los impulsos como son la relajación, la técnica del semáforo, contar hasta diez... <p>El colectivo aprenda a disolver las barreras y obstáculos (perspectivas, juicios y creencias que le limitan) que le dificultan la eficacia. Como por ejemplo, a través del lenguaje proactivo.</p>
CONTENIDOS	Equilibrio emocional
Recursos documentales	<p>La regulación emocional es la toma de conciencia de las propias emociones y el autocontrol de las mismas. Esto conlleva la tolerancia a la frustración, el manejo de la ira, la capacidad para retrasar gratificaciones, las habilidades de afrontamiento en situaciones de riesgo, el desarrollo de la empatía, etc. (Bisquerra, R. 2012).</p> <p>Algunas técnicas concretas son el diálogo interno, control del estrés (relajación, meditación, respiración), autoafirmaciones positivas, asertividad, reestructuración cognitiva, imaginación emotiva, atribución causal, distanciamiento (emplazamiento), búsqueda de refuerzo social (busca ayuda o escucha), aceptar la responsabilidad, divertirse (distrarse), realizar ejercicio físico, etc.</p>

	<p>A continuación, se presentan recursos documentales sobre éstas técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soldevila Benet, A. (2009). Emociónate. Programa de educación emocional. Capítulo 4. Regulación emocional. Ejercicios prácticos pp. 107- 118. Madrid: Pirámides. - Bisquerra Alzina, R. (2012). <i>Orientación, tutoría y educación emocional</i>. Capítulo 6: Educación emocional y orientación. 6.10. Ejemplos de ejercicios de educación emocional (pp 97- 101). Madrid :Síntesis. - Bisquerra Alzina, R. (2013). <i>Educación emocional: propuesta para educadores y familia</i>. Editorial: DESCLEE DE BROUWER - Campos, J. (2016). <i>Educación emocional: el principio del cambio</i>. Barcelona: Granica - García Crespo, L. Técnica del semáforo. Recopilado de http://www.espaciomenteysalud.es/la-tecnica-del-semaforo/ - Marcuello García, A.A. (s/f). Técnicas de control emocional. Recopilado de http://www.psicologia-online.com/autoayuda/iemocional/control_emocional.shtml - Rodríguez, T; García, C.M; y Cruz, R (2005) Técnicas de relajación y autocontrol emocional. Medisur, vol. 3 Núm. 3. Pp. 55-70. Recopilado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180019787003
DESCRIPCIÓN	<p>Se seleccionaran las actividades que se consideren apropiadas a cada individuo según la información que aparezca, las necesidades que se detecten, los bloqueos que surjan, etc. Además, se realizarán las adaptaciones que se crean oportunas según las necesidades y características del individuo. Se explicará cada actividad y se asesorará en su realización para que aprendan las diferentes técnicas para el equilibrio emocional.</p>
AGENTE	Pedagogo/a

RECURSOS MATERIALES	Fichas de actividades, folios y bolígrafos. Así como cualquier otro material necesario para el desarrollo de las actividades contemplados como recursos fungibles en el presupuesto.	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario ningún personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.	
FORMA DE EVALUACIÓN	<p>Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar.</p> <p>Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.</p>	
DURACIÓN	Se contempla que la duración es variable pero que se recomienda usar el porcentaje correspondiente de estas metas del tiempo total de la fase 2 (excluida la duración de la actividad grupal) por persona.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Éstos serán en base a las actividades seleccionadas. Se contempla en el presupuesto final, los recursos materiales tangibles que pudieran utilizarse. Véase presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	Véase presupuesto final.

❖ Fase de autoconfianza

ACCIÓN FORMATIVA	Fase de autoconfianza
OBJETIVO GENERAL	Desarrollar la automotivación.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Buscar tendencias emocionales que guíen y faciliten el logro de objetivos.
METAS	<p>Que el colectivo identifique sus cualidades y habilidades propias</p> <p>Que el colectivo se valore, sintiéndose capaz de hacer cualquier cosa que se proponga a través de técnicas de autoestima: como la del árbol (reconocimiento de logros), del espejo, pensamiento positivo...</p> <p>Que el colectivo sepa centrar su foco de atención en lo positivo, viendo los errores como oportunidades</p>
CONTENIDOS	Valoración personal
Recursos documentales	<p>Para mejorar la valoración personal es necesario tener en cuenta aspectos relacionados con la autoestima y la actitud positiva, ambas competencias emocionales de la autonomía emocional estrechamente vinculadas a la automotivación. La autoestima es aceptarse tal y como uno es, con sus limitaciones y sus capacidades, sus debilidades y fortalezas, así como el reconocimiento de las mismas. Se trata de que conozca sus habilidades y fortalezas para creer en sí mismos, en que pueden conseguir todo aquello que se propongan. Y actitud positiva permite enfocándose en los aspectos que se puedan manejar y que permitan avanzar. Trabajando las mismas se conseguirán las metas propuestas en esta fase. Para ello se han seleccionado los siguientes recursos educativos:</p> <p>- Soldevila Benet, A. (2009). Emociónate. Programa de</p>

	<p>educación emocional. Capítulo 5. La autoestima. Actividades prácticas pp 127-136. Madrid: Pirámides.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Universidad de Córdoba y Grupo de investigación AVI (S/F). Ejercicios prácticos para mejorar la autoestima. Recopilado de http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/cultura_y_deporte/orientacion/orientacion/bienestar_emocional/gestion_emociones/Ejercicios-para-mejorar-tu-autoestima.pdf - Verduzco Álvarez, M.A (2001). <i>Autoestima para todos</i>. Mexico: Pax Mexico. - Minchinton, J. (2000) <i>52 cosas que puedes hacer para elevar tu autoestima</i>. Málaga: Sirio. - Stamateas, B. (2011) <i>Quererme más</i>. Editorial: Planeta Argentina. - Andre, C. (2007). <i>Prácticas de autoestima</i>. Barcelona: KAIROS. - Branden, N. (1997). <i>Cómo mejorar su autoestima</i>. Barcelona: Paidós. - Fondo social Europeo. <i>Material didáctico: motivación y autoestima</i>. Diputación de Toledo, proyecto Equal. Extraído de: http://www.diputoledo.es/global/ver_pdf.php?id=4989 - Palladino, C. (1992). <i>Como desarrollar la autoestima</i>. México: Iberoamérica.
DESCRIPCIÓN	<p>Se seleccionaran las actividades que se consideren apropiadas a cada individuo según la información que aparezca, las necesidades que se detecten, los bloqueos que surjan, etc. Además, se realizarán las adaptaciones que se crean oportunas según las necesidades y características del individuo. Se explicará cada actividad y se asesorará en su realización para que aprendan las diferentes técnicas para la valoración personal y autoconfianza.</p>
AGENTE	Pedagogo/a
RECURSOS	Fichas de actividades, folios y bolígrafos. Así como cualquier otro

MATERIALES	material necesario para el desarrollo de las actividades contemplados como recursos fungibles en el presupuesto.	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario ningún personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.	
FORMA DE EVALUACIÓN	<p>Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar.</p> <p>Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.</p>	
DURACIÓN	Se contempla que la duración es variable pero que se recomienda usar el porcentaje correspondiente de estas metas del tiempo total de la fase 3 (excluida la duración de la actividad grupal) por persona.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Éstos serán en base a las actividades seleccionadas. Se contempla en el presupuesto final, los recursos materiales tangibles que pudieran utilizarse. Véase presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	Véase presupuesto final.

❖ **Fase de posicionamiento**

ACCIÓN FORMATIVA	Fase de posicionamiento
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la responsabilidad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reflexionar sobre la situación en la que se encuentran (situación actual) y la situación a la que quieren llegar (situación deseable).
METAS	<p>Que el colectivo identifique la situación en la que se encuentra</p> <p>Que el colectivo reconozca y asuma la responsabilidad de sus actos</p> <p>Que el colectivo identifique la situación en la que le gustaría estar desde una perspectiva realista (situación deseable/posible)</p>
CONTENIDOS	Responsabilidad de los propios actos y de su existencia
Recursos documentales	<p>Esta fase es situacional, se trata de determinar y analizar en qué situación nos encontramos (situación actual) y en cual nos gustaría estar (situación deseable/posible) aceptando la responsabilidad propia los propios actos que nos han conducido a estar en esa situación y de tomar partida para llegar a la situación que deseamos estar. Para ello se han seleccionado una serie de recursos relacionados con el análisis y detección de problemas; con el tiempo, es decir, qué hacemos con nuestro tiempo; con asumir y mejorar la responsabilidad; y con identificar oportunidades de mejora. Se considera que las técnicas de diagnóstico y de estudio de alternativas, que se puede utilizar para ello son: árbol de problemas, dinámicas y actividades sobre el tiempo y la responsabilidad, la lluvia de ideas, mapa de nuestros gustos e intereses, etc. A continuación, se presentan recursos educativos que recogen éstas y otras técnicas para el desarrollo de las metas de esta fase:</p> <p>- Naciones Unidas. CEPAL. <i>Análisis de problemas e</i></p>

identificación de soluciones. Recopilado de:
http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/7/35117/03_AR_BOL_1.pdf

- Alarcón, D. (2015). *8 técnicas y herramientas para realizar un diagnóstico comunitario.* Recopilado de:
<http://danalarcon.com/8-tecnicas-y-herramientas-para-realizar-un-diagnostico-comunitario/>

- Sosa, M. (2008). *Dinámicas grupales: 1- d- Técnicas de Análisis.* Recopilado de:
<http://dinamicasgrupales.blogspot.com.es/2008/06/dinmicas-grupales-1-d-tcnicas-de.html>

- Sosa, M. (2008). *Dinámicas grupales: 3- d- Organización y Planificación.* Recopilado de:
<http://dinamicasgrupales.blogspot.com.es/2008/06/dinmicas-grupales-3-organizacin-y.html>

- Dinámicas y juegos (2010). *Mi tiempo.* Recopilado de:
<http://dinamicasojuegos.blogspot.com.es/2010/05/mi-tiempo.html>

- Londoño, A. (S/F). *Herramientas para el camino. Dinámicas para trabajar en grupo.* Recopilado de:
http://www.mercaba.org/ARTICULOS/D/dinamicas_%20herramientas_para_el_camino.htm

- Córdoba, P. (2008). *Dinámicas para aprender a ser responsables.* Recopilado de:
<http://buscarempleo.republica.com/formacion/dinamicas-para-aprender-a-ser-responsable.html>

- Alonso Castillo, M.Y. (2009). *Juegos recreativos para contribuir a la formación del valor responsabilidad.* Recopilado de:
<http://www.monografias.com/trabajos71/juegos-recreativos-formacion-valor-responsabilidad/juegos-recreativos->

	formacion-valor-responsabilidad3.shtml
DESCRIPCIÓN	<p>En esta fase el colectivo identificará la situación en la que se encuentra, analizando el porqué de la misma y asumiendo la responsabilidad de la toma de decisiones que le ha llevado hasta ahí. Además, deberá identificar la situación deseable/posible a la que le gustaría llegar. Se trata del inicio el proyecto de vida.</p> <p>Para esto, se seleccionaran las actividades que se consideren apropiadas a cada individuo según la información que aparezca, las necesidades que se detecten, los bloqueos que surjan, etc. Además, se realizarán las adaptaciones que se crean oportunas según las necesidades y características del individuo. Se explicará cada actividad y se asesorará en su realización para que aprendan las diferentes técnicas para mejorar la responsabilidad.</p>
AGENTE	Pedagogo/a
RECURSOS MATERIALES	Fichas de actividades, folios y bolígrafos. Así como cualquier otro material necesario para el desarrollo de las actividades contemplados como recursos fungibles en el presupuesto.
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario ningún personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.
FORMA DE EVALUACIÓN	<p>Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar.</p> <p>Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.</p>

DURACIÓN	Se contempla que la duración es variable pero que se recomienda usar el porcentaje correspondiente de estas metas del tiempo total de la fase 3 (excluida la duración de la actividad grupal) por persona.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Éstos serán en base a las actividades seleccionadas. Se contempla en el presupuesto final, los recursos materiales tangibles que pudieran utilizarse. Véase presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	Véase presupuesto final.

❖ **Fase de Toma de decisiones**

ACCIÓN FORMATIVA	Fase de toma de decisiones
OBJETIVO GENERAL	Mejorar la responsabilidad.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Tomar decisiones a partir de la reflexión para buscar los mejores resultados, en consonancia con los propios valores.
METAS	<p><u>Q</u>ue el colectivo deduzca de la situación deseable/posible los objetivos que quiere lograr.</p> <p>Que el colectivo identifique los recursos con los que cuenta y las oportunidades que le brinda el entorno.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que el colectivo identifique qué recursos necesita (con los que no cuenta) para alcanzar sus objetivos
CONTENIDOS	Toma de decisiones.
Recursos	En esta fase es fundamental el conocimiento sobre planificación,

documentales

análisis de recursos y oportunidades e identificación de necesidades (recursos en este caso), para atender a estos aprendizajes se ha seleccionado una serie de recursos educativos teóricos sobre la temática a tratar, técnicas para la creativa así como otras actividades prácticas:

Toledo, Z. aula virtual *Claves para aprender a planificar en el ámbito de la educación no formal* recopilada de:

<https://campusvirtual.ull.es/ocw/course/view.php?id=66>

- Documentos introductorios al concepto de Planificación y proceso de Planificación.
- Guiones explicativos de las Fases (I, II y III) del proceso de Planificación.
- Cómo hacer un análisis DAFO
- Anexos a páginas web sobre las técnicas de árbol de problemas, Overseas Development Institute (ODI). *Planing tolos: Problem Tree* (<https://www.odi.org/publications/5258-problem-tree-analysis>) y mapa mental, Buzan, T. *What is Mind Map?* (<http://www.tonybuzan.com/about/mind-mapping/>)
- Así como otros documentos para el diseño de la teoría relacionada con la temática a tratar para el asesoramiento educativo al colectivo. *Concepto general y aspectos metodológicos*, y *Planificación y educación*.

Consejería de Sanidad y Consumo. Plan Regional sobre Drogas 2007-2010. *Cuaderno 6. Actividades Bloque II. Actividades para facilitar la toma de decisiones, solución de problemas y análisis de publicidad.* Recopilado de:

https://www.murciasalud.es/recursos/eps/eps/cuaderno6_bloque2.html

Buzan, T (1996). *El libro de los mapas mentales*. Editorial Urano.

