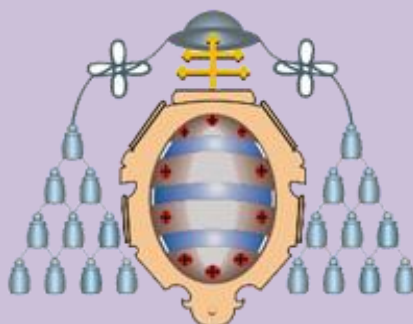


Universidad de Oviedo



Facultad de Formación del Profesorado y Educación

*Máster en Intervención e Investigación Socioeducativa*  
Trabajo Fin de Máster (curso 2012-2013)

# Estudio de las Necesidades Socioeducativas del Centro Social de Personas Mayores de Mieres

*Alumno:* Juan Luis Fernández García

*Tutora:* Susana Torío López

*Firma:*

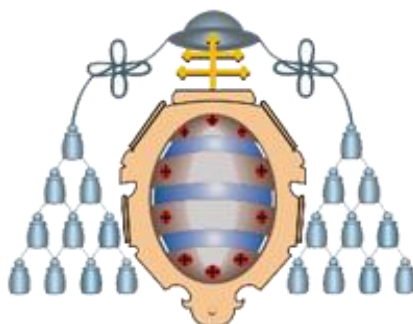
*Firma:*

*Tutor:* José Vicente Peña Calvo

*Firma:*

Fecha de presentación: Junio/2013.

Universidad de Oviedo



Facultad de Formación del Profesorado y Educación

*Máster en Intervención e Investigación Socioeducativa*  
Trabajo Fin de Máster (curso 2012-2013)

# Estudio de las Necesidades Socioeducativas del Centro Social de Personas Mayores de Mieres

*Alumno:* Juan Luis Fernández García

*Tutora:* Susana Torío López

*Firma:*

*Firma:*

*Tutor:* José Vicente Peña Calvo

*Firma:*

Fecha de presentación: Junio/2013.

## ÍNDICE

1. Introducción.....	1
2. Marco teórico.....	3
2.1. Aproximación al concepto de “persona mayor” .....	3
2.2. <i>Naturaleza</i> socioeducativa de las personas mayores .....	7
2.3. <i>Institucionalización</i> en las personas mayores <i>versus</i> Centros Sociales .....	17
2.4. La evaluación en el ámbito socioeducativo .....	22
3. Contextualización social e institucional .....	26
3.1. Descripción demográfica y socioeconómica del municipio de Mieres.....	26
3.2. Descripción general del Centro.....	32
3.2.1. Características generales .....	32
3.2.2. Aspectos organizativos y reguladores .....	33
3.2.3. Finalidad y objetivos. ....	34
3.2.4. Actividades.....	35
4. Diseño Metodológico .....	44
4.1. Modelo de investigación.....	44
4.2. Fases de la investigación evaluativa .....	44
4.3. Personas o instituciones que promueven la evaluación .....	46
4.4. Finalidades o propósitos de la evaluación .....	46
4.4.1. Criterios de evaluación (dimensiones e indicadores) .....	46
4.5. Audiencias/Implicados .....	47
4.6. Selección de la muestra .....	47
4.6.1. Usuarios/socios.....	48
4.6.2. Personal .....	50
4.6.3. Personal docente.....	52
4.6.4. Junta de Gobierno.....	54
4.7. Métodos y técnicas de investigación .....	56
4.7.1. Metodología.....	56
4.7.2. Construcción de los instrumentos y técnicas de evaluación .....	57
4.7.2.1. Cuestionarios autoaplicados y anónimos (formato escalas <i>Likert</i> ).....	57
4.7.2.2. Entrevistas de carácter semiestructurado .....	60
4.7.2.3. Observación no sistemática.....	60
4.7.3. Proceso de recogida de información.....	61
4.7.4. Técnicas de análisis de datos.....	62
4.8. Normas a seguir .....	62
4.9. Recursos necesarios .....	62
5. Metaevaluación.....	63
6. Presentación y análisis de la información.....	65
6.1. Socios/Usuarios .....	65
6.2. Personal.....	78
6.3. Personal docente .....	83

6.4. Junta de Gobierno .....	88
6.5. Dirección.....	92
7. Conclusiones y propuestas .....	94
7.1. Conclusiones.....	94
7.1.1. Socios/Usuarios .....	94
7.1.2. Personal .....	95
7.1.3. Personal docente.....	95
7.1.4. Junta de Gobierno.....	95
7.1.5. Dirección .....	96
7.1.6. Actividades.....	96
7.2. Propuestas .....	97
7.2.1. Socios/Usuarios .....	97
7.2.2. Personal .....	98
7.2.3. Personal docente.....	98
7.2.4. Junta de Gobierno.....	99
7.2.5. Dirección .....	99
7.2.6. Actividades.....	99
8. Referencias bibliográficas .....	106
8.1. Webgrafía .....	108
9. Anexos .....	110
9.1. Anexo I: Documentación de referencia .....	110
9.2. Anexo II: Cuestionario dirigido a los socios/usuarios .....	114
9.3. Anexo III: Cuestionario dirigido al personal .....	120
9.4. Anexo IV: Cuestionario dirigido a la Junta de Gobierno .....	124
9.5. Anexo V: Cuestionario dirigido a la Dirección .....	126
9.6. Anexo VI: Cuestionario dirigido al personal docente.....	128
9.7. Anexo VII: Entrevistas .....	130
9.8. Anexo VIII: Diario de campo .....	138
9.9. Anexo IX: Tablas de contingencia de la gestión de personal .....	140

## 1. INTRODUCCIÓN

La investigación que se lleva a cabo es un estudio de necesidades socioeducativas del Centro Social de Personas Mayores de Mieres, motivada por la idea, propuesta desde la dirección de dicho centro, de conocer y mejorar el proceso formativo y de integración social de las personas mayores, lo cual constituye su finalidad más importante. Esto implica realizar una evaluación de necesidades en este ámbito, para lo cual se ha centrado en obtener información relevante de su actividad básica; es decir, en relación a la dinámica de los talleres y/o cursos que se imparten en el centro.