	<p>Osborn, A.F (1997). <i>Imaginación aplicada</i>. Editorial Velflex.</p> <p>Foster, T.R (2002). <i>101 Métodos para generar ideas</i>. Edición Deusto.</p>
DESCRIPCIÓN	<p>En esta fase el individuo deberá seguir desarrollando el proyecto de vida, en el que deberá marcarse objetivos a partir de la situación deseable/posible. Para ello se tendrán en cuenta los recursos materiales bibliográficos sobre planificación así como técnicas para la toma de decisiones. Por otro lado, el usuario deberá identificar los recursos con los que cuenta y las oportunidades que le brinda el entorno así como aquellos con los que no cuenta pero necesita para alcanzar los objetivos que se ha propuesto.</p> <p>Se seleccionaran las actividades que se consideren apropiadas a cada individuo según la información que aparezca, las necesidades que se detecten, los bloqueos que surjan, etc. Además, se realizarán las adaptaciones que se crean oportunas (por ejemplo, a través del análisis DAFO) según las necesidades y características del individuo. Se explicará cada actividad y se asesorará en su realización para que aprendan las diferentes técnicas para tomar decisiones.</p>
AGENTE	Pedagogo/a
RECURSOS MATERIALES	Fichas de actividades, folios y bolígrafos. Así como cualquier otro material necesario para el desarrollo de las actividades contemplados como recursos fungibles en el presupuesto.
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario ningún personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho
INDICACIONES ADICIONALES	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.

PARA SU DESARROLLO					
FORMA DE EVALUACIÓN	<p>Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar.</p> <p>Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.</p>				
DURACIÓN	Se contempla que la duración es variable pero que se recomienda usar el porcentaje correspondiente de estas metas del tiempo total de la fase 3 (excluida la duración de la actividad grupal) por persona.				
ESTIMACIÓN DE COSTOS	<table border="1"> <tr> <td>EN RECURSOS MATERIALES</td> <td>Éstos serán en base a las actividades seleccionadas. Se contempla en el presupuesto final, los recursos materiales tangibles que pudieran utilizarse. Véase presupuesto final.</td> </tr> <tr> <td>EN RECURSOS HUMANOS</td> <td>Véase presupuesto final.</td> </tr> </table>	EN RECURSOS MATERIALES	Éstos serán en base a las actividades seleccionadas. Se contempla en el presupuesto final, los recursos materiales tangibles que pudieran utilizarse. Véase presupuesto final.	EN RECURSOS HUMANOS	Véase presupuesto final.
	EN RECURSOS MATERIALES	Éstos serán en base a las actividades seleccionadas. Se contempla en el presupuesto final, los recursos materiales tangibles que pudieran utilizarse. Véase presupuesto final.			
EN RECURSOS HUMANOS	Véase presupuesto final.				

❖ **Fase de compromiso**

ACCIÓN FORMATIVA	Fase de compromiso
OBJETIVO GENERAL	<u>Mejorar la responsabilidad.</u>
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mantener una actitud de compromiso: iniciativa, persistencia, eficiencia y automotivación.

METAS	<ul style="list-style-type: none"> - Que el colectivo determine grandes tareas para el logro de sus objetivos. - Que el colectivo determine pasos que implica cada tarea y establezca plazos para desarrollarlos - Que el colectivo desarrolle instrumentos para comprobar el cumplimiento de esos plazos. - Que el colectivo identifique que le ayuda o le frena en el desarrollo de su plan.
CONTENIDOS	Compromiso
Recursos documentales	<p>Se considera que esta fase sigue predominando la planificación, por lo que se recomiendan los mismos recursos educativos que en la fase de toma de decisiones, ya que en ésta se recogen un gran análisis documental sobre la temática a tratar y las técnicas de creatividad que permitirán la identificación de todos los elementos de las tareas de esta fase.</p> <p>(Ver Recursos educativos de la fase anterior: Fase de toma de decisiones).</p>
DESCRIPCIÓN	<p>En esta fase se asesorará al usuario para que determine las tareas para lograr los objetivos que se ha propuesto así como diseñe el proceso a seguir para llevarlas a cabo. Además, el mismo deberá identificar que le ayuda y que le frena en el desarrollo de su plan (por ejemplo, a través de un mapa mental).</p> <p>Se seleccionaran las actividades que se consideren apropiadas a cada individuo según la información que aparezca, las necesidades que se detecten, los bloqueos que surjan, etc. Además, se realizarán las adaptaciones que se crean oportunas según las necesidades y características del individuo. Se explicará cada actividad y se asesorará en su realización para que aprendan</p>

	las diferentes técnicas para desarrollar el compromiso.	
AGENTE	Pedagogo/a	
RECURSOS MATERIALES	Fichas de actividades, folios y bolígrafos. Así como cualquier otro material necesario para el desarrollo de las actividades contemplados como recursos fungibles en el presupuesto.	
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario ningún personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho	
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.	
FORMA DE EVALUACIÓN	<p>Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar.</p> <p>Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.</p>	
DURACIÓN	Se contempla que la duración es variable pero que se recomienda usar el porcentaje correspondiente de estas metas del tiempo total de la fase 3 (excluida la duración de la actividad grupal) por persona.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Éstos serán en base a las actividades seleccionadas. Se contempla en el presupuesto final, los recursos materiales tangibles que pudieran utilizarse. Véase presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	Véase presupuesto final.

--	--	--

❖ **Fase de búsqueda y selección de recursos**

ACCIÓN FORMATIVA	Fase de búsqueda y selección de recursos
OBJETIVO GENERAL	Favorecer el análisis crítico.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Buscar, seleccionar y analizar la información, sacando una conclusión propia.
METAS	<p>Que el colectivo busque información fiable y útil que le sirva de apoyo al logro de sus objetivos.</p> <p>Que el colectivo analice y sintetice la información</p> <p>Que el colectivo saque conclusiones propias a partir de la información analizada y seleccione los recursos con los que va a contar en cada uno de las tareas/pasos establecidos.</p>
CONTENIDOS	Análisis crítico
Recursos documentales	<p>Para el asesoramiento educativo en esta fase de intervención se ha considerado oportuno seleccionar una serie de recursos relacionados con la capacidad de buscar, seleccionar, analizar, sintetizar la información y sacar conclusiones a partir de la misma.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adell, J. (2004). Internet en Educación. Recopilado de: file:///C:/Users/SOTO/Downloads/comunicacion_y_pedagogia_def.pdf - Salvador Oliván, J.A y Angós Ullate, J.M (1999). <i>Criterios para evaluar la calidad de las fuentes de información en internet</i>. Recopilado de: http://www.iberid.eu/ojs/index.php/scire/article/viewArticle/1119

	<p>- Monere, C. y Fuentes, M. <i>Aprender a buscar y seleccionar en internet</i>. Recopilado de: https://www.researchgate.net/profile/Carles_Monereo/publication/260990499_Aprender_a_buscar_y_seleccionar_en_Internet/links/0c960532f343b2337f000000.pdf</p>
DESCRIPCIÓN	<p>Se explicará el procedimiento a seguir en esta fase utilizando bibliografía referente a la búsqueda de información a través de fuentes fiables y adecuadas y se irá asesorando en la medida en que el usuario va desarrollando las tareas de ésta a través de la selección de las actividades que se consideren apropiadas a cada individuo según la información que aparezca, las necesidades que se detecten, los bloqueos que surjan, etc. Además, se realizarán las adaptaciones que se crean oportunas según las necesidades y características del individuo. Se explicará cada actividad y se asesorará en su realización para que aprendan las diferentes técnicas para tomar decisiones.</p> <p>En esta fase, el individuo deberá seleccionar los recursos con los que va a contar para la consecución de los objetivos propuestos.</p>
AGENTE	Pedagogo/a
RECURSOS MATERIALES	Fichas de actividades, folios y bolígrafos. Así como cualquier otro material necesario para el desarrollo de las actividades contemplados como recursos fungibles en el presupuesto.
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario ningún personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.

FORMA DE EVALUACIÓN	<p>Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar.</p> <p>Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.</p>	
DURACIÓN	<p>Se contempla que la duración es variable pero que se recomienda usar el porcentaje correspondiente de estas metas del tiempo total de la fase 3 (excluida la duración de la actividad grupal) por persona.</p>	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	<p>Éstos serán en base a las actividades seleccionadas. Se contempla en el presupuesto final, los recursos materiales tangibles que pudieran utilizarse. Véase presupuesto final.</p>
	EN RECURSOS HUMANOS	<p>Véase presupuesto final.</p>

❖ **Fase de eliminación de impedimentos (barreras, obstáculos e influencias externas) y de asertividad como respuesta a las mismas.**

ACCIÓN FORMATIVA	<p>Fase de eliminación de impedimentos (barreras, obstáculos e influencias externas) y de asertividad como respuesta a las mismas.</p>
OBJETIVO GENERAL	<p>Favorecer el análisis crítico.</p>
OBJETIVO ESPECÍFICO	<p>Actuar sin influencias externas.</p>

METAS	<ul style="list-style-type: none"> - Que el colectivo sea crítico con los mismos y desarrolle estrategias para no hacerlos suyos a través de la realización de un mapa de prejuicios y estereotipos. - Que el colectivo entienda la importancia de decir NO a aportaciones o sugerencias de otros que pueden apartarlo del logro de sus objetivos. - Que el colectivo aprenda técnicas para dar una respuesta asertiva y de bloqueo a la agresividad como son: técnica del discurso roto, acuerdo asertivo, pregunta asertiva, quebrantamiento del proceso, de aplazamiento...
CONTENIDOS	Capacidad de negación
Recursos documentales	<p>Para conseguir la consecución de las metas establecidas en esta fase, se considera necesario por un lado ofrecer recursos relacionados con la identificación de ideas y la creatividad, y por el otro sobre comunicación asertiva y empatía, por lo que se han seleccionado los siguientes recursos educativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mapa mental de prejuicios y estereotipos. Este ha sido extraído de aula virtual de la asignatura de Educación Social Especializada del Grado en Pedagogía, realizado por Toledo, Z. (2015). - Aiteco. Lluvia de ideas. Técnica de creatividad para la mejora. Extraído de: http://www.aiteco.com/tormenta-de-ideas/ - Gobierno de Canarias. Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad. Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. (2011) Dinámicas Grupales. Extraído de: http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/edublogs/cepi_codelosvinos/files/2014/06/dinamicas-de-grupo.pdf - Ministerio de Educación Pública de Costa Rica. Centro Nacional de Didáctica. Dpto. de Análisis y Orientación de los procesos de enseñanza aprendizaje. (2006). Actividades de

	<p>pensamiento crítico y creativo. Extraído de: http://mep.janium.net/janium/Documentos/10783.pdf</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ballesteros, R; Gill LLario, M.D <i>Evaluación y tratamiento</i>. Madrid: Síntesis. - Caballo, V. E (2002). <i>Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales</i>. Madrid: Siglo XXI De España Editores. - Hoffman, M. L (2002). <i>Desarrollo moral y empatía</i>. Barcelona: ideas Books. S.A. - Moya Albio, L. (2014). <i>La empatía. Entenderla para entender a los demás</i>. Valencia: Editorial Plataforma.
DESCRIPCIÓN	<p>Se seleccionaran las actividades que se consideren apropiadas a cada individuo según la información que aparezca, las necesidades que se detecten, los bloqueos que surjan, etc. Además, se realizarán las adaptaciones que se crean oportunas según las necesidades y características del individuo. Se explicará cada actividad y se asesorará en su realización para que aprendan las diferentes técnicas para ser críticos con los discursos sociales que fomentan los estereotipos y prejuicios, para mejorar la capacidad de negativa y de respuesta asertiva y bloqueo de la agresividad.</p>
AGENTE	Pedagogo/a
RECURSOS MATERIALES	Fichas de actividades, folios y bolígrafos. Así como cualquier otro material necesario para el desarrollo de las actividades contemplados como recursos fungibles en el presupuesto.
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario ningún personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho
INDICACIONES	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.

ADICIONALES PARA SU DESARROLLO		
FORMA DE EVALUACIÓN	<p>Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar.</p> <p>Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.</p>	
DURACIÓN	Se contempla que la duración es variable pero que se recomienda usar el porcentaje correspondiente de estas metas del tiempo total de la fase 3 (excluida la duración de la actividad grupal) por persona.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Éstos serán en base a las actividades seleccionadas. Se contempla en el presupuesto final, los recursos materiales tangibles que pudieran utilizarse. Véase presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	Véase presupuesto final.

❖ **Fase de afianzamiento y perseverancia.**

ACCIÓN FORMATIVA	Fase de afianzamiento y perseverancia.
OBJETIVO GENERAL	Favorecer el análisis crítico.
OBJETIVO	Aprender nuevos criterios y valores que apoyen el desarrollo del

ESPECÍFICO	proyecto personal.
METAS	<ul style="list-style-type: none"> - Que el colectivo fortalezca hábitos que sirvan de apoyo al desarrollo del plan. (Ver aportaciones sobre el tema en “los 7 hábitos de la gente altamente efectiva” de Covey, Stephen R.) - Que el colectivo desarrolle valores que sirvan de apoyo a este proceso. (Ver “los 7 valores para una vida exitosa” de Steve Pavlina, traducido y analizado por Jesús Guerrero.) - Que el colectivo de sentido a lo que hace, sintiendo satisfacción por sus logros.
CONTENIDOS	Criterios y valores
Recursos documentales	<p>Para conseguir la consecución de las metas establecidas en esta fase, se considera necesario ofrecer recursos relacionados con los hábitos y valores que sirven de apoyo para la consecución del plan, por lo que se presentan los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Covey, S. R. (2003) <i>Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva</i>. Extraído de: http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecades/los-7-habitos-de-la-gente-altamente-efectiva.pdf - Steve Pavlina. <i>Los 7 valores para una vida exitosa</i>. Traducido y analizado por Jesús Guerrero. Traducido por Guerrero J. (2009). Extraído de: http://www.jesusguerrero.com/2009/02/7-valores-para-una-vida-exitosa/ - Carrera, LL., Eijo, P., Estany, A., Gómez, M.T., Guich, R., Mir, V., Ojeda, F., Planas, T. y Serrats, M.G. (2006). <i>Cómo educar en valores. Materiales Textos- Recursos Técnicas</i>. Madrid: Narcea. - Pastoral juvenil Coyuca. <i>Dinámicas para fomentar los valores</i>. Extraído de: https://es.scribd.com/doc/7102426/Dinamicas-Para-Fomentar-Valores

DESCRIPCIÓN	<p>Se seleccionaran las actividades que se consideren apropiadas a cada individuo según la información que aparezca, las necesidades que se detecten, los bloqueos que surjan, etc. Además, se realizarán las adaptaciones que se crean oportunas según las necesidades y características del individuo. Se explicará cada actividad y se asesorará en su realización para que aprendan las diferentes técnicas para desarrollar los valores y hábitos que sirven de apoyo al desarrollo del Plan.</p> <p>El individuo deberá haber cumplido al menos una de las tareas programadas, con ello se fomentará la satisfacción por sus logros así como el entusiasmo y las ganas de seguir adelante con el proyecto de vida.</p>
AGENTE	Pedagogo/a
RECURSOS MATERIALES	Fichas de actividades, folios y bolígrafos. Así como cualquier otro material necesario para el desarrollo de las actividades contemplados como recursos fungibles en el presupuesto.
RECURSOS HUMANOS ADICIONALES	No será necesario ningún personal extra aparte del agente educativo propiamente dicho
INDICACIONES ADICIONALES PARA SU DESARROLLO	No se consideran indicaciones adicionales para su desarrollo.
FORMA DE EVALUACIÓN	<p>Al finalizar cada sesión se preguntará a los participantes que aspectos les han gustado más, que creen que han aprendido y en qué se puede mejorar.</p> <p>Se realizará una ficha de observación de la actividad y un registro narrativo de la sesión.</p>

DURACIÓN	Se contempla que la duración es variable pero que se recomienda usar el porcentaje correspondiente de estas metas del tiempo total de la fase 3 (excluida la duración de la actividad grupal) por persona.	
ESTIMACIÓN DE COSTOS	EN RECURSOS MATERIALES	Éstos serán en base a las actividades seleccionadas. Se contempla en el presupuesto final, los recursos materiales tangibles que pudieran utilizarse. Véase presupuesto final.
	EN RECURSOS HUMANOS	Véase presupuesto final.