En un primer apartado, referido al marco teórico de dicha investigación, se han determinado tres ideas fundamentales que facilitan la comprensión del proceso evaluador planteado mediante dicho estudio de necesidades.

Inicialmente, se realiza una aproximación básica al concepto de *naturaleza* socioeducativa de las personas mayores, como forma imprescindible de entender los condicionantes necesarios en el proceso de desarrollo de este colectivo, algo que, por otra parte, aparece vinculado, a una determinada *antropología* tal y como se refiere en Fericgla (1992), donde se dice que “*desde su posición, la vejez conforma un importante colectivo, con valores culturales definidores y propios, que en los últimos tiempos ha irrumpido y se ha ganado un espacio en el agregado de culturas diferenciales que conforman nuestra sociedad*” (p. 19). Todo lo cual nos lleva a una descripción general de las características y aspectos inherentes a la construcción de un sistema de formación y participación social para estas personas, que sea correcto y adecuado.

A continuación, se trata el tema de la *institucionalización* de las personas mayores frente a las diferentes características que aportan los centros sociales, como forma de conocer y comprender aquellos aspectos positivos que han de favorecer un auténtico sistema de desarrollo socioeducativo a través de los organismos competentes que la comunidad dispone para tal fin. En todo caso, lo que se plantea, en este discurso, es que debe existir una respuesta adecuada de la sociedad a las necesidades reales de este colectivo, poniendo en práctica la idea de que la integración social está basada en una participación activa en la dinámica que configura dicha sociedad, y reconociendo, además, que este proceso conlleva la aceptación de la “diversidad” como un factor de enriquecimiento determinante y un elemento constitutivo, fundamental, de la misma.

Cierra este bloque el tema de la evaluación en el ámbito socioeducativo a partir de la presentación de un breve desarrollo histórico del proceso evaluador, donde se muestran los principales rasgos en la evolución de este concepto, lo cual facilita que se comprenda mejor la relación con dicho ámbito de intervención, describiendo, a renglón seguido, todos aquellos aspectos concretos de esta investigación, los cuales están vinculados a la evaluación de necesidades y al funcionamiento de un sistema de calidad.

Una vez planteado este marco teórico, que nos acerca a los condicionantes y características generales del objeto de la investigación, se presenta, a continuación, el diseño metodológico que determina este proceso evaluador, y que incluye una contextualización demográfica y socioeconómica del centro, así como una descripción, dentro del apartado metodológico, de las técnicas e instrumentos de recogida de información adecuados a tal finalidad, culminando dichos procedimientos con la obtención y presentación de aquellos datos significativos que permitan realizar, al respecto, las conclusiones apropiadas que se derivan de su análisis. Finaliza el trabajo con la bibliografía general y los anexos correspondientes.

Así pues, se han considerado y conjugado, convenientemente, todos aquellos elementos teóricos y prácticos necesarios que determinan la investigación, con la finalidad de lograr, de forma eficaz, los objetivos que se proponen con la misma.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Aproximación al concepto de “persona mayor”

Cada sociedad mantiene una estructura y unas reglas que determinan el funcionamiento de las interacciones sociales. Dichas restricciones cambian a lo largo del ciclo vital, de tal manera que a medida que se van haciendo más dependientes las personas (con el paso del tiempo), van perdiendo la oportunidad de influir en el entorno para que se ajuste mejor a sus necesidades, y es entonces cuando la adaptación se convierte en el *mecanismo* más adecuado de subsistencia, lo cual no facilita un verdadero proceso de integración social.

Se puede conceptualizar la “persona mayor”, a través de su característica fundamental, es decir, de la idea de proceso de envejecimiento y de sus implicaciones, (Palacios, Marchesi y Coll, 1999), de tal manera que: ancianidad, vejez, senectud, son palabras que tienen el mismo significado, aunque con connotaciones diferentes. Suele decirse “tercera edad” (más adelante se hablará de tercera y cuarta edad) y eso conlleva dos circunstancias: una, es la jubilación, el término del trabajo socialmente remunerado; otra, es la existencia, o al menos la exigencia social, de un sistema de pensiones, seguridad social y servicios sociales que tratan de proteger a personas mayores y especialmente vulnerables, necesitadas de apoyo. En ese sentido, la tercera edad es una realidad psicosocial reciente.

Con la transición de la edad adulta a la vejez, se ciernen sobre la persona algunas amenazas: algunas de carácter biológico, otras de índole social, típicas de la edad, en parte comunes y en otra parte diferentes en las distintas sociedades. En nuestra sociedad occidental consisten principalmente en la jubilación y en otras circunstancias derivadas de ella: disminución de la actividad y liberación de responsabilidades, pérdida del rol social asociado al trabajo. En todas las sociedades, se produce la merma de energía física, con la consiguiente reducción de autonomía, así como la desaparición de familiares y otras personas significativas, y la conciencia cada vez más clara de la proximidad de la muerte.