 **Anexo 9. Cronograma**

Julio						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
Presentación y Fase de autoconocimiento	Fase de autoconocimiento		Fase de autoconocimiento			
25	26	27	28	29	30	31
Fase de autorregulación emocional	Fase de autorregulación emocional		Fase de autorregulación emocional			

Agosto						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	2	3	4	5	6	7
Fase de autoconfianza	Fase de autoconfianza		Fase de autoconfianza			

8	9	10	11	12	13	14
Fase de posicionamiento	Fase de posicionamiento		Fase de posicionamiento			
15	16	17	18	19	20	21
Fase de toma de decisiones	Fase de toma de decisiones		Fase de toma de decisiones			
22	23	24	25	26	27	28
Fase de compromiso	Fase de compromiso		Fase de compromiso			
29	30	31				
Fase de búsqueda y selección de recursos	Fase de búsqueda y selección de recursos					

Septiembre						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
			1	2	3	4
			Fase de			

			búsqueda y selección de recursos			
5	6	7	8	9	10	11
Fase de eliminación de impedimentos (barreras, obstáculos e influencias externas) y de asertividad como respuesta a las mismas	Fase de eliminación de impedimentos (barreras, obstáculos e influencias externas) y de asertividad como respuesta a las mismas		Fase de eliminación de impedimentos (barreras, obstáculos e influencias externas) y de asertividad como respuesta a las mismas			
12	13	14	15	16	17	18
Fase de afianzamiento y perseverancia	Fase de afianzamiento y perseverancia		Fase de afianzamiento y perseverancia			
19	20	21	22	23	24	25
Cierre y Evaluación						
26	27	28	29	30		

Horarios	Lunes	Martes	Jueves
10:00- 11:00	Sesión grupal	Sesión individual	Sesión individual

11:00-12:00	'''	Sesión individual	Sesión individual
17:00-18:00		Sesión individual	Sesión individual
18:00-19:00		Sesión individual	Sesión individual
19:00-20:00		Sesión individual	Sesión individual

Anexo 10. Fase de evaluación

A continuación, se contestan a las preguntas del por qué evaluar, es decir cuál es la fundamentación de la evaluación; para qué evaluar, cuál es la finalidad y los objetivos de la evaluación; cuándo evaluar, en qué momento se va a realizar la evaluación; qué evaluar, cuál es el objeto que se pretende evaluar, cuál es la información a evaluar; quién evalúa, los recursos humanos que realizan la evaluación y las fuentes que la van a proporcionar; y cómo evalúa, qué metodología se va a llevar a cabo, cuáles son los instrumentos de recogida de la información, estos son los elementos de la evaluación.

¿Por qué?

Se realizará una evaluación pues no se concibe una intervención sin ésta. Se considera necesario un proceso de retroalimentación, de conocimiento sobre lo que está pasando, de los posibles acontecimientos que surjan, de las necesidades y demandas que vayan apareciendo, conocer si está o no funcionando la intervención.

La evaluación es un criterio de calidad, se trata de saber si el proyecto es bueno o no. Si responde a las necesidades y demandas de los participantes. Se trata de asignar valor a la intervención, de ubicarla en el tiempo, esto facilita y favorece la toma de decisiones respecto al diseño para las acciones próximas, generar cambios para la mejora y la optimización del proyecto.

Por otro lado, la evaluación incluye tanto la perspectiva de los evaluadores como la de los participantes, lo que permite obtener información que permite formular juicios de valor para posteriormente tomar decisiones pertinentes y adecuadas.

La evaluación permite controlar el proyecto en todo momento, buscar mejores estrategias, en definitiva, mejorar la calidad de la intervención.

Además, la evaluación es un proceso de aprendizaje, pues es la que permite comprobar si se han logrado los objetivos planteados y detectar qué aciertos y errores se han cometido como profesionales.

Sólo mediante la evaluación se podrá determinar la adecuación de los objetivos y su grado de consecución así como la eficacia, la eficiencia, el impacto y la viabilidad de la intervención.

❖ ¿Para qué?

Se hará una evaluación formativa, ya que el propósito de la evaluación es la mejora.

Los participantes no sólo serán participes de la evaluación sino que, además, los resultados de la misma se les serán entregados para que los participantes puedan mejorarse a ellos mismos y mejorar su realidad. A los participantes la evaluación les servirá para aprender a abordar sus problemáticas personales, grupales, de la comunidad y de su entorno de una forma rigurosa y sistemática.

Se evalúa la planificación para conocer en qué medida el diseño del proyecto da respuesta a las necesidades detectadas, a las demandas del grupo y su realidad en general. Se evalúa el proceso y la aplicación del proyecto para conocer si se está realizando en la forma prevista en la planificación previa, para detectar posibles errores en la aplicación, para conocer los posibles resultados previstos y no previstos y las posibles faltas de ajustes entre los diversos elementos. Ésta permite pues, el ajuste racional de dicha acción según los acontecimientos que la misma encuentra para posibilitar la optimización del proyecto en el transcurso de la acción formativa. Además, es necesario realizar una evaluación de los resultados del proyecto para conocer el grado de consecución de los propósitos establecidos. También, para poder tomar decisiones sobre la mejora del diseño. Por otro lado, la evaluación del proceso y de los resultados permite conocer la satisfacción de los participantes en el proyecto y la consecución de los objetivos marcados. Asimismo, posibilita la implicación de la comunidad en el proyecto. Por último, es necesaria hacer una evaluación diferida para calibrar y valorar el efecto o repercusión que el proyecto ha tenido sobre los participantes y su entorno, a medio y largo plazo.

❖ ¿Cuándo?

En este caso la evaluación se realizará tanto antes del proyecto, como durante, al finalizar la acción. Es decir, la evaluación es procesual, pues incluye el inicio, el proceso y el final del proyecto.

❖ ¿Qué?

En primer lugar, se evaluará el diagnóstico, es decir, la justificación. Esto es, en general, la detección de necesidades. Por un lado, la contextualización, ésta es el

análisis de la institución, los destinatarios, profesionales y las acciones educativas de la misma. Por otro lado, se evaluará el análisis de necesidades dentro de la propia institución, esto es las áreas de mejora, identificación de líneas de intervención y priorización de las mismas. Esto se realiza como bien se explica anteriormente para poder comparar la realidad con la situación que se considera deseable, para posteriormente, planificar y diseñar el proyecto en base a esto.

A continuación, se evaluará la planificación y el diseño de la acción formativa. Se analizará la justificación de la propuesta de intervención, los objetivos y propósitos, los contenidos, la descripción de la población con la que se pretende trabajar, el enfoque metodológico de la intervención, las actividades, los recursos materiales humanos y espaciales, la temporalización y la fase de evaluación. Se comprobarán si todos estos elementos técnicos que deben estar en el proyecto lo están y si aparecen en el orden técnicamente adecuado. Además, si existe grado de coherencia entre dichos elementos y si éstos se presentan de manera clara, racional y con coherencia.

En el proceso de la aplicación de la acción formativa se evaluarán los posibles errores en la aplicación, los resultados previstos e imprevistos, y el grado de ajuste entre los diversos elementos. También, se evaluará el equilibrio entre los medios disponibles, los medios utilizados y los efectos conseguidos así como el grado de ajuste de cada acción a la realidad. Por otro lado, se evaluará la adecuación de los espacios utilizados, la duración de la acción y el número de participantes. Además, se evaluará la participación, motivación, iniciativa, la actitud, el grado de atención, el grado de interés y el grado de comprensión de los participantes. Asimismo, se evaluarán las dificultades no previstas, las adaptaciones realizadas y otras observaciones de interés. Por último, se evaluará la satisfacción de los participantes.

En cuanto a los resultados, se evaluará el grado de consecución de los propósitos establecidos. No sólo se evaluarán los resultados previstos, sino también, los no previstos. Además, se evaluará la satisfacción de los participantes.

❖ ¿Quién?

La evaluación será interna, realizada por la técnica (la alumna) y participantes; y externa, por una agentes externa no involucrados en la intervención (la tutora de TFG, Toledo, Z.).

Además, al ser una evaluación abierta y procesual, otras personas pueden aportar sugerencias de mejora a la misma.

❖ **¿Cómo?**

La evaluación se realizará a través de técnicas e instrumentos de recogida de información.

Para evaluar el diagnóstico, al inicio del proyecto se utilizarán técnicas de observación de documentos como son el propio diagnóstico del contexto realizado por los técnicos y su verificación por los medios que fuesen necesarios por el agente externo. Esta información será recogida en una ficha de observación en la que habrá que indicar si los diferentes indicadores establecidos aparecen, no aparecen o se presentan indicios. Ésta será llevada a cabo por la técnica y por una agente externa (Toledo, Z). Se tendrán en cuenta en la ficha de observación los criterios de aplicación, predisposición y viabilidad.

Para la evaluación del diseño se utilizará la técnica de observación del diseño de la acción formativa. Esta información será recogida en una ficha de observación del diseño en la que habrá que indicar si los diferentes indicadores aparecen, no aparecen o se presentan indicios. Los indicadores a evaluar son si los elementos técnicos necesarios se encuentran establecidos en el proyecto, si estos se encuentran en un orden lógico, si existe coherencia entre los mismos, si los elementos se presentan de forma clara, racional y coherente, etc. Ésta será llevada a cabo por la técnica y por una agente externa (Toledo, Z.). Se tendrán en cuenta en la ficha de observación los criterios de coherencia, pertinencia y adecuación.

En cuanto al proceso y la aplicación de la acción formativa, se utilizarán diversas técnicas e instrumentos de recogida de información. Por un lado, la técnica realizarán una observación sistemática de cada sesión y recogerán la información en un registro narrativo en el que deberán poner todo lo que consideren relevante, desde lo que ven

hasta lo que perciben, es decir, no solo lo que pasa en la actividad sino también, los sentimientos, las sensaciones, el ambiente, etc. que percibe, y que considere relevante para la evaluación. Además, se rellenará una ficha de observación por actividad grupal que se realice, cuyo diseño será el mismo para todas. En ésta se recogen datos como son los espacios utilizados, la duración de la actividad, los responsables de la misma, número de participantes, y datos sobre los mismos como son participación, iniciativa, motivación, grado de atención, etc. así como datos relevantes como son las dificultades no previstas que se han dado durante la actividad o las adaptaciones necesarias que se han tenido que llevar a cabo. Para las actividades individuales, se utilizará la misma ficha de observación que se realizará de manera individual aportando cada sesión a la carpeta de seguimiento, junto a un registro narrativo de la misma.

Los participantes expondrán al finalizar cada sesión qué creen que han aprendido, los aspectos que más le han gustado y en los que se podría mejorar. Esto se recogerá en el registro narrativo.

En cuanto a la evaluación de resultados será realizada por los implicados en la intervención, es decir, por la técnica y los participantes. Se realizará una actividad de cierre en la que los participantes tendrán que comentar cómo llegaron, cómo se sintieron durante el taller y cómo se van del mismo, esta actividad será grupal. La información obtenida se recogerá en un registro narrativo, en el que se procurará poner las aportaciones de los/as usuarios/as de manera literal. Por otro lado, se realizará un cuestionario de evaluación de resultados. En primer lugar se harán preguntas relacionadas con la satisfacción general del taller, materiales utilizados, actividades, duración, dinamizadoras, etc. A continuación, se les harán preguntas relacionadas con los conocimientos adquiridos durante el programa, es decir, sobre los resultados, para que realicen una reflexión interna y contesten según su criterio los ítems expuestos en el cuestionario sobre los resultados. Por último, se les realizarán preguntas sobre cuál es la actividad que más le ha gustado y la que menos y por qué, qué cambiaría de las actividades, etc. en la que deberán desarrollar su respuesta.

Además, los resultados serán evaluados por la técnica. En este caso se valorará el avance en la construcción del proyecto personal y el incremento de la motivación de

los usuarios. Para el logro tendrán en cuenta los indicadores derivados a partir de las metas, esto son:

- El colectivo conocerá el impacto que puede tener nuestras respuestas emocionales en nuestras vidas.
- El colectivo identificará: Respuestas emocionales.
- El colectivo identificará sus miedos: al fracaso, a las críticas, a lo desconocido...
- El colectivo identificará otras actitudes inadecuadas o impedimentos: nuestro ego, inercia interior/diálogo interno, pereza, negatividad, nuestro lenguaje (reactivo).
- El colectivo conocerá qué es y la importancia de la autorregulación de las emociones.
- El colectivo aprenderá técnicas para regular las emociones como son la redefinición, el diálogo interno constructivo...
- El colectivo aprenderá técnicas para controlar los impulsos como son la relajación, la técnica del semáforo, contar hasta diez...
- El colectivo aprenderá a disolver las barreras y obstáculos (perspectivas, juicios y creencias que le limitan) que le dificultan la eficacia. Como por ejemplo, a través del lenguaje proactivo.
- El colectivo sentirá que tiene un papel en la vida, algo bueno que aportar a los demás.
- El colectivo identificará sus cualidades y habilidades propias
- El colectivo se valorará, sintiéndose capaz de hacer cualquier cosa que se proponga a través de técnicas de autoestima: como la del árbol (reconocimiento de logros), del espejo, pensamiento positivo...
- El colectivo sabrá centrar su foco de atención en lo positivo, viendo los errores como oportunidades.
- El individuo analizará las causas o motivos del por qué o cómo ha llegado hasta esta situación.
- El colectivo identificará la situación en la que se encuentra.
- El colectivo reconocerá y asumirá la responsabilidad de sus actos.