En la vejez suelen acumularse los achaques, dolencias y enfermedades, pero envejecimiento, de suyo, no equivale a enfermedad ni a incapacidad. Hay muchos tópicos sobre la vejez: la del anciano resentido y cascarrabias, la del abuelo que cuenta batallitas, etc. De las personas mayores se dice y se piensa que son como niños; y en efecto en algún sentido lo son: en el sentimiento de hallarse exento ya de obligaciones (jubilación), en la nueva libertad recuperada, puede que también en la importancia del apego a personas y objetos protectores en una edad en que se sienten especialmente vulnerables. El mejor modo de desterrar los tópicos es resaltar que tampoco la tercera edad tiene límites exactamente definidos y que se halla en continuidad con la adultez intermedia y tardía. En realidad, es preferible no hablar de ella como estado o edad, sino como proceso, como envejecimiento. Este es un proceso con base biológica y que

comienza muy pronto en la vida, que está en marcha al término de la juventud y que en la vida adulta se combina con procesos de maduración y desarrollo.

Con el paso del tiempo, la esperanza de vida será mayor, y, por tanto, se incrementará el número de personas que alcanzarán edades muy avanzadas. Las personas mayores son ahora más importantes, desde el punto de vista socio-demográfico, que lo fueron en el pasado, ya que a los sesenta y cinco años una persona todavía tiene de media un 22% de su vida por vivir. Desde luego, esta situación novedosa, hace que cambien las políticas sociales tradicionales en cuanto a las actividades para los distintos grupos de edad (Cordero del Castillo, 2006); es decir, educación para la infancia y juventud, trabajo para la edad adulta y ocio para la vejez; pero, habrá que modificar el concepto de ocio y completarlo con contenidos que influyan en una ocupación positiva de ese espacio que se encuentra entre los sesenta y cinco años (por regla general) hasta los 80 y más años que hoy se tiene en España de esperanza de vida.

Existen diversas formas de acercarse a la intervención en las personas mayores, pero fundamentalmente, se trata de abordar este hecho desde una dimensión básicamente práctica, ya que los objetivos que se propongan en este ámbito deben orientarse hacia la mejora y transformación de la realidad de estas personas. En este sentido, una de las cuestiones importantes a considerar es la idea de práctica educativa, por ello no se debe olvidar que el término *práctica* hace referencia a una serie de acciones dirigidas a cambiar una situación determinada en base a un cierto sentido u orientación.

Se puede decir que la demanda de prestaciones sociales en el caso del grupo de edades 65 a 79 años (tercera edad) es, en general, de características diferentes al de 80 años en adelante (cuarta edad). Esta subdivisión está justificada por tres razones principales (Sánchez Vera, 1996):

En primer lugar, la discriminación entre subgrupos de edad es debido a que presentan diferentes características, necesidades y problemáticas (todas ellas relacionadas con el mayor o menor grado de dependencia).

En segundo lugar, porque la tercera edad en sí como grupo social, no existe con carácter homogéneo. Es cierto que hay elementos comunes al colectivo de mayores, pero también existen, cada vez, más diferencias, siendo una de ellas la que se establece entre los dos grandes grupos de edades: grupo 65-79 años (tercera edad) y grupo 80 y más años (cuarta edad).

Finalmente, en tercer lugar, porque entre la tercera y la cuarta edad se aprecian diferencias radicales en cuanto a las políticas sociales, sobre todo para los próximos años.

Las personas mayores, por otra parte, mantienen unos valores sociales muy característicos y diferentes del resto de la población, de tal manera que podría decirse



que la salud, la familia, la economía, los amigos y la religión son los aspectos que más tiene en cuenta este colectivo (Cordero del Castillo, 2006). Por ejemplo, en el caso de la familia encontramos una clara tendencia hacia la defensa de la autoridad de los padres frente a los hijos, entendiendo que existe una obligación de respeto por parte de éstos hacia aquéllos. Y de la misma forma, atribuyen a los padres una gran responsabilidad en relación a sus hijos, debiendo dedicarles todas las atenciones necesarias, incluso a costa de su “libertad” y bienestar personal. De esta manera, se enfrentan a la idea de muchos matrimonios jóvenes que piensan que los padres también deben tener su propia vida al margen de las obligaciones para con sus hijos.

Otro de los aspectos defendido por este colectivo de mayores es el matrimonio como algo necesario para la constitución familiar y, concretamente, en el caso de los matrimonios homosexuales, existiría una gran mayoría que no lo aceptaría y estaría en contra de su legalización. Además, no ven con buenos ojos los nacimientos fuera del matrimonio (Cordero del Castillo, 2006).

En otro orden de cosas, y en relación al papel social de la mujer, se encuentran diferentes opiniones, si bien existe una minoría (aproximadamente el 30%) que mantiene una posición muy tradicional al opinar que las tareas domésticas deben ser llevadas a cabo única y exclusivamente por mujeres. Pero también hay un porcentaje (15%) considerable que piensa que las mujeres deben encargarse de muchas de las tareas relacionadas con el hogar; sin embargo, existe una mayoría (en torno al 50%), que cree que las tareas deben ser compartidas entre hombres y mujeres.

Por otra parte, hay una diferenciación de roles en relación a las ocupaciones de la casa, que se encuentra confirmada por la práctica diaria, otorgando a las mujeres tareas tradicionalmente realizadas por ellas, como son: hacer la colada o cuidar de los hijos y de los enfermos.

Respecto a la participación socio-política, se observa una valoración negativa de la actividad política, en la misma línea en la que se expresa la generalidad de la población, si bien en el caso de este colectivo de mayores, quizá se acentúa más esta posición de rechazo, siendo más críticas con la actuación de los políticos; sin embargo, existe un reconocimiento general de la necesidad de que haya partidos políticos en un sistema democrático, aunque no se esté de acuerdo con su funcionamiento. En todo caso, y a pesar de esta consideración negativa, se ha comprobado una alta participación en las elecciones, existiendo una ligera tendencia, de este colectivo de personas mayores, hacia una ideología de “derecha”.

En cuanto a otro tipo de actividades, como huelgas o manifestaciones, no hay una participación significativa de las personas mayores. Por otra parte, en cuanto al tiempo libre y el ocio, es necesario señalar que tras la jubilación existe un espacio de tiempo que antes estaba ocupado por el trabajo, y que ahora debe sustituirse por actividades libremente elegidas y gratificantes. En cualquier caso, la adaptación a estas nuevas circunstancias puede causar ciertos problemas en la persona, que deberá

solucionar desde el punto de vista individual con una preparación adecuada y un apoyo de carácter público y social a través de programaciones que faciliten la transición a esta nueva realidad.

Teniendo en cuenta que en España va decreciendo la población menor de 65 años, a la vez que aumentando la población de mayores de 65 años, es importante analizar las características de estas personas en cuanto a la edad, sexo, estado civil, salud, etc., de tal manera que se puedan implementar políticas sociales adecuadas, siendo uno de los aspectos importantes, en este sentido, el referido a las formas de convivencia, ya que hay un gran número de hogares impersonales habitados por personas mayores, por lo que es necesario articular políticas emprendedoras que favorezcan la integración de estas personas mayores en la sociedad, es decir, cómo mantener la persona mayor en su hogar y barrio en condiciones adecuadas y, en este sentido, Sánchez Vera (1996), nos dice lo siguiente:

*“Es evidente la importancia de la atención domiciliaria para el anciano, pero igualmente importante es y será contar con personal especialista en cuidados igualmente especializados en problemas tales como el mal de Alzheimer. De otra parte, habrá que contar con soluciones –a este y a otros problemas específicos del anciano- que no pasen o requieran necesariamente la institucionalización o internamiento del mismo” (p. 77).*

En cuanto a las actividades que realizan o pueden llevar a cabo las personas mayores, se puede decir que son, básicamente, las mismas que realizan las personas más jóvenes, con las lógicas limitaciones propias de la edad. Pero, en general, existen algunas características diferenciales, y es que las actividades de las personas mayores pasan de ser obligatorias a ser voluntarias, de realizarse fuera del hogar a hacerlas utilizando su espacio y, finalmente, frente a una dinámica de interacción social se desarrollan de forma individual o, como mucho, en pareja.

Las actividades realizadas en el tiempo libre u ocio pueden clasificarse de la siguiente manera (Cordero del Castillo, 2006, p. 182):

- 1. Actividades que exigen ejercicio físico, como son los deportes, paseos y excursiones.*
- 2. Actividades manuales y creativas, tales como jardinería, horticultura, bricolaje, trabajos manuales, etc.*
- 3. Actividades culturales: televisión, radio, lecturas, cine, teatro, conferencias.*
- 4. Actividades de relaciones sociales, tales como reuniones familiares, tertulias de café, fiestas de amigos, asociaciones de todo tipo.*

En todo caso, las actividades que más les interesa realizar a las personas mayores son:

En primer lugar, aquéllas que tienen carácter social, ya que cuando llega la jubilación, se pierden las relaciones con los compañeros de trabajo teniendo que buscar otras nuevas amistades, en este caso con otras personas en la misma situación y, sobre todo, con la propia familia. Y, en este sentido, Cordero del Castillo (2006) nos dice que:

*“De hecho, la opción más elegida por la población mayor española para pasar el tiempo libre es la familia (el 66,5%) y en segundo lugar, pero a mucha distancia son los amigos (el 10,9%). Un 8,4% prefiere la soledad. Esta opción es más frecuente entre los mayores de 80 años o cuarta edad. También el valor más destacado por los mayores es la salud y luego la familia”* (p. 183).

En segundo lugar, se encontrarían aquellas actividades relacionadas con la cultura, como son la televisión, la radio, leer o ver espectáculos. Hay que tener en cuenta que las personas mayores ocupan mucho de su tiempo libre viendo la televisión, quizá porque no saben hacer otra cosa o porque les resulta más cómodo que realizar otro tipo de actividad como leer, escuchar música o ir al teatro, siendo los programas más vistos los informativos, los documentales, los concursos y las películas. El segundo medio de comunicación más usado es la radio, que la escuchan el 76,2% de hombres, frente al 67,7% de mujeres, y en menor medida, la lectura (prensa diaria), junto con un porcentaje muy bajo en el caso de la asistencia a espectáculos (Cordero del Castillo, 2006).

En cualquier caso, las distintas actividades que las personas mayores realizan, o pueden realizar, supone emplear el tiempo libre como una terapia que les facilite una mejor calidad de vida, puesto que les proporciona ocasiones para establecer relaciones sociales, manteniéndolas activas y descubriendo nuevas cualidades y posibilidades de participación social.

## **2.2. Naturaleza socioeducativa de las personas mayores**

Inicialmente, en este apartado, se realiza un breve acercamiento a las condiciones reales y concretas en cuanto a la capacidad de aprendizaje y desarrollo de las personas mayores, ya que se debe saber que, en la mayoría de los casos, su nivel de inteligencia no está relacionado con la edad como se ha venido pensando a lo largo del tiempo distinguiendo, en la actualidad, distintos tipos de inteligencia, aunque, fundamentalmente, conocemos dos componentes generales (Sáez Carreras, 2003): uno, está representado por la llamada inteligencia *crystalizada* y, el otro, por la denominada inteligencia *fluida*. En el primer caso, se puede decir que aquélla se adquiere a través de la formación de conocimientos generales y determinadas experiencias, mientras que en el segundo caso, no se trata de una inteligencia especializada ni específica, sino que más

bien, se hace referencia a capacidades cognitivas generales e innatas (aquéllas que no dependen de la experiencia).