- El colectivo identificará la situación en la que le gustaría estar desde una perspectiva realista (situación deseable/posible).
- El colectivo conocerá las bases del diagnóstico y la toma de decisiones.
- El colectivo deducirá de la situación deseable/posible los objetivos que quiere lograr.
- El colectivo identificará los recursos con los que cuenta y las oportunidades que le brinda el entorno.
- El colectivo identificará qué recursos necesita (con los que no cuenta) para alcanzar sus objetivos.
- El colectivo conocerá los aspectos que apoyan e impiden el compromiso.
- El colectivo determinará grandes tareas para el logro de sus objetivos.
- El colectivo determinará pasos que implica cada tarea y establecerá plazos para desarrollarlos.
- El colectivo desarrollará instrumentos para comprobar el cumplimiento de esos plazos.
- El colectivo identificará que le ayuda o le frena en el desarrollo de su plan.
- El colectivo identificará las fuentes de información fiables y adecuadas.
- El colectivo buscará información fiable y útil que le sirva de apoyo al logro de sus objetivos
- El colectivo analizará y sintetizará la información.
- El colectivo sacará conclusiones propias a partir de la información analizada y seleccione los recursos con los que va a contar en cada uno de las tareas/pasos establecidos.
- El colectivo identificará los discursos sociales y los estereotipos que le conciernen y cómo le afectan.
- El colectivo será crítico con los mismos y desarrolle estrategias para no hacerlos suyos a través de la realización de un mapa de prejuicios y estereotipos.
- El colectivo entenderá la importancia de decir NO a aportaciones o sugerencias de otros que pueden apartarlo del logro de sus objetivos.

- El colectivo aprenderá técnicas para dar una respuesta asertiva y de bloqueo a la agresividad como son: técnica del discurso roto, acuerdo asertivo, pregunta asertiva, quebrantamiento del proceso, de aplazamiento...
- El colectivo conocerá la importancia del proceso del desarrollo de su proyecto personal. Reconociendo que tenemos un papel fundamental en el mundo y el deber de realizar acciones buenas para dejar un legado en él.
- El colectivo fortalecerá hábitos que sirvan de apoyo al desarrollo del plan. (Ver aportaciones sobre el tema en “los 7 hábitos de la gente altamente efectiva” de Covey, Stephen R.).
- El colectivo desarrollará valores que sirvan de apoyo a este proceso. (Ver “los 7 valores para una vida exitosa” de Steve Pavlina, traducido y analizado por Jesús Guerrero.
- El colectivo dará sentido a lo que hace, sintiendo satisfacción por sus logros.

La técnica la realizará a través de la técnica de observación de diferentes documentos como son las fichas de observación y los registros narrativos. Esto lo recogerán en la descripción de la evaluación indicado el grapo de consecución de los mismos.

La recogida de información, el vaciado de la misma, su análisis e interpretación así como la toma de decisiones al respecto será realizada por la técnica.

Anexo 11. Diseño de los instrumentos de recogida de información.

A continuación, se presentan los instrumentos de recogida de información que se utilizarán para la evaluación. No se recogen aquí los registros narrativos, ya que para los mismos no ha sido necesario elaborar ningún diseño previo.

9.1 Ficha de observación del diagnóstico

Dimensión	Indicadores	Si	No	Se presentan indicios
Contexto	Se describen la naturaleza y características de la Institución			
	Se describe la legislación que la regula			
	Se describen los aspectos estructurales, administrativos y financieros.			
	Se describen los destinatarios y usuarios			
	Se describe la labor educativa de la institución			
	Se describen y analizan las acciones educativas			
	Se describen los profesionales			
	Se realiza un proceso de análisis de necesidades			
	Se detectan áreas de mejora			
	Se detectan líneas de intervención a partir de las áreas de mejora.			
	Se realiza una priorización de las líneas de intervención			
	Se realiza un breve marco teórico sobre la temática a tratar			
Perfil del colectivo	Se describen las características principales del colectivo al que se dirigirá la intervención			
	Se identifican las necesidades de aprendizaje			

	del colectivo			
	Se priorizan las necesidades educativas del colectivo			

9.2 Ficha de observación del diseño

Dimensión	Indicadores	Si	No	Se presentan indicios
Objetivos	Se formulan a partir de las necesidades reales del colectivo.			
	Se plantea un número adecuado de objetivos.			
	Se describen con claridad.			
	Se aprecia que los objetivos son realistas y alcanzables.			
	Se presenta coherencia y consistencia entre los objetivos generales, los objetivos específicos, los propósitos y las tareas.			
Metodología	Se define con claridad la metodología estratégica que se va a utilizar.			
	Se tienen en cuenta las necesidades, características, deseos y gusto en el diseño de la estrategia.			
	Se utiliza una estrategia de captación y mantenimiento llamativo e interesante para el colectivo.			

	Se plantea una estrategia que puede resultar motivante para el colectivo.			
	Se aprecia que el planteamiento metodológico creativo e innovador.			
	Se utiliza una metodología flexible y abierta.			
	Se utiliza una metodología participativa y cooperativa.			
	Se realiza una metodología coherente a los objetivos, propósitos y tareas.			
	Se especifican las instalaciones o espacios que se van a utilizar.			
	Se realiza una estimación de la duración de la intervención.			
	Se realiza un ajuste adecuado de la duración de la intervención.			
	Se describe de manera clara y completa la secuencia de la intervención.			
Actividades	Se diseñan a partir de las necesidades reales del colectivo.			
	Se desarrollan acordes a los objetivos, propósitos y tareas.			
	Se presenta coherencia entre las actividades, las acciones formativas y la estrategia.			
	Se adecuan al colectivo desde un punto de			

	vista metodológico.			
	Se describen de manera clara y bien desarrollada.			
	Se consideran interesantes y motivadoras para el colectivo.			
	Se detallan los recursos materiales necesarios para realizar las actividades.			
	Se encuentra adecuación entre los espacios y las actividades.			
	Se describen los recursos humanos necesarios para realizar las actividades.			
	Se estima un tiempo de duración adecuado para la realización de las actividades.			
	Se describe la forma de evaluación de las mismas.			
Cronograma	Se presenta con coherencia a la metodología y actividades.			
	Se adecua a las posibilidades del colectivo.			
	Se describe de manera clara y gráfica.			
	Se detalla de manera general y por acciones formativas.			
Evaluación	Se contempla una evaluación para la intervención.			
	Se detallan los criterios de evaluación.			
	Se tiene en cuenta la valoración del			

	colectivo.			
	Se tienen en cuenta el proceso de la intervención.			

9.3 Ficha de observación de actividad.

Actividad:					
• Responsable					
• Apoyo					
• Espacio					
• Fecha					
• Objetivo general					
• Contenidos					
• Objetivo específico					
• Meta					
• Duración prevista					
• Duración real					
• Recursos materiales					
Usuarios	1	2	3	4	5
• Grado de participación					
• Grado de motivación					
• Grado de iniciativa					
• Grado de actitud					
• Grado de atención					

• Grado de interés					
• Grado de comprensión					
Indicadores de evaluación para la meta trabajada:					
Otras observaciones					
• Equilibrio entre los recursos disponibles y los utilizados.					
• Adecuación de los espacios utilizados.					
• Dificultades no previstas					
• Adaptación					

9.4 Cuestionario de satisfacción

Instrucciones:

Lea detenidamente las preguntas del cuestionario y marque con X la casilla correspondiente. Si se equivoca marcando la X en alguna de las casillas, rellene el cuadro completo y marque la que considere correcta. La respuesta

será desde 1 nada a 5 mucho. También, deberá contestar a una serie de preguntas. El cuestionario es totalmente anónimo, por lo que se ruega que sea lo más sincero/a posible.

Señale el grado de acuerdo con las siguientes frases:	1	2	3	4	5
Nivel de satisfacción general de las instalaciones y espacios utilizados.					
Considera que el horario y orden de las actividades ha sido adecuado.					
La duración de las actividades ha sido adecuada al desarrollo de las mismas.					
Ha cumplido la intervención sus expectativas.					
Considera que las actividades han sido fáciles de realizar.					
Te han resultado amenas y divertidas las actividades.					
Las actividades han sido de tu interés.					
Los recursos para realizar las actividades han sido suficientes y adecuados a las actividades.					
Recomendarías a otras personas realizar las actividades.					
Grado general de satisfacción con el taller.					
Las dinamizadoras han sido suficientes para llevar a cabo las actividades.					
Los dinamizadoras han sabido comunicar y transmitir los contenidos de las actividades.					
Las dinamizadoras han resuelto las dudas.					
Las dinamizadoras han facilitado la participación.					
Grado general de satisfacción con las dinamizadoras.					

De las siguientes acciones, señala en qué grado podrías hacerlo.	1	2	3	4	5
Conozco el impacto que puede tener nuestras respuestas					

emocionales en nuestras vidas.					
Identifico mis respuestas emocionales					
Identifico mis miedos: al fracaso, a las críticas, a lo desconocido...					
Identifico otras actitudes inadecuadas o impedimentos: el ego, inercia interior/diálogo interno, pereza, negatividad, mi lenguaje (reactivo)					
Conozco qué es la autorregulación emocional y su importancia					
Conozco técnicas para regular las emociones como son la redefinición, el diálogo interno constructivo...					
Conozco técnicas para controlar los impulsos como son la relajación, la técnica del semáforo, contar hasta diez...					
Conozco técnicas para disolver las barreras y obstáculos (perspectivas, juicios y creencias que le limitan) que dificultan la eficacia. Como por ejemplo, a través del lenguaje proactivo.					
Reconozco la importancia de mi existencia					
Identifico mis cualidades y habilidades					
Me valoro y me siento capaz					
Centro mi atención en lo positivo					
Analizo las causas o motivos por los que he llegado a esta situación					
Identifico las bases del diagnóstico y la toma de decisiones					
Deduzco objetivos desde la situación deseable/posible					
Identifico los recursos con los que cuento y las oportunidades que me brinda el entorno					
Identifico qué recursos necesito para alcanzar mis objetivos					
Conozco los aspectos que apoyan e impiden el compromiso					
Determino grandes tareas para el logro de mis objetivos					
Determino los pasos que implican cada tarea estableciendo plazos para desarrollarlas					
Desarrollo instrumentos para comprobar el cumplimiento de los plazos					
Identifico que me ayuda y qué me frena en el desarrollo de mi plan					

Identifico las fuentes de información fiables y adecuadas					
Busco información fiable y útil para lograr mis objetivos					
Analizo y sintetizo la información					
Saco conclusiones propias a partir de esa información y seleccionar los recursos con los que voy a contar en cada una de mis tareas/pasos establecidos					
Identifico los discursos sociales y los estereotipos que me conciernen y cómo me afectan					
Soy crítico con los mismos y desarrollar estrategias para no hacerlos míos					
Conozco la importancia de decir no a las aportaciones o sugerencias de otros que pueden apartarme del logro de mis objetivos					
Conozco técnicas para dar una respuesta asertiva y de bloqueo a la agresividad					
Conozco la importancia de desarrollo de un proyecto personal					
Realizo hábitos que apoyan el desarrollo de mi plan					
Desarrollo valores que me sirven de apoyo a mi plan					
Le doy sentido a lo que hago, sintiendo satisfacción por mis logros					

Contesta a las siguientes preguntas:
¿Cómo te has sentido durante las sesiones del taller?
De las actividades realizadas, ¿cuál es la que más le ha gustado y por qué?

¿Cuál es la que menos le ha gustado y por qué?

¿Qué cambiarías de las actividades?

¿Qué has echado en falta?

Otras sugerencias y aportaciones:

✚ Anexo 12. Defensa de la propuesta

La conclusión es una reflexión sobre la viabilidad de la propuesta de intervención. Para la misma se ha utilizado la tabla de *Auto-Checking ¿Está mi propuesta bien planteada?*, recopilada del aula virtual de la asignatura de Educación Social Especializada del Grado en Pedagogía, realizada por Toledo, Z.

¿ESTÁ MI PROPUESTA DE INTERVENCIÓN BIEN PLANTEADA?

AUTO-CHECKING

ASPECTO	VALORACIÓN					ARGUMENTACIÓN
	1	2	3	4	5	
<i>Existe una fundamentación adecuada desde el punto de vista teórico, conceptual y legislativo</i>					X	<p>Para justificar el proyecto se ha utilizado el análisis de la Institución de partida. Se ha realizado un marco teórico y conceptual con bibliografía y recursos fiables, pertinentes y adecuados sobre la temática a tratar, no sólo para la justificación sino también para el diseño de las acciones educativas.</p> <p>Por otro lado, se ha hecho una amplia indagación en la legislación que regula la institución así como sobre las diferentes estrategias nacionales y europeas frente a la exclusión social.</p>
<i>Se tienen en cuenta aspectos relacionados con la vulnerabilidad del colectivo de referencia de la intervención (si fuera diferente al colectivo destinatario de la</i>					X	<p>Sí, se tienen en cuenta aspectos relacionados con la vulnerabilidad. El Plan Nacional de Inclusión Social (2013), considera a los reclusos y ex reclusos uno de los grupos más vulnerables. Los destinatarios/usuarios de la intervención pertenecen a un colectivo</p>

<i>intervención)</i>					<p>en exclusión social. Los indicadores más relevantes que explican y componen la exclusión social según Lepera, M. (2007) son: Falta de ingresos económicos, privación en el acceso a bienes y servicios, graves problemas de salud, no acceso al empleo, ausencia o conflicto de los lazos y relaciones sociales y personales, y falta de acceso a los sistemas de protección social.</p>
<i>Se consideran aspectos relacionados con el impacto emocional que ello tiene en el colectivo destinatario de la intervención</i>				X	<p>Sí, la línea de intervención priorizada y seleccionada es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar acciones educativas en las que se proporcionen herramientas para favorecer la autonomía emocional de los internos del CIS Mercedes Pinto, es decir, las personas que se encuentran en tercer grado o las personas recogidas en el artículo 100.2 (se encuentran en segundo grado pero gozan de características del tercero). <p>Por lo tanto, las acciones educativas van dirigidas a mejorar el impacto emocional que ello tiene en el colectivo destinatario de la intervención.</p>
<i>Se proporcionan herramientas para a gestión de dicha</i>				X	<p>Como se menciona anteriormente, la línea de intervención va dirigida a proporcionar dichas herramientas para</p>