La inteligencia *crystalizada* es la que se va reduciendo en menor medida con el paso del tiempo y la *fluida*, sin embargo, la que en mayor grado va disminuyendo. En general, con la edad, aparecen déficits en determinados aspectos, sobre todo en lo referente a la velocidad del procesamiento. Sin embargo, en el caso de las habilidades orales no se aprecia una disminución significativa con el paso del tiempo e incluso, en algunos casos, éstas siguen creciendo hasta el final de la vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede decir que no existe una disminución importante en todas las habilidades y personas salvo en el caso de edades muy avanzadas, de tal manera que Sáez Carreras (2003) señala lo siguiente al respecto:

*“Los deterioros se pueden encontrar con más probabilidad en aquellas personas que padecen diversos problemas de salud tales como enfermedades cardiovasculares, y también en personas que viven en ambientes sociales desfavorables. La salud de las personas mayores es algo que está directamente correlacionado con su aprendizaje. La proximidad de la muerte viene precedida de una disminución terminal de la actividad cognitiva”* (p. 153).

Algunos investigadores creen que el nivel educativo de las personas es más importante que la edad, en lo que respecta a la influencia sobre sus habilidades mentales. Además, los cambios que se producen en este tipo de habilidades son proporcionalmente menores en las personas mayores sanas y con cierto nivel cultural.

Por otra parte, se encuentra una gran diversidad en la inteligencia y en los modos de aprendizaje de las personas mayores. De hecho, hay personas mayores que trabajan a niveles iguales o más significativos que otras personas de menor edad, pero la motivación también es un factor que, evidentemente, afecta a las habilidades de aprendizaje, en general, de los adultos, de tal manera que si el aprendizaje se considera como algo poco importante para las personas mayores, puede traer como consecuencia que no se involucren suficientemente en dicho proceso. Pero, además, es interesante saber que la motivación determina un tipo específico de actividad, de tal forma que, como se señala en Sáez y Vega (1989), *“numerosos estudios manifiestan que prevalece menos actividad global en los ancianos frente a los jóvenes, pero que existe un aumento del trabajo que puede categorizarse como voluntario frente al obligatorio que es lo que caracteriza al de los jóvenes”* (p. 110).

En otro sentido, se sabe que las personas mayores tienden a ponerse más nerviosas en situaciones de aprendizaje, y que una estimulación poco adecuada puede conllevar la aparición de algunos déficits (Sáez y Vega, 1989). Es decir, que cuando una persona se encuentra en una circunstancia de estas características, si se la estimula en

exceso o no apropiadamente, su comportamiento empeora, y estos aspectos son muy interesantes a la hora de valorar una adecuada intervención socioeducativa. Hay que tener en cuenta, además, que la problemática que reviste la situación social habitual de este colectivo debe enfocarse desde un punto de vista práctico (como se ha comentado anteriormente), ya que la integración que se pretende, requiere evitar su aislamiento y favorecer su participación activa, teniendo en cuenta, en este sentido, que la población de personas mayores, según nos indica Pérez Serrano (2004), reúne una serie de características que la hacen vulnerable en diferentes ámbitos de intervención (físico, psicológico y social):

*“Existen prejuicios sociales que llevan a una percepción negativa de la vejez. A esto se unen las limitaciones físicas, inestabilidad emocional, enfermedades, jubilación, ingresos económicos bajos, haber sufrido acontecimientos (guerras, crisis económicas y pérdida de seres queridos, así como aislamiento social). Todos estos factores llevan consigo que los propios mayores, tengan una visión negativa sobre sí mismos, condicionada por lo que piensan los demás” (p. 236).*

También debemos considerar que las personas mayores de avanzada edad (sobre todo en cuanto colectivo) suelen pensar que ya no pueden aprender y que no están capacitadas para adaptarse a nuevas condiciones de vida, lo cual les conduce a un estado de aislamiento, impidiéndoles, de esta manera, integrarse correctamente en cualquier nueva realidad. Sin embargo, todos estos aspectos específicos descritos que caracterizan un sistema de aprendizaje y desarrollo para este colectivo, deben ser considerados desde una perspectiva más amplia y profunda que defina adecuadamente las condiciones necesarias de dicho sistema de aprendizaje y desarrollo; es decir, debemos referirnos a una *naturaleza* socioeducativa de las personas mayores, como aquella idea básica que nos permite entender e integrar, adecuada y conjuntamente, los conceptos de persona, educación y sociedad para poder construir un sistema de desarrollo de las capacidades de este colectivo pleno y eficaz (según se ha comentado anteriormente). Y en este sentido, resulta imprescindible analizar, inicialmente, y aunque sea de forma breve, la idea de educación.

El desarrollo de la persona mantiene un vínculo directo con su capacidad educativa o *educabilidad*, por lo que se hace necesario conocer esta dimensión del *ser humano* con la finalidad de acercarnos tanto a los aspectos fundamentales del proceso educativo en el sujeto, como a su condición de posibilidad y de realización adecuada. Así pues, por educación podemos entender, de manera amplia, aquel proceso formativo que permite la actualización de las capacidades humanas. Es decir, que el objetivo de la educación es la propia naturaleza humana (García Amilburu, 1996).