<i>vulnerabilidad</i>						que el colectivo adquiriera autonomía emocional, lo que le permitirá gestionar dicha vulnerabilidad.
<i>Se consideran aspectos relacionados con la exclusión social del colectivo de referencia en la institución (si fuera diferente al colectivo destinatario de la intervención)</i>					X	Con la intervención se pretende la reeducación y reinserción social del colectivo, finalidad educativa de la institución de partida, es decir, se pretende favorecer la integración social de los mismos. Por lo tanto, se consideran aspectos relacionados con la exclusión social del colectivo.
<i>Se estudian modos de comunicación efectiva con el colectivo destinatario de la intervención</i>					X	Si, pues se tendrán en cuenta los estilos de comunicación de los mismos para mantener una comunicación eficaz.
<i>Se proporcionan aprendizajes que pueden ayudar a reducir el proceso de exclusión del colectivo de referencia en la institución (si fuera diferente al colectivo destinatario de la intervención)</i>					X	
<i>Se han tenido en cuenta prejuicios y estereotipos que puedan afectar a ambos colectivos</i>					X	Por un lado, la técnica ha considerado los posibles prejuicios y estereotipos que pudiera tener sobre el colectivo a partir del mapa de prejuicios y estereotipos. Además, el acercamiento al mismo durante el periodo de prácticas le ha permitido conocerlo y

					<p>acercarse a la realidad de los mismos, lo que, en el caso de haber existido algún estereotipo o prejuicio sobre el mismo, se ha disuelto con dicho acercamiento.</p> <p>Por otro lado, una de las metas está dirigida a esta temática, la misma es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que el colectivo identifique los discursos sociales y los estereotipos que le conciernen y cómo le afectan <p>Por lo tanto, los prejuicios y estereotipos se han tenido en cuenta.</p>
<i>Se evita todo aquello que pueda promoverlos y se incentiva una intervención que promueve una visión positiva de los mismos</i>				X	<p>La intervención contempla objetivos y metas para evitar todo aquello que pueda promoverlos, como puede ser con el análisis crítico así como promueve una visión positiva de los mismos a través de la automotivación y la responsabilidad.</p>
<i>Se parte de necesidades reales del colectivo destinatario de la intervención</i>				X	<p>Se ha realizado un análisis exhaustivo de la realidad, para detectar y priorizar las necesidades educativas reales del colectivo. Esto ha sido a través de entrevistas a profesionales (Educatora, Psicóloga, Trabajadora Sociales, Coordinador, Personal de interior, y Responsable de una de las acciones educativas) así como a los mismos internos (destinatarios de la intervención). Además, se ha realizado</p>

					una observación como técnica durante tres meses en el centro. También, se ha realizado un análisis documental sobre la temática a tratar. Todo ello ha permitido partir de las necesidades reales del colectivo para el diseño de la intervención.
<i>Se toman en consideración las necesidades a la hora de plantear los objetivos</i>				X	Los objetivos se han planteado a partir de las necesidades educativas de los usuarios. Se parte de la situación actual, para llegar a la situación deseable.
<i>Los objetivos generales son comprensibles, realistas, alcanzables, medibles y adecuados para el colectivo destinatario y el tiempo disponible para la intervención</i>				X	Los objetivos generales son comprensibles, realistas, alcanzables, medibles y adecuados para el colectivo destinatario y el tiempo disponible para la intervención. Ya que se ha realizado un ajuste entre dichos elementos y se ha diseñado un estrategia educativa acorde a los mismos.
<i>El planteamiento estratégico es creativo, se diferencia de la oferta existente y está en sintonía con los intereses, gustos y expectativas del colectivo destinatario de la intervención</i>				X	El planteamiento estratégico es creativo ya que se ha realizado a través de un proceso de asesoramiento educativo personalizado. Teniendo en cuenta las necesidades y características de cada individuo, por lo que se considera que los intereses, gustos y expectativas están recogidas en éste. Además, la retroalimentación de la evaluación procesual, permite el ajuste de la intervención a las circunstancias, necesidades y demandas de los

						mismos.
<i>La estrategia elegida puede motivar al colectivo elegido</i>					X	La estrategia elegida garantiza la motivación del individuo pues persigue la misma, a través de las metas. Se pretende el desarrollo personal del individuo a través de las competencias emocionales de la automotivación, responsabilidad y análisis crítico. Se trata de un proceso que lleva a un proyecto de vida.
<i>Existe coherencia entre las acciones formativas, las actividades y la estrategia de intervención propuesta</i>					X	A través de la tabla de diseño de la Programación de la intervención, de las fichas técnicas de las actividades y recursos así como el enfoque estratégico se puede observar la coherencia entre dichos elementos. Es un proceso por fases educativas que permiten crear un proyecto de vida al usuario.
<i>Existe consistencia entre los objetivos generales, los contenidos, los objetivos específicos y las metas</i>					X	Los objetivos generales, los contenidos, los objetivos específicos y las metas aparecen recogidos en la tabla de Diseño de la Programación educativa en un orden lógico presentando coherencia y consistencia entre los mismo.
<i>El ensamblaje de estrategias y aprendizaje es adecuado</i>					X	El ensamblaje de la estrategia es adecuado porque se parte de unos objetivos generales que se van desglosando en otros aspectos más

					concretos como contenidos, objetivos específicos y metas; esto supone que existe una relación lógica en el diseño del proceso que va de los objetivos generales a las acciones que se llevan a cabo en la práctica.
<i>La asignación de tiempos en el programa de intervención es ajustado</i>				X	Se contempla el diseño de 19 sesiones, dos por cada fase o acción educativa y una para la evaluación. Cada sesión tiene dos horas de duración estimadas que se irán ajustando a las necesidades educativas de los usuarios. Además, en el caso de ser necesario, se contemplan posibles sesiones extras para atender las diferentes necesidades, niveles y ritmos de los usuarios
<i>Se toman en consideración la diversidad de estilos de aprendizaje a la hora de diseñar las actividades</i>				X	Se toman en consideración la diversidad de estilos de aprendizaje a la hora de diseñar las actividades, ya que se presenta un catálogo de recursos educativos para seleccionar aquellos que se consideren más adecuados al individuo y adaptarlos según sus necesidades y características (nivel educativo, estilo de aprendizaje...)
<i>Las actividades son adecuadas para el colectivo destinatario desde un punto de vista metodológico</i>				X	Como se menciona con anterioridad, las actividades se adecuan a cada individuo destinatario de la intervención.

<i>Las actividades son interesantes, están bien construidas y son motivadores</i>					X	Se presenta un amplio y variado catálogo de recursos educativos que resultan interesantes y motivadores.
<i>El cronograma y las estimación de costes redundan en la viabilidad de la intervención</i>					X	El cronograma y la estimación de costes redundan en la viabilidad de la intervención. Por un lado, los tiempos se ajustan a la intervención. Por el otro, se ha procurado utilizar recursos gratuitos y de bajo coste para que el coste total del proyecto supiera la viabilidad del mismo, y así se ha conseguido.
<i>Los indicadores de evaluación se pueden medir y es fácil cuantificar el logro</i>					X	Se presentan una serie de instrumentos de recogida de información que facilitan la evaluación de la intervención. Para evaluar los logros se tomarán en cuenta los indicadores derivados de las metas, estos son fácilmente medibles y cuantificables.
<i>Existen argumentos convincentes sobre la calidad de la propuesta</i>						
<i>Existen argumentos claros a favor de la implementación de la propuesta</i>						

La propuesta de intervención es viable ya que presenta una eficacia e impacto potencial.

Respecto a la eficacia potencial, se considera que se pueden lograr los objetivos propuestos a través de lo planificado, ya que se parte de un análisis exhaustivo de la realidad para partir de la situación actual hacia la deseable. Se ha realizado la contextualización, esto es un análisis de la institución que ha dado lugar al análisis de necesidades (áreas de mejora) e identificación y priorización de la línea de intervención.

Se ha realizado un marco teórico y conceptual con bibliografía y recursos fiables, pertinentes y adecuados sobre la temática a tratar, no sólo para la justificación de la intervención sino también para el diseño y selección de acciones y recursos educativos. Por otro lado, se ha hecho una amplia indagación en la legislación que regula la institución así como sobre las diferentes estrategias nacionales y europeas frente a la exclusión social.

Se han realizado entrevistas a profesionales (Educatora, Psicóloga, Trabajadora Sociales, Coordinador, Personal de interior, y Responsable de una de las acciones educativas) así como a los mismos internos (destinatarios de la intervención), se ha realizado una observación como técnica durante tres meses en el centro, se ha realizado un análisis documental sobre la temática a tratar para detectar y priorizar las necesidades educativas de los destinatarios de la intervención.

Se han en tenido en cuenta aspectos relacionados con la vulnerabilidad, pues el Plan Nacional de Inclusión Social (2013), considera a los reclusos y ex reclusos uno de los grupos más vulnerables. Éstos están reconocidos como colectivo en exclusión social pues presentan varios indicadores que explican la misma (Lapara, M. 2007).

La intervención contempla objetivos y metas para evitar todo aquello que pueda promoverlos, como puede ser con el análisis crítico así como promueve una visión positiva de los mismos a través de la automotivación y la responsabilidad.

Los objetivos generales son comprensibles, realistas, alcanzables, medibles y adecuados para el colectivo destinatario y el tiempo disponible para la intervención. Ya que se ha realizado un ajuste entre dichos elementos y se ha diseñado un estrategia educativa acorde a los mismos.

El planteamiento estratégico es creativo ya que se ha realizado a través de un proceso de asesoramiento educativo personalizado. Teniendo en cuenta las necesidades y características de cada individuo, por lo que se considera que los intereses, gustos y expectativas están recogidas en éste. Además, la retroalimentación de la evaluación procesual, permite el ajuste de la intervención a las circunstancias, necesidades y demandas de los mismos.

La estrategia elegida garantiza la motivación del individuo pues persigue la misma, a través de las metas. Se pretende el desarrollo personal del individuo a través de las competencias

emocionales de la automotivación, responsabilidad y análisis crítico. Se trata de un proceso que lleva a un proyecto de vida.

A través de la tabla de diseño de la Programación de la intervención, de las fichas técnicas de las actividades y recursos así como el enfoque estratégico se puede observar la coherencia entre dichos elementos. Es un proceso por fases educativas que permiten crear un proyecto de vida al usuario.

Los objetivos generales, los contenidos, los objetivos específicos y las metas aparecen recogidos en la tabla de Diseño de la Programación educativa en un orden lógico presentando coherencia y consistencia entre los mismo.

El ensamblaje de la estrategia es adecuado porque se parte de unos objetivos generales que se van desglosando en otros aspectos más concretos como contenidos, objetivos específicos y metas; esto supone que existe una relación lógica en el diseño del proceso que va de los objetivos generales a las acciones que se llevan a cabo en la práctica.

Se contempla el diseño de 19 sesiones, dos por cada fase o acción educativa y una para la evaluación. Cada sesión tiene dos horas de duración estimadas que se irán ajustando a las necesidades educativas de los usuarios. Además, en el caso de ser necesario, se contemplan posibles sesiones extras para atender las diferentes necesidades, niveles y ritmos de los usuarios

Se toman en consideración la diversidad de estilos de aprendizaje a la hora de diseñar las actividades, ya que se presenta un amplio y variado catálogo de recursos educativos interesantes y motivadores, para seleccionar aquellos que se consideren más adecuados al individuo y adaptarlos según sus necesidades y características (nivel educativo, estilo de aprendizaje, estilo de comunicación, gustos e intereses...). Por lo que esto servirá de base al educador para apoyar el proceso de indagación y aprendizaje personal que desarrollará cada interno.

Respecto a los prejuicios y estereotipos se puede decir que se tienen en cuenta tanto desde la perspectiva profesional como desde el usuario. Por un lado, se ha considerado los posibles prejuicios y estereotipos que pudiera tener el profesional sobre el colectivo a partir del mapa de prejuicios y estereotipos. Además, el acercamiento al mismo durante el periodo de prácticas ha permitido conocer y acercarse a la realidad de los mismos, lo que, en el caso de haber existido algún estereotipo o prejuicio sobre el mismo, se ha disuelto con dicho acercamiento. Por otro lado, la acción formativa contempla el análisis crítico y en el mismo una meta específica dirigida a esta temática, por lo que el colectivo identificará los discursos sociales y los estereotipos que le conciernen y cómo le afectan.

Los objetivos generales son comprensibles, realistas, alcanzables, medibles y adecuados para el colectivo destinatario y el tiempo disponible para la intervención. Ya que se ha realizado un ajuste entre dichos elementos y se ha diseñado un estrategia educativa acorde a los mismos.

El planteamiento estratégico es creativo ya que se ha realizado a través de un proceso de asesoramiento educativo personalizado. Teniendo en cuenta las necesidades y características de cada individuo, por lo que se considera que los intereses, gustos y expectativas están recogidas en éste. Además, la retroalimentación de la evaluación procesual, permite el ajuste de la intervención a las circunstancias, necesidades y demandas de los mismos.

La estrategia elegida garantiza la motivación del individuo pues persigue la misma, a través de las metas. Se pretende el desarrollo personal del individuo a través de las competencias emocionales de la automotivación, responsabilidad y análisis crítico. Se trata de conseguir un cambio de actitud y comportamiento en los usuarios, por lo que las actividades estarán encaminadas a la reflexión personal, a través del análisis crítico de las mismas y la búsqueda de alternativas para culminar a través del proceso en un proyecto de vida.

Se puede observar la coherencia de este proceso en las acciones formativas, las actividades y la estrategia de intervención propuesta a través de la tabla de diseño de la Programación de la intervención, de las fichas técnicas de las actividades y recursos así como el enfoque estratégico.

Los objetivos generales, los contenidos, los objetivos específicos y las metas aparecen recogidos en la tabla de Diseño de la Programación educativa en un orden lógico presentando coherencia y consistencia entre los mismo.

El ensamblaje de la estrategia es adecuado porque se parte de unos objetivos generales que se van desglosando en otros aspectos más concretos como contenidos, objetivos específicos y metas; esto supone que existe una relación lógica en el diseño del proceso que va de los objetivos generales a las acciones que se llevan a cabo en la práctica.

Se contempla el diseño de 19 sesiones, dos por cada fase o acción educativa y una para la evaluación. Cada sesión tiene dos horas de duración estimadas que se irán ajustando a las necesidades educativas de los usuarios. Dado el proceso individualizado no necesariamente cada usuario tardará lo mismo en cada uno de los momentos del mismo, también se tomará en cuenta –aparte del tiempo oficial de duración del mismo- contemplar algunas semanas adicionales al final para quienes se hayan demorado más, puedan llegar a iguales resultados de sus compañeros/as.

El cronograma y la estimación de costes redundan en la viabilidad de la intervención. Por un lado, los tiempos se ajustan a la intervención. Por el otro, se ha procurado utilizar recursos

gratuitos y de bajo coste para que el coste total del proyecto supiera la viabilidad del mismo, y así se ha conseguido.

Se presentan una serie de instrumentos de recogida de información que facilitan la evaluación de la intervención. Para evaluar los logros se tomarán en cuenta los indicadores derivados de las metas, estos son fácilmente medibles y cuantificables.

En cuanto al impacto potencial, se entiende que la realidad del colectivo va a cambiar pues, se pretende a partir del empoderamiento que los usuarios se conviertan en los protagonistas de su propia vida.

Las competencias emocionales de la autonomía emocional como aprendizajes propuestos les permitirá realizar un cambio interno, de actitud y comportamiento, salir de su zona de confort, del victimismo, de la pasividad a través del autoconocimiento, averiguar qué quieren hacer (objetivos) y qué les impide hacerlo (barreras y limitaciones). Establecer a partir de la toma de decisiones nuestros objetivos, y aprender técnicas que les ayuden a vencer los impedimentos, los discursos sociales y las influencias externas negativas que no les permiten conseguirlos. Buscar la forma de llegar a los mismos, identificando los recursos con los que se cuenta, las oportunidades que le brinda el entorno, y buscando aquellos que necesitan para conseguirlos. Estableciendo una planificación adecuada a través de metas, procedimientos, tiempos, etc. para lograrlos. Se trata de que sean sujetos activos, y con autoconfianza suficiente para impulsar acciones satisfactorias desde el compromiso, hábitos y valores que faciliten su logro.

Las acciones educativas van dirigidas a mejorar el impacto emocional que tiene la exclusión social en el colectivo destinatario de la intervención. Se pretende proporcionar herramientas para que el colectivo adquiera autonomía emocional, lo que le permitirá gestionar dicha vulnerabilidad, favoreciendo la integración social de los mismos.

Se pretende que le den sentido a su vida, que tengan ganas y entusiasmo por mejorar, aprender, progresar en todos los sentidos de manera íntegra, valorando la existencia, sacando la mejor versión de uno mismo, marcando la diferencia tanto en sus vidas como en la relación con los demás, para dejar huella dejando el mundo mejor de lo que lo han encontrado.

Se busca el desarrollo personal a través de un proyecto de vida. Por lo tanto, los aprendizajes seleccionados tendrán un alto impacto.

Anexo 13. Valoración de las competencias

A continuación, se presenta la valoración de las competencias profesionales el/la Pedagogo/a para la realización del Trabajo de Fin de Grado. Se considera que todas son importantes y que se han desarrollado de una u otra forma, pero se ha creído oportuno seleccionar dos de las mismas, que se creen más relevantes en éste. En primer lugar, se presentan y justifican las dos competencias seleccionadas. Después, se realiza una autovaloración sobre el nivel de logro de esas competencias. Por último, se hace una propuesta de mejora de las mismas a través de la selección de diversas acciones educativas.

Presentación y justificación de las Competencias seleccionadas.

La competencia profesional se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollar adecuadamente su trabajo (Gallardo, M. 2015). Por lo tanto, una persona competente es aquella que posee el dominio de los conocimientos, técnicas, habilidades y procesos prácticos específicos de su campo profesional así como las motivaciones, valores, y capacidad de relación en un contexto particular (ANECA, 2005).

Se considera que una de las competencias específicas del Grado en Pedagogía necesaria para desarrollar el TFG la “15. Diseñar programas de intervención, orientación y formación adaptados a las características diferenciales del sujeto y situaciones, en los diferentes tramos del sistema educativo y áreas curriculares” (ANECA, 2005). Esta competencia es definida por la Universidad de La Laguna (2010) como “12. Ser competente para diseñar y desarrollar programas y/o planes de intervención educativa (planes de formación, procesos de mejora institucional, actuación pedagógicas, actuación social, actuación con menores en situación de riesgo...), se manejará este último término a lo largo de la valoración. Por otro lado, se ha seleccionado una competencia transversal estrechamente vinculada con la competencia específica, ésta es “2. Comunicación oral y escrita en la/s lengua/s materna” (ANECA, 2005).

Se ha seleccionado la competencia específica ya que no sólo es una competencia que cualquier profesional debe tener (Sarrate Capdevila, M^a L.; García Llamas, J. L.; Pérez Serrano, G. 2013), sino que, además, es una de las que caracteriza como experto y

diferencia de las demás profesionales al pedagogo/a. Por otra parte, no se concibe una intervención sin una planificación previa de la misma, pues la planificación es la que da coherencia a la intervención educativa.

En cuanto a la comunicación, es una competencia vinculada estrechamente con la anterior, ya que sin ésta no sería posible la planificación, pues es la que permite la retroalimentación entre las partes implicadas en la intervención, aspecto imprescindible para todas las fases de la competencia específica. Además, cualquiera de las funciones que habitualmente se señalan como propias del proceso de intervención está mediatizadas por esta competencia. El éxito o fracaso de la intervención dependerá en gran medida de la capacidad de adecuar la comunicación entre todas las personas implicadas en la intervención (Úcar, X. 2012).

Para continuar con la valoración se considera pertinente definir las palabras claves de las competencias seleccionadas, éstas son la planificación y la comunicación:

La planificación es un proceso informado y sistematizado de toma de decisiones orientado a la acción. Éste pretende influir en una situación determinada que se quiere cambiar organizando los métodos y procedimientos necesarios para llegar a la situación que se considera deseable (Toledo, Z. 2013).

La comunicación “es una interacción recíproca o interdependiente, entre dos o más interlocutores, con comportamiento verbal y no verbal orientado por sentimientos y/u objetivos que transmiten o intercambian recíprocamente información o mensajes” (Gallardo, M. 2009).

La función principal del Trabajo Fin de Grado, fue de diseñar, planificar y desarrollar programas de intervención educativa, ésta es la competencia específica seleccionada. Para continuar valorando la importancia de las competencias seleccionadas se atenderá al proceso de planificación.

La fase de diagnóstico implica conocimiento del tema de referencia de la intervención, del contexto en el que se va a intervenir y de la población a la que la va dirigida la misma. Esto implica tener conocimiento sobre técnicas de diagnóstico educativo y de evaluación de necesidades específicas de los sujetos y grupos así como conocimientos sobre la comunicación y los tipos y canales de la misma. También, es necesario la capacidad investigadora, de tolerancia y respeto y de confianza en las personas.

El análisis de la realidad es lo que da sentido a la intervención pues permite establecer objetivos a partir de una situación inicial. Permite detectar, analizar y priorizar las necesidades de los usuarios así como conocer sus características, gustos, intereses y expectativas. También, permite establecer acuerdos y compromisos entre las partes. Para ello es necesario adaptar la comunicación a las características del otro, saber hacer las preguntas adecuadas y saber interpretar la comunicación de los demás. Por otro lado, se deberán tener en cuenta los estilos de comunicación, analizando cada uno de ellos para poder tomar decisiones en cada situación teniendo en cuenta el propio estilo de comunicación, el del equipo de trabajo y el de los usuarios. Esto es fundamental para mantener una comunicación eficaz con los implicados en la acción educativa.

Para diseñar la acción educativa es necesario poseer conocimientos sobre técnicas de programación educativa. También, es necesario tener capacidad de planificación, organización, de coordinación, de toma de decisiones y supervisión.

La información analizada permite diseñar la fase estratégica de la planificación. Esta fase “consiste en definir una estrategia de intervención que garantice el éxito de la acción educativa no sólo desde el punto de vista del logro educativo, sino desde la perspectiva de la capacidad de conectar con el usuario, de motivarlo” (Toledo, Z. 2013). En la estrategia de captación y mantenimiento de los usuarios se deben utilizar los canales de información que mejor se adapten a éstos y al contexto, diseñando las acciones teniendo en cuenta los gustos e intereses de los destinatarios, para que les resulten interesantes y motivante la acción educativa que se pretende desarrollar. Por otro lado, para el diseño de las actividades se deben tener en cuenta la diversidad de estilos de aprendizaje de los usuarios, para utilizar los que mejor se adapten a éstos y así garantizar el proceso enseñanza aprendizaje.

Para presentar la estrategia se denomina la misma con un nombre atractivo y significativo para el colectivo y se describirán todos aquellos aspectos que componen el diseño de la intervención: metodología, propuesta de presentación para el colectivo, espacios en el que se va a desarrollar, duración, número mínimo y máximo de asistentes, y presupuesto disponible. Para el diseño del programa se describirán los

objetivos generales, el tiempo estimado dedicado a cada acción formativa, el orden y la secuencia de intervención.

En cuanto a la fase operativa, se determinan los objetivos, propósitos y tareas; se diseñan las actividades convenientemente desarrolladas incluyendo todos los elementos que la componen: nombre de la actividad, objetivos, propósitos y tareas relacionadas con la misma, contenidos, descripción (pasos para el desarrollo que permiten su realización), recursos humanos, materiales y espaciales necesarios, y forma de evaluación; el cronograma general; y el diseño de la evaluación, que contestan a las preguntas del por qué evaluar, es decir cuál es la fundamentación de la evaluación; para qué evaluar, cuál es la finalidad y los objetivos de la evaluación; cuándo evaluar, en qué momento se va a realizar la evaluación; qué evaluar, cuál es el objeto que se pretende evaluar, cuál es la información a evaluar; quién evalúa, los recursos humanos que realizan la evaluación y las fuentes que la van a proporcionar; y cómo evalúa, qué metodología se va a llevar a cabo, cuáles son los instrumentos de recogida de la información y se diseñan los mismos (Úcar Martínez, X. 2011).

Se trata de establecer prioridades, trabajar de forma sistemática y ordenada, prever tiempos, establecer plazos factibles, señalar indicadores de control, tener compromiso por el trabajo en grupo y la participación activa de todos los componentes (ANECA, 2005).

Una vez que la programación está diseñada, se crean procedimientos organizativos y de gestión para el buen funcionamiento de su implementación. Es necesario ser capaz de adaptar las acciones educativas a las circunstancias que se den durante la intervención, pues ésta ha de tener una metodología abierta y flexible. Por otro lado, es necesario mantener una comunicación eficaz, expresando los conceptos e ideas que se quieren transmitir de forma eficaz. En todo momento, se debe dar voz a los participantes y tener en cuenta sus valoraciones y aportaciones. Por lo tanto, la asertividad, la escucha activa y la empatía son habilidades fundamentales implicadas en la comunicación.

Respecto a la evaluación, se realiza pues no se concibe una intervención sin ésta. Se considera necesario un proceso de retroalimentación, de conocimiento sobre lo que

está pasando, de los posibles acontecimientos que surjan, de las necesidades y demandas que vayan apareciendo, conocer si está o no funcionando la intervención.

La evaluación es un criterio de calidad, se trata de saber si el proyecto es bueno o no. Si responde a las necesidades y demandas de los participantes. Se trata de asignar valor a la intervención, de ubicarla en el tiempo, esto facilita y favorece la toma de decisiones respecto al diseño para las acciones próximas, generar cambios para la mejora y la optimización del proyecto.

Por otro lado, la evaluación incluye tanto la perspectiva de los evaluadores como la de los participantes, lo que permite obtener información para formular juicios de valor que posteriormente facilitan la toma de decisiones pertinentes y adecuadas.

Además, la evaluación es un proceso de aprendizaje, pues es la que permite comprobar si se han logrado los objetivos planteados y detectar qué aciertos y errores se han cometido como profesionales.

Sólo mediante la evaluación se podrá determinar la adecuación de los objetivos y su grado de consecución así como la eficacia, la eficiencia, el impacto y la viabilidad de la intervención y proponer planes de mejora.

Para esta fase es necesario poseer conocimientos específicos sobre evaluación, como son las técnicas de recogida de información, vaciado y análisis de la información obtenida y realizar propuestas de mejora. Además, de saber cómo diseñar las fases de evaluación y los instrumentos de recogida de la misma, atendiendo a la competencia específica analizada, es preciso tener conocimiento, destrezas y actitudes en cuanto a la “2. Comunicación oral y escrita en la/s lengua/s materna.” (ANECA, 2005). Esto es fundamental ya que saber hacer las preguntas adecuadas, interpretar la comunicación de los demás y dar voz a todos los participantes, es lo que permite la retroalimentación y da sentido a esta fase.

Autoevaluación de las Competencias seleccionadas

Para situarse en el nivel en el que se encuentra respecto a las dos competencias analizadas se ha utilizado los niveles de desarrollo competencial descritos por Fernández López (2005), se considera respecto al mismo encontrarse en el nivel 1 usuarios, pues se está familiarizado con ambas competencias.

Se considera que esto es así debido a la trayectoria académica y profesional. Respecto a la académica se posee el título de Técnico Superior en Integración Social, durante el ciclo formativo se adquirió conocimientos del lenguaje y los términos asociados a ambas competencias así como conocimientos básicos de los métodos de trabajo y procedimientos aplicables en asignaturas como “Contexto y metodología en la intervención social”, “Pautas básicas y sistemas alternativos de comunicación” y “Habilidades de autonomía personal y social”. Además, durante el periodo de prácticas (seis meses), se planificó, se implementó y se evaluó un proyecto de intervención, lo que permitió llevar a cabo tareas básicas asociados con la competencia e identificar sus elementos.

También, se está cursando el Grado en Pedagogía, y a falta de entrega de la memoria de prácticas y del Trabajo Fin de Grado, se han superado con éxito todas las asignaturas cursadas a lo largo de los cuatro años del Grado. Desde segundo curso la mayoría de asignaturas impartidas contemplan en su guía docente la competencia “12. Ser competente para diseñar y desarrollar programas y/o planes de intervención educativa.” (ULL, 2010). De éstas se pueden seleccionar tres fundamentales en la adquisición de conocimientos y capacidades asociadas al nivel de usuario. Estas son: “Análisis de Necesidades”, en la que se han adquirido conocimientos sobre técnicas de diagnóstico educativo y de evaluación de necesidades; “Modelos y Métodos para la Evaluación de Planes de Formación”, en la que se han adquirido conocimientos sobre evaluación, tipos de evaluación, cómo diseñar las técnicas de recogida de evaluación, etc.; “Planificación e Intervención Educativa”, en la que se han adquirido conocimientos sobre planificación, como son el concepto, los aspectos fundamentales de la intervención, etc.