Por otra parte, hay que considerar, teniendo en cuenta lo dicho, que la *educabilidad* no hace referencia sólo a una condición de posibilidad, sino al hecho más

profundo de la propia necesidad del ser humano para poder lograr un desarrollo pleno y “natural”. Al respecto, encontramos en Bermejo García (2004) un interesante concepto del proceso educativo:

*“Partimos de la idea de que educar es humanizar a la persona (...). Es capacitarla – tenga la edad que tenga- para la vida social y cultural; es crear posibilidades y valores; es ayudar a que cada cual potencie sus capacidades creadoras” (p. 163).*

Para terminar con esta breve semblanza del concepto de educación, y antes de comenzar directamente con los aspectos socioeducativos de las personas mayores, es imprescindible añadir que cualquier forma de educación intencional contiene una serie de valores, ya que ésta se configura en torno a una determinada concepción de los valores. Esto supone que se puede no estar de acuerdo con aquellos valores que conforman un sistema educativo, pero no es posible fundamentar que un sistema educativo carece de valores.

Las personas mayores presentan una serie de características diferenciadas con respecto a otros sectores (generacionales) de la población, consolidándose, en muchas ocasiones y circunstancias, una idea equivocada sobre las posibilidades de integración social de estas personas, y dando lugar a un conjunto de falsos estereotipos asumidos, incluso, por este colectivo. Y, en este sentido, Comfort (1984) afirma lo siguiente:

*“En resumidas cuentas, la imagen pública de las personas de edad resulta, pues, mucho más negativa, en general, que la que ellas tienen de sí mismas en tanto que personas individuales, aunque no como integrantes de un grupo. Se consideran a sí mismas de espíritu abierto, inteligentes, activas y capaces de adaptarse a nuevas circunstancias, pero piensan que los “vejstorios” no suelen serlo (“Realmente no lo hago del todo mal, pero es que yo soy una excepción.”)” (p. 38).*

Todo esto es debido a que los criterios de valoración utilizados en la sociedad para determinar lo positivo y negativo, el éxito y el fracaso, etc., están definidos por unos parámetros concretos (de actuación) focalizados y, a la vez, procedentes de la población más joven, puesto que se ha decidido (culturalmente) que los rasgos específicos de esta parte de la sociedad sirven de referencia para conocer los valores que deben tenerse en cuenta a la hora de facilitar su progreso, y todos aquellos aspectos *humanos* con los que no se corresponden son rechazables y, en algunos casos, reprochables universalmente<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Esto es, quizás, para adoptar un sentido meramente práctico de la productividad (en el sentido de la dinámica social y laboral actual) que *visualice* y haga comprender de manera más fácil el progreso sociocultural, aunque ello resulta, en definitiva, parcial respecto al *verdadero* contenido de las

Desde luego, esto se produce cuando, de forma intrínseca a la dinámica social, se comparan condiciones *humanas* totalmente distintas, como se da, por oposición, en el caso de la situación social de ambas poblaciones, de tal manera que no sólo lo *bueno* es lo “joven” sino que lo *malo* resulta ser lo “viejo”, y de ahí provienen las connotaciones positivas y negativas de ambos conceptos. Sin embargo, resulta inaceptable, desde el punto de vista de una justicia lógicamente humana<sup>2</sup>, hacer una comparación entre personas con características distintas si tomamos como referencia las que corresponden a unas frente a las otras.

Si adoptamos la perspectiva social, esto significa que las personas mayores, por asimilación, intentan adaptarse a esos criterios de valoración para conseguir la *aceptación* de la sociedad, pero, como consecuencia, terminan “olvidándose” de las capacidades y habilidades propias y, por ende, de asumir su identidad como persona. De esta manera, se llega a poseer un bajo nivel de autoestima que produce un deterioro social progresivo del sujeto. Así pues, esto no sólo implica el condicionamiento de las personas mayores, limitando sus potencialidades y su grado de integración social, sino que, también, se reduce, significativamente, las posibilidades de avance social, ya que, por otro lado, la inclusión de la diversidad no debe basarse, únicamente, en un sistema de aceptación moral, sino en el empleo de una perspectiva más global y enriquecedora que permita la expresión de la *variedad* y la diferencia para la construcción de una sociedad *compleja y completa*. Así pues, la idea fundamental de origen en la elaboración de unos criterios aceptables para la definición de los valores que dirijan, adecuadamente, esta *convivencia*, se extrae del concepto de persona, lo cual significa que todos aquellos aspectos determinantes de la misma que condicionan su realidad existencial, deben entenderse como elementos constitutivos de un potencial progreso sociocultural.

Dentro de este discurso teórico de referencia ya hay que plantearse, a continuación, cuál es la situación socioeducativa específica de la que parten las personas mayores para comprender las características de su desarrollo respecto a la integración social. Y, en este sentido, Sáez Carreras (2003) nos indica la existencia de un claro condicionamiento sociocultural que impide el desarrollo adecuado de criterios de educación apropiados para este colectivo, ya que debemos tener en cuenta que:

*“Las personas mayores forman un colectivo marginado porque es considerado como inútil e improductivo para una sociedad estructurada en torno a la competitividad, consumismo, rentabilidad y productividad. Es la consecuencia de la división del ciclo vital en tres períodos: primera edad o etapa del aprendizaje,*

---

capacidades sociales (es decir, aquel desarrollo de la sociedad orientado hacia la *persona*, según la idea que se ha presentado en el planteamiento inicial de la introducción a este trabajo).

<sup>2</sup> Véase la explicación realizada en la introducción a este trabajo sobre las relaciones entre *ser humano*, *persona* y sociedad.

*segunda edad o período laboral, y tercera edad o fase improductiva y pasiva”* (p. 159).

Las personas mayores se encuentran influidas por una serie de elementos culturales (en el amplio sentido del término) que deben seguir interiorizando para no romper el proceso de socialización que tuvieron antes de jubilarse y no sentirse obligados a aceptar otros procesos de aculturación artificial. Sería bueno mentalizar a este colectivo en el sentido de que aún son objeto de socialización, y no sólo sujetos pasivos que responden reactivamente a las demandas sociales según unos criterios previamente estipulados. Por ello, la educación de las personas mayores debe tener fuertes implicaciones para el resto de la sociedad, utilizando o redefiniendo, según el caso, un sistema de educación permanente. Esto permitirá una serie de resultados positivos en cuanto a la conservación de su salud mental, el enriquecimiento de su bagaje cultural y el desarrollo de su creatividad. Y todo ello, les llevará a sentirse partícipes de la construcción diaria de su comunidad.

La vejez es, por tanto, un proceso de construcción que conlleva una nueva idea de educación, lo cual implica que las personas participantes intercambien significados acerca de aquello que les preocupa o les interesa. Esto significa que la educación no es un proceso planteado mediante estrategias diseñadas "a priori", sino que se trata, más bien, de un proceso que se autoalimenta constantemente, es decir, algo dinámico que relaciona el conocimiento con experiencias, contextos, personas, valores, creencias, ideologías, etc., por lo que debe afectar directamente a todos los participantes en las propuestas de objetivos, en el diseño, en la evaluación, etc., constituyéndose como una auténtica comunidad de aprendizaje.

Así pues, la educación de las personas mayores como construcción, se aleja de todo lo relativo a las tradiciones escolares, introduciendo procesos más activos y participativos donde, naturalmente, no se busca el aprobado ni el título, sino la gratificación personal, el respeto, la autoestima, la solidaridad. Esto obliga a no considerar a las personas en función de sus déficits, sino como constructores de su realidad a través de procesos interactivos. En definitiva, estamos hablando de autodeterminación; es decir, que las personas, sea cual sea su nivel de educación se impliquen en acciones y actividades que tienen que ver con sus vidas y sus experiencias socioculturales. Así pues, la idea del hecho educativo frente a una perspectiva más formal de su desarrollo, nos puede aproximar bastante al significado real de un proceso formativo adecuado a este colectivo de personas, de tal manera que en Gómez Barnusell (1991), nos encontramos con el siguiente comentario:

*“Sin embargo, la educación debe tener y tiene un sentido más esencial, si se quiere un tanto utópico, siempre es así, pero resulta ser el ideal al que tiene que intentar aproximarse. Este sentido no es otro que el pretender alcanzar que cada individuo*



*llegue a ser él mismo y no un producto moldeado de un ejemplar teórico o hecho a imagen y semejanza del mismo. (...)*

*Sólo desde esta perspectiva hay que enfocar y emprender la educación del senecto. No hay que planificar y programar pensando en su futuro, sino en el presente, que es lo que, de verdad, importa” (p. 71).*

No se trata, pues, de confeccionar un proceso educativo previo a la realización de la dinámica que lo desarrolla, con objetivos y métodos específicos que lo determinen a través de un programa o plan de actuación (porque esto supone eliminar la participación verdaderamente activa, sustituyéndola por un *contenido dirigido* en la interacción personal), sino más bien de plantear una estructura educativa basada en la participación de la persona “mayor” y en su capacidad de interacción y aprendizaje, para que la persona pueda realmente construirse a sí misma en cada momento. Pero tampoco, se debe realizar un proyecto formativo (hacia el futuro) que no contempla las condiciones y necesidades actuales, ya que esto tampoco favorece su desarrollo, el cual ha de basarse en una dinámica de interacción personal e integración social permanente.

En consecuencia, es importante tener presente la situación *vital/experiencial* de las personas mayores para llevar a cabo un aprendizaje eficaz dentro de la actividad que se desarrolla, lo cual incluye un proceso de integración social adecuado a sus características. Todo ello es debido a que las relaciones conceptuales de aprendizaje se producen, en gran medida, desde el soporte cognitivo de la *experiencia*. Se comprenden (asimilación) las nuevas ideas con otras ideas *prácticas* (conocimientos previos) basadas en vivencias y, el resultado es, en muchas ocasiones, otra nueva vivencia *deducida* en un contexto emocional. Es decir, el aprendizaje se da en un proceso constante de desarrollo de la experiencia, y el vehículo apropiado que facilita la adquisición de conocimientos en esta dinámica es la interacción personal, porque en este diálogo socializador se produce *el sentido vital de las cosas*, que es la forma de acceder a la experiencia y modificarla. Así pues, con este sistema metodológico se consigue el objetivo de integración social a través de la coparticipación activa en las actividades que requieren una finalidad solidaria con la sociedad (precisamente por esa condición vital/experiencial).