En el tercer curso, también, muchas asignaturas contemplan esta competencia, de todas se destaca la de “Evaluación de Instituciones y Organizaciones Educativas”, en la que se adquirió conocimientos sobre la evaluación, conceptos, tipos, instrumentos, etc.

En el último curso, solo dos asignaturas impartidas y el Prácticum contemplan esta competencia. Las asignaturas son “Pedagogía Social y Animación Socio-Cultural” y

“Educación Social Especializada”, en ambas se han adquirido conocimientos sobre la planificación y diseño para la intervención educativa.

En todas estas asignaturas se han trabajado las capacidades asociadas a la competencia específica, éstas son: capacidad de toma de decisiones, de previsión, de planificación, de organización, de coordinación, e investigadora, pues se planificaron en muchas ocasiones proyectos de intervención social. En todas éstas también se trabajó la competencia transversal “2. Comunicación Oral y escrita en la lengua materna” (ANECA, 2005). Esto se hace notorio en la necesidad de comunicación asertiva, escucha activa y empatía desarrollados en los trabajos en equipo durante todo el Grado, éstas tres habilidades fueron fundamentales para el desarrollo del trabajo en equipo, también, el tomar decisiones y saber acordar cuestiones con el grupo, o el compromiso y la participación activa de todos los componentes, aunque ésta no siempre se dio. Además, se trabajaron destrezas como saber hacer preguntas para la elaboración de entrevistas que se llevaron a cabo, o en las exposiciones de trabajos en los que se debía expresar los conceptos e ideas de forma efectiva.

Respecto al Prácticum, se considera que éste ha sido fundamental para adquirir el nivel ya que ha sido en el mismo dónde se han puesto en práctica todos los conocimientos, destrezas y actitudes propias de ambas competencias. Se realizó todo el proceso descrito con anterioridad, el proceso de planificación (pág. 2-5). Se diseñó, se implementó y se evaluaron las siguientes acciones pedagógicas: “La III Jornada del Día de la Mujer: Sin Ellas Nada” y el taller “¡Atrévete, diviértete y aprende!”.

En cuanto al TFG, se considera que ha sido fundamental la capacidad profesional de planificación ya que gracias a la misma se han diseñado los instrumentos de recogida de información para el análisis de la realidad, así como la comunicación para poner en práctica los mismos. Gracias a las mismas ha sido posible realizar la justificación de la intervención educativa como propuesta profesionalizante en dicho trabajo. Para la realización de la misma ha sido necesario realizar un análisis exhaustivo de la realidad, esto se ha realizado a través del diseño de instrumentos de recogida de información que posteriormente se ha utilizado con los informantes claves así como un análisis documental sobre bibliografía referente a la temática a tratar así como a la

vulnerabilidad y exclusión social. Esto ha dado lugar a las áreas de mejora así como a la posterior identificación de líneas de intervención y a la priorización de las mismas.

Se ha especificado el perfil del colectivo y se han identificado y priorizado sus necesidades educativas de los mismos. A continuación, se ha diseñado el enfoque estratégico de la propuesta, y el desglose de los objetivos generales, en acciones formativas, contenidos, objetivos específicos, tareas y actividades. Se han diseñado las mismas y se identificado el cronograma de intervención. También, se ha diseñado la fase de evaluación así como los instrumentos de recogida de información para llevar a cabo la misma. Después, se ha establecido el análisis de costes, es decir, el previsión presupuestaria de la intervención educativa.

Por último, se ha realizado una conclusión teniendo en cuenta la defensa de viabilidad de la propuesta así como la valoración de las competencias profesionales adquiridas en el diseño del trabajo.

En todo el proceso, se ve clara la necesidad y adquisición de la competencia específica analizada, la planificación. Así como en la fase de diagnóstico, la competencia transversal, pues sin la misma, no hubiese sido posible el análisis de la realidad.

Respecto a la trayectoria profesional, se considera que cuando se ejerció como monitora de comedor se puso en práctica conocimientos, habilidades y actitudes de ambas competencias. Se diseñaban actividades de ocio y tiempo libre para menores del CEIP Artemi Semidán durante el curso escolar 2011-2012 (9 meses de duración), para ello fue necesario poner en práctica los conocimientos adquiridos en el ciclo formativo, y tener la capacidad investigadora para buscar, analizar y adaptar las actividades; la capacidad de previsión, teniendo en cuenta la temporalización y los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades; la capacidad de toma de decisión, etc. En cuanto a la competencia comunicativa, se tenían en cuenta las valoraciones y peticiones de los menores para el diseño de las actividades, y se realizó una memoria para comunicar al centro lo que se estaba haciendo. Estas funciones también fueron desempeñadas en la experiencia como monitora en acogida temprana durante dos semanas.

Por lo tanto en cuanto a las competencias analizadas:

- Se conoce los términos más comunes.
- Se conoce los hechos básicos.
- Se conoce los métodos y procesos.
- Se conoce los conceptos básicos.
- Se conoce los principios de funcionamiento.

Es decir, se tiene un conocimiento básico de los métodos de trabajo y procedimientos aplicables, y del lenguaje y terminología asociados a la planificación, diseño e implementación de modelos de intervención educativa, y a la comunicación.

En cuanto a capacidades se puede identificar los elementos asociados a la planificación y comunicación y llevar tareas básicas asociadas, tales como el diseño de acciones educativas y comunicar efectivamente los conocimientos e ideas que se pretenden transmitir.

Propuesta de mejora

La educación nos permite tener la información y la formación necesaria para tomar decisiones propias a partir de la reflexión que nos permite interpretar las situaciones y actuar en consecuencia ante las mismas. Se trata de poder tomar decisiones sobre nuestras propias vidas y sobre la sociedad en la que vivimos (Bermejo Campos, B. 2006; y Smith, M. K. 1996, 2001).

Se considera fundamental la formación continua en esta sociedad del conocimiento en la que se avanza de manera descomunal y en la que muchos de los conocimientos quedan obsoletos tras ese avance. Además, al encontrarse en el nivel 1. Usuario se hace indispensable mejorar y adquirir nuevos saberes, destrezas y actitudes en las competencias analizadas para ello se han seleccionado un plan formativo con diversas acciones educativas

- Máster Universitario en Intervención Familiar (Universidad de La Laguna).
Este Máster recoge en su plan de estudio asignaturas relacionadas con la competencia de diseñar y desarrollar programas y/o planes de intervención

educativa como son: “Estrategias de intervención familiar” e “Intervención en la adolescencia en riesgo”. Además, existen otros motivos personales para la realización del mismo, como son el interés por el tema de “Protección Jurídico-civil del menor y la familia”, incluido en el plan de estudio.

- La Fundación General de la Universidad de la Laguna (FGULL) ofrece una serie de cursos relacionados con las dos competencias analizadas que pueden ser de utilidad para mejorarlas, estos son:
 - Técnicas para la optimización del tiempo y actividades.
 - Creación de materiales didácticos para la Intervención en NEAE.
 - Habilidades didácticas y de exposición.
 - Habilidades comunicativas.
 - Habilidades sociales.
 - Taller de creatividad y valores.
 - La comunicación creativa: habilidades y técnicas para desenvolverse de forma asertiva en público.
- Por otro lado, se considera fundamental la práctica para mejorar el nivel de adquisición de las competencias profesionales por lo que se propone realizar una búsqueda activa de empleo relacionada con el perfil profesional del pedagogo/a. También, esto se considera una necesidad debido a las circunstancias personales.
- Además, se considera la posibilidad de realizar voluntariado, se propone en este caso realizarlo en el CIS Mercedes Pinto, institución en la que se realizó las prácticas, pues se ha ofrecido la oportunidad y se considera que éste es un medio para mejorar las competencias analizadas.

Anexo 14. Bibliografía

- Adell, J. (2004). Internet en Educación. Recopilado de: file:///C:/Users/SOTO/Downloads/comunicacion_y_pedagogia_def.pdf
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005). *LIBRO BLANCO. TÍTULO DEL GRADO EN PEDAGOGÍA Y EDUCACIÓN SOCIAL*. Madrid: Sirius Comunicación Corporativa. Consultado el día 9 de junio de 2016 en: http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADOS/ESPACIOEURO/LIBROS%20BLANCOS%20DE%20GRADO/LIBRO_BLANCO_PEDAGOGIA1_0305.PDF
- Aiteco. Lluvia de ideas. Técnica de creatividad para la mejora. Extraído de: <http://www.aiteco.com/tormenta-de-ideas/>
- Alarcón, D. (2015). *8 técnicas y herramientas para realizar un diagnóstico comunitario*. Recopilado de: <http://danalarcon.com/8-tecnicas-y-herramientas-para-realizar-un-diagnostico-comunitario/>
- Alonso Castillo, M.Y. (2009). *Juegos recreativos para contribuir a la formación del valor responsabilidad*. Recopilado de: <http://www.monografias.com/trabajos71/juegos-recreativos-formacion-valor-responsabilidad/juegos-recreativos-formacion-valor-responsabilidad3.shtml>
- Andre, C. (2007). *Prácticas de autoestima*. Barcelona: KAIROS.
- Andreola, B. (1984): *Dinámica de grupo*. Bilbao: Sal Terrae.
- Atrévete a Saber, (2012, noviembre, 12), Redes 130. *Aprende a Gestionar las emociones*, recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=q-KkdMrAz-8>.
- Azor, F (2016). *Rabia y enfado*. Recuperado de <http://gabinetedepsicologia.com/rabia-enfado-psicologos-madrid-tres-cantos>
- Ballesteros, R; Gil LLario, M.D (2002). *Habilidades sociales. Evaluación y tratamiento*. Madrid. Editorial Síntesis
- Ballesteros, R; Gil LLario, M.D *Evaluación y tratamiento*. Madrid: Síntesis.
- Barton, M (s.f). *Tipos de rabia*. Recuperado de http://www.ehowenespanol.com/tipos-rabia-lista_50046/

- Beachamp, A.; Gravaline, R. y Quiviger, C. (1977): *Cómo animar un grupo*. Bilbao: Sal Terrae.
- Bermejo Campos, B. (2006). *La formación a lo largo de la vida: exigencias sociolaborales-desarrollo personal*. Educar 38, 15-32, Universidad de Sevilla.
- Bisquerra Alzina, R. (2012). *Orientación, tutoría y educación emocional*. Madrid: Síntesis.
- Bisquerra, R., y Pérez, N. (2007). *Las competencias emocionales*. Educación XXI, 10, 61-82.
- Boletín Oficial del Estado (2003). *Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria*. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1979/BOE-A-1979-23708-consolidado.pdf>
- Boletín Oficial del Estado (2001). *Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero por el que se aprueba el Reglamento Penitenciario*. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1996/BOE-A-1996-3307-consolidado.pdf>
- Boletín Oficial del Estado. *Constitución Española* (1979).
- Branden, Nathaniel (1997). *Cómo mejorar su autoestima*. Barcelona. Editorial Paidós.
- Buzan, T (1996). *El libro de los mapas mentales*. Editorial Urano
- Caballo Vicente. E (2002). *Manual de evaluación y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid. Siglo XXI De España Editores.
- Campos, J. (2016). *Educación emocional: el principio del cambio*. Barcelona: Granica.
- Carol Llopart, S. *Maximizar el desempeño de equipos y organizaciones mejorando su comunicación*. Consultado en: <https://www.linkedin.com/pulse/12-formas-concretas-de-mejorar-el-compromiso-laboral-carol-llopart>
- Carrera, LL., Eijo, P., Estany, A., Gómez, M.T., Guich, R., Mir, V., Ojeda, F., Planas, T. y Serrats, M.G. (2006). *Cómo educar en valores. Materiales Textos-Recursos Técnicas*. Madrid: Narcea.
- Consejería de Sanidad y Consumo. Plan Regional sobre Drogas 2007-2010. *Cuaderno 6. Actividades Bloque II. Actividades para facilitar la toma de*

- decisiones, solución de problemas y análisis de publicidad.* Recopilado de: https://www.murciasalud.es/recursos/eps/eps/cuaderno6_bloque2.html
- Córdoba, P. (2008). *Dinámicas para aprender a ser responsables.* Recopilado de: <http://buscarempleo.republica.com/formacion/dinamicas-para-aprender-a-ser-responsable.html>
 - Covey, S. R. (2003) *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva.* Extraído de: <http://www.dgsc.go.cr/dgsc/documentos/cecaedes/los-7-habitos-de-la-gente-altamente-efectiva.pdf>
 - Chiken or the egg. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=nfYPktsd9bs>
 - De Diego Vallejo, R; Guillén Gestoso, C (2008). *Mediación. Proceso, táctica y técnicas.* Madrid. Ediciones Pirámide.
 - Dinámicas y juegos (2010). *Mi tiempo.* Recopilado de: <http://dinamicasojuegos.blogspot.com.es/2010/05/mi-tiempo.html>
 - FGULL (2016). *Creación de materiales para la intervención en NEAE.* Consultado el 10 de junio de 2016, en: <https://sede.fg.ull.es/es/curso/detalle/a16020031/creacion-de-materiales-didacticos-para-la-intervencion-en-neae>
 - FGULL (2016). *Habilidades comunicativas.* Consultado el 10 de junio de 2016, en: <https://sede.fg.ull.es/es/curso/detalle/a16030243/habilidades-comunicativas>
 - FGULL (2016). *Habilidades didácticas y de exposición.* Consultado el 10 de junio de 2016, en: <https://sede.fg.ull.es/es/curso/detalle/a16030233/habilidades-didacticas-y-de-exposicion>
 - FGULL (2016). *Habilidades sociales.* Consultado el 10 de junio de 2016, en: <https://sede.fg.ull.es/es/curso/detalle/a16030020/habilidades-sociales>
 - FGULL (2016). *La comunicación creativa: habilidades y técnicas para desenvolverse de forma asertiva en público.* Consultado el 10 de junio de 2016, en: <https://sede.fg.ull.es/es/curso/detalle/a16020029/la-comunicacion-creativa-habilidades-y-tecnicas-para-desenvolverse-de-forma-asertiva-en-publico>

- FGULL (2016). *Taller de creatividad y valores*. Consultado el 10 de junio de 2016, en: <https://sede.fg.ull.es/es/curso/detalle/a16020030/taller-de-creatividad-y-valores>
- FGULL (2016) *Técnicas para la optimización del tiempo y actividades*. Consultado el 10 de junio de 2016, en: <https://sede.fg.ull.es/es/curso/detalle/a16030213/tecnicas-para-la-optimizacion-del-tiempo-y-actividades>
- Ferrera, M (2012). “*La rabia*”. Recuperado de <http://psicologiadevidapormonicaferrera.blogspot.com.es/2012/03/la-rabia.html>
- Fondo social Europeo. *Material didáctico: motivación y autoestima*. Diputación de Toledo, proyecto Equal. Extraído de: http://www.diputoledo.es/global/ver_pdf.php?id=4989
- Foster, T.R (2002). *101 Métodos para generar ideas*. Edición Deusto.
- Gallardo, M (2015-2016). Metodologías y técnicas de intervención educativa. Pedagogía social y animación sociocultural. Grado de Pedagogía.
- Gallardo, M. (2009) Transparencias del tema de Comunicación eficaz del *Seminario de Libre Elección Habilidades Sociopersonales para la Relación de ayuda*.
- Gallardo Mancebo, M. (2015). *La ASC como campo profesional*. PREZI. Consultado el 9 de junio de 2016 en: https://prezi.com/-iix_gp_zwpl/la-asc-como-campo-profesional/?utm_campaign=share&utm_medium=copy
- García, C. (2014) *Cocinando Aprendizajes*. Recuperado de <http://www.cocinandoaprendizajes.org/>
- García, C. (2014) *La Cafetera Emocional*. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=SKrCUNtmMK8>
- García, C. (2014) *La oca de las emociones (dinámicas de grupo)* Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=AuCvxl4Ovi8>
- García Crespo, L. Técnica del semáforo. Recopilado de <http://www.espaciomenteysalud.es/la-tecnica-del-semaforo/>

- Gobierno de Canarias. Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad. Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa. (2011) Dinámicas Grupales. Extraído de: <http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/edublogs/cepicodelosvinos/files/2014/06/dinamicas-de-grupo.pdf>
- Gobierno de España. Ministerio del Interior. Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. *Código Deontológico* (2011). [Consulta: 8 marzo 2016]
- Gobierno de España. Ministerio del Interior. Secretaría General de Instituciones Penitenciarias. *Centro de Inserción Social Mercedes Pinto* [Consulta: 9 marzo 2016] file:///C:/Users/noeph/Downloads/cis_tenerife.pdf
- Gobierno de España. Ministerio del Interior. Secretaría General de Gobierno de España. Ministerio del Interior. Secretaría General Técnica. *Módulos de Respeto. Manual de Aplicación*.
- Gobierno de España. Ministerio del Interior. Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (2015). *Funciones*. [Consulta: 31 marzo 2016] <http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/administracionPenitenciaria/organizacion/serviciosCentrales/secretariaGeneralInstitucionesPenitenciarias.html>
- Gobierno de España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.. Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. (2003). Plan Nacional de Inclusión Social 2013-16.
- Goleman, D. *La práctica de la inteligencia emocional*, Editorial Kairós. España, Barcelona. Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=z1vrV_OL06kC&oi=fnd&pg=PT4&dq=intelegencia+emocional&ots=Tg39MHTDPC&sig=oiY8GwkVsW-1d6xhnBPy2Mpzq9c#v=onepage&q=intelegencia%20emocional&f=false
- Goleman, D. *Inteligencia Emocional*, Colección Ensayo Editorial Kairós. Recuperado de http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/cursos/material_de_apoyo-F-C-CIFH/2MaterialdeapoyocursosCICAP/5InteligenciaEmocional/Inteligenciaemocional.pdf

- Herrera, F., Ramírez, M.I., Roa, J.M., y Herrera, M.I. (2006). Programa de desarrollo personal. Unidad IV: Cómo controlar mi ansiedad. Pirámides.
- Hoffman, M. L (2002). *Desarrollo moral y empatía*. Barcelona: ideas Books. S.A.
- Huici, C (1985). *Estructuras y procesos de grupo*. Madrid, UNED. Vol. 1. Pp463-486. Extraído de: <https://tuvntana.files.wordpress.com/2015/04/cohesic3b3n-de-grupo.pdf>
- I.E.S JMBZA. *Motivación y emoción*. Recuperado de <http://iesjmbza.educa.aragon.es/Documentos/Distancia/minimos%20tema%207.pdf>
- Instituciones Penitenciarias (2015). *Módulos de respeto*. [Consulta: 8 marzo 2016]
<http://www.institucionpenitenciaria.es/web/portal/Reeducacion/ProgramasEspecificos/modulosRespeto.html>
- Inteligencia-Emocional.org. *Las emociones primarias y secundarias*. Recuperado de <http://www.inteligencia-emocional.org/articulos/lasemocionesysecundarios.htm>
- Inteligencia emocional en el trabajo docente. *Dinámicas de grupo en Inteligencia Emocional*. Recuperado de <https://sites.google.com/site/actividadinteligenciaemocional/dinamicas-de-grupo-en-inteligencia-emocional>
- Iraeta A. I. V., & Rovira, D. P. (1992). *Conocimiento social de las emociones: evaluación de la relevancia teórica y empírica de los conceptos prototípicos de cólera, alegría, miedo y tristeza*. *Cognitiva*, 4(1), 29-48
- Jeffrey A. Kelly (1992). *Entrenamiento de las habilidades sociales. Guía para intervenciones*. Bilbao. Editorial Desclée Brouwer, S.A.
- Jiménez, M (2015). *“Gestionar la rabia”*. Recuperado de <http://www.psicologiamar.com/gestionar-la-rabia/>
- Jorge Bucay (2012) *Mis emociones*. Consultado el 10 de julio de 2016 en: <https://www.youtube.com/watch?v=lzGgZn3D7Gk>

- Laparra, M. *Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión. Implicaciones metodológicas* Revista española del Tercer Sector, nº 5, enero-abril 2007, pp. 15-57
- Londoño, A. (S/F). *Herramientas para el camino. Dinámicas para trabajar en grupo.* Recopilado de: [http://www.mercaba.org/ARTICULOS/D/dinamicas %20herramientas para el camino.htm](http://www.mercaba.org/ARTICULOS/D/dinamicas%20herramientas%20para%20el%20camino.htm)
- López, B., Fernández, I., Márquez, M. (2008). *Educación emocional en personas adultas y mayores.* Recuperado de <http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php?249>
- Lundin, R. (2014) *Siete pasos para acelerar la generación del compromiso.* Extraído de: <http://www.celpax.com/es/siete-pasos-para-acelerar-la-generacion-de-compromiso/>
- Marcuello García, A.A. (s/f). *Técnicas de control emocional.* Recopilado de [http://www.psicologia-online.com/autoayuda/iemocional/control emocional.shtml](http://www.psicologia-online.com/autoayuda/iemocional/control_emocional.shtml)
- Minchinton, J. (2000) *52 cosas que puedes hacer para elevar tu autoestima.* Málaga: Sirio.
- Ministerio de Educación Pública de Costa Rica. Centro Nacional de Didáctica. Dpto. de Análisis y Orientación de los procesos de enseñanza aprendizaje. (2006). *Actividades de pensamiento crítico y creativo.* Extraído de: <http://mep.janium.net/janium/Documentos/10783.pdf>
- Monster box. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=DoLAoOkG5gY>
- Monere, C. y Fuentes, M. *Aprender a buscar y seleccionar en internet.* Recopilado de: https://www.researchgate.net/profile/Carles_Monereo/publication/26099049_9_Aprender_a_buscar_y_seleccionar_en_Internet/links/0c960532f343b2337f00000.pdf
- Moya Albiol, L. (2014). *La empatía. Entenderla para entender a los demás.* Valencia. Editorial Plataforma.

- Naciones Unidas. CEPAL. *Análisis de problemas e identificación de soluciones*. Recopilado de: http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/7/35117/03_ARBOL_1.pdf
- Ortíz, A. M. (2007). *Inteligencia emocional, habilidades sociales y resolución de conflictos en el aula*. Recuperado de <http://www.aldadis.net/revista12/documentos/11.pdf>
- Osborn, A.F (1997). *Imaginación aplicada*. Editorial Velflex.
- Palladino, C (1992). *Como desarrollar la autoestima*. México: Iberoamérica.
- Pastoral juvenil Coyoacán. *Dinámicas para fomentar los valores*. Extraído de: <https://es.scribd.com/doc/7102426/Dinamicas-Para-Fomentar-Valores>
- Plutchik, R. (1970-1980). *La rueda de las emociones*. Recuperado de <https://dub131.mail.live.com/mail/ViewOfficePreview.aspx?messageid=mgfSCZzMbf5RGHzGw75afb3w2&folderid=flinbox&attindex=0&cp=-1&attdepth=0&n=16519914>
- Psicología de la emoción, *La alegría, la tristeza y la ira*, capítulo 6. Recuperado de <http://www.psicocode.com/resumenes/6EMOCION.pdf>
- PsicoActiva (2016) *Las emociones*. Recuperado de <http://www.p psicoactiva.com/emocion.htm>
- Punset, E. (2012) *Inteligencia emocional, el poder de las emociones*, Redes, emociones. Recuperado de <http://www.bing.com/videos/search?q=inteligencia+emocional&&view=detail&mid=CDF78E11C96ED4B9770ACDF78E11C96ED4B9770A&FORM=VRD GAR>
- Punset, E. (2013) *Inteligencia emocional*. Redes, neurociencias. Recuperado de <http://www.bing.com/videos/search?q=inteligencia+emocional+redes&&view=detail&mid=0D25E52650E96E334BCF0D25E52650E96E334BCF&r vsmid=C57A81ABFBF50E11A5CFC57A81ABFBF50E11A5CF&fsscr=0&FORM=VDFSRV>
- Rifkin, J (2010). *La civilización empática*. Barcelona: Paidós
- Ríos, M., Téllez, M. y Ferrer, J. (2010). *El Empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes*. Extraído de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422010000200006&script=sci_arttext

- Rodríguez, T; García, C.M; y Cruz, R (2005) Técnicas de relajación y autocontrol emocional. Medisur, vol. 3 Núm. 3. Pp. 55-70. Recopilado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180019787003>
- Ruiz, L. M., Rodríguez, P., Martinek, T., Schilling, T., Duran, L.J. y Jiménez, P. (2006). El Proyecto Esfuerzo: un modelo para el desarrollo de la responsabilidad personal y social a través del deporte. *Revista de Educación*, 341, pp 933-958.
- Sáez De Heredia, R.A (2000). *Resolución del conflicto Tomo I*. Bilbao. Ediciones Mensajero.
- Salvador Oliván, J.A y Angós Ullate, J.M (1999). *Criterios para evaluar la calidad de las fuentes de información en internet*. Recopilado de: <http://www.iberid.eu/ojs/index.php/scire/article/viewArticle/1119>
- Sarrate Capdevila, M^a L.; García Llamas, J. L.; Pérez Serrano, G. (2013) *Professional Requirements for a Sociocultural Animator. Key Competences*. *Pedagogía Social*. Revista Interuniversitaria, 22, pp. 75-89
- Segura, M. y Arcas, M. (2010). Educar las emociones y los sentimientos. Introducción práctica al complejo mundo de los sentimientos. Madrid: Narcea, S.A.
- Smith, M (1999, 2009). *Animateurs, animation and fostering learning and change*, the encyclopaedia of informal education.
- Soldevila Benet, A. (2009) *Emociónate. Programa de educación emocional*. Madrid: Pirámides.
- Sosa, M. (2008). *Dinámicas grupales: 1- d- Técnicas de Análisis*. Recopilado de: <http://dinamicasgrupales.blogspot.com.es/2008/06/dinmicas-grupales-1-d-tnicas-de.html>
- Sosa, M. (2008). *Dinámicas grupales: 3- d- Organización y Planificación*. Recopilado de: <http://dinamicasgrupales.blogspot.com.es/2008/06/dinmicas-grupales-3-organizacin-y.html>
- Stamateas, B. (2011) *Quererme más*. Editorial: Planeta Argentina.

- Steve Pavlina. *Los 7 valores para una vida exitosa*. Traducido y analizado por Jesús Guerrero. Traducido por Guerrero J. (2009). Extraído de: <http://www.jesuguerrero.com/2009/02/7-valores-para-una-vida-exitosa/>
- Toledo, Z. (2015). Máster de Estudios Africanos, englobados en el apartado de Experiencias y Evaluación de la Cooperación al Desarrollo. Matrices de buenas prácticas organizativas y educativas. Extraído del Aula virtual de Educación Social Especializada. ULL.
- Toledo, Z. (2015). Modelo de Ficha Técnica de actividades educativas. Extraído del Aula virtual de Educación Social Especializada. ULL.
- Toledo, Z. (2015). Modelo de Mapa de prejuicios y estereotipos. Extraído del Aula virtual de Educación Social Especializada. ULL.
- Toledo, Z. (2015). Nuestro mapa mental. Extraído del Aula virtual de Educación Social Especializada. ULL.
- Toledo, Z. Aula virtual: *Claves para aprender a planificar en el ámbito de la educación no formal*. Extraída de <https://campusvirtual.ull.es/ocw/course/view.php?id=66>
- Ubilllos, S., Páez, D., & Zubieta, E. (S.F). *Capítulo XV. Relaciones íntimas: atracción, amor y cultura*.
- Úcar Martínez, X (2011) *Cómo evaluar proyectos y procesos de Animación sociocultural*. II Escuela formativa de [Animación Sociocultural](#). Gijón.
- Úcar i Martínez, X. (1989) *Las relaciones entre el animador profesional, el voluntario y la comunidad*. I Congreso de [Animación Sociocultural](#), Madrid.
- Úcar, X. (2012). *Dimensiones y valores de la animación sociocultural como acción o intervención socioeducativa*. Proceedings of the 4th.Congresso Internacional de Pedagogia Social Congresso Internacional de Pedagogia Social, São Paulo (SP, Brazil).
- ULL (2010). Título de Graduado o Graduada en Pedagogía por la Universidad de la Laguna. Respuesta a la propuesta de informa de la ANECA (Expediente nº 3321/2010).

- ULL. Servicio de biblioteca. Aula virtual: Fuentes de información para estudios universitarios. Tema 3. Consultado en: <https://campusvirtual.ull.es/ocw/course/view.php?id=35>
- Universidad de Córdoba y Grupo de investigación AVI (S/F). Ejercicios prácticos para mejorar la autoestima. Recopilado de http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/cultura_y_deporte/orientacion/orientacion/bienestar_emocional/gestion_emociones/Ejercicios-para-mejorar-tu-autoestima.pdf
- Verduzco Álvarez, M.A (2001). *Autoestima para todos*. Mexico: Pax Mexico
- Viché González, M. *La planificación estratégica: instrumento de participación e inclusión social*. quadernsaanimacio.net nº12, julio de 2010.
- YouTube (S/A,F) “¿Necesitas algo de motivación? CONOCE A NICK”. Historia de vida de superación personal. Consultado el 9 de julio de 2016 en: <https://www.youtube.com/watch?v=wiHEPO6BgX8>