Evidentemente, el diseño de un plan de acción que influya, correctamente, en la dinámica de cualquier sistema formativo y de desarrollo, requiere tener una consideración adecuada del conocimiento (*a priori*, ya que lo que se quiere conocer o de hecho se conoce, no está determinado por la experiencia sino que se trata de algo universal y necesario) de aquello que define al *ser humano* como capacidad o posibilidad de realización de la *persona*, lo cual constituye el fundamento de su libertad, que ha de expresarse a través de un contexto sociocultural determinado; siendo esta aproximación teórica, lo que justifica, desde un primer momento, la utilización del término *naturaleza* en el sentido de desarrollo de la persona. Se trata de una idea que se

encuentra muy bien conceptualizada por De la Pienda (1985, p. 143) en lo que este autor entiende por *naturaleza individual*:

*“Naturaleza es todo aquello que en el hombre tiene que estar **dado previamente** a toda decisión libre, lo cual es a la vez objeto y condición para que esa decisión libre sea posible”*

Así pues, y en este sentido, no se puede definir el concepto de “mayores” sin tener en cuenta el rasgo esencial de *persona* que lo contiene, y que resulta necesario para entender cómo llevar a cabo una verdadera integración social de este colectivo, ya que es la única manera de relacionarlo, convenientemente, con todos los demás sectores o grupos a los que se encuentra vinculado en la sociedad, pero también, de darle la importancia (empoderamiento) como parte imprescindible de la comunidad de personas a la que pertenece (se podría decir, con una expresión un tanto grandilocuente, que por *derecho natural* del *ser humano*). Todo lo cual, nos lleva a comprender que, aunque la idea de diversidad social configura un factor determinante en el funcionamiento de un sistema de interacciones personales (sociedad), es la consideración del concepto fundamental de *persona* (*a grosso modo*, como desarrollo social del *ser humano*), lo que permite que los *elementos* básicos (personas) de ese sistema de interacciones puedan “cohesionarse” e interactuar debidamente. Y, en concreto, en el caso de las características generacionales, determinadas socialmente a través de esos diferentes grupos o sectores referidos, tan sólo constituyen un *continuo* en la evolución de la persona, y, en este sentido, Palacios, Marchesi y Coll (1999, p. 544) nos dicen que “*La existencia de importantes elementos de estabilidad a lo largo del ciclo vital humano, por debajo de tantos cambios y mutaciones, hace el análisis evolutivo particularmente interesante y oportuno*”; siendo, por tanto, equivocada cualquier interpretación *reduccionista* que pretenda separar e, incluso, contraponer, estos distintos sectores o grupos sociales, con la intención de determinar sus características y definir sus capacidades y posibilidades educativas, lo cual, lógicamente, nos conduce, en definitiva, a un proceso de condicionamiento y, en última instancia, de marginación social de cada uno de estos grupos, haciendo de la sociedad un sistema compartimentado y limitado en sus posibilidades.

Sin embargo, frente a esto, la perspectiva ideal, es aquella que integra al *ser humano*, como elemento de unidad fundamental, en la diversidad social, creando, como se ha mencionado anteriormente, un sistema global de interacciones personales que favorezcan el desarrollo educativo para todos y en todo caso, de tal manera, que Alessandrini y Sánchez (2007, p. 7), concluyen que “*Los viejos y nosotros tenemos derecho a un mundo mejor, ellos fueron los jóvenes del pasado y nosotros seremos los ancianos del futuro*”

Pero la actitud de la persona mayor es muy importante, ya que no debe conformarse con la pasividad, exigiendo que se les tenga en cuenta como seres humanos, con deberes y derechos, y no como un sujeto acabado que espera, poco a

poco, que llegue el final. El mundo debe empezar a ver a las personas mayores con otros ojos, más prácticos y menos compasivos (Alessandrini y Sánchez, 2007). Y, siguiendo esta línea de contenido, aparece el concepto de *empoderamiento*, que puede entenderse como la medida en que se amplía la libertad de opción y de acción para definir la propia vida, de tal manera que el empoderamiento en las personas mayores lleva consigo cuatro grandes beneficios (Durán Muñoz, 2007):

- Por una parte, se trata de algo intrínsecamente positivo, es decir, es un fin en sí mismo.
- En segundo lugar, beneficia la integración y perjudica la exclusión.
- Además, influye en la calidad de la democracia, en el sentido del control de las autoridades, de la asunción de las responsabilidades propias, ejerciendo de forma transparente sus funciones dentro del sistema social.
- Y, finalmente, el empoderamiento de las personas mayores, contribuye a una mayor rentabilidad económica, al reducir los costes médicos y sociosanitarios que debe proporcionar el Estado social de Derecho.

En última instancia, la importancia de todo esto es dar la oportunidad de expresarse al ser humano, algo que tiene mucho que ver con la libertad, y resulta que esa expresión implica, en este caso, una oferta de ayuda y apoyo social por parte de las “personas mayores”.

A partir de esta serie de reflexiones en torno al sistema de enseñanza-aprendizaje propio de las personas mayores, también Sáez Carreras (2003, pp. 163-164) afirma que la educación cualitativa-colaborativa supone tener en cuenta, frente al sistema tradicional, tres rasgos diferenciadores:

- a) No es mera instrucción, intercambio de información o transmisión de conocimientos. Es una penetración en los problemas culturales y en las necesidades educativas que las personas tienen para comprender mejor esas situaciones. La meta, por tanto, es supraeducativa y se dirige a la comprensión de los contextos, las vidas, las realidades individuales y grupales, en absoluto determinadas por disciplinas.*
- b) Es un proceso de dialéctica personal y social, por lo que deberemos usar estrategias cualitativas para fomentar la participación.*
- c) No es un proceso neutral, sino político. La formación cualitativa no puede plantearse sin tener en cuenta los contextos sociopolíticos que la enmarcan y la condicionan.*

No se trata sólo de un proceso de enseñanza-aprendizaje para la adquisición de conocimientos, o de una estructura dinámica formal de la actividad diseñada para

favorecer la integración social, sino, más bien, en el fondo, de un *contenido implícito*<sup>3</sup> en un contexto de actuación determinado, que facilita la autorreflexión y desarrollo personal.

Hay que considerar, además, que en el resultado obtenido se manifiesta un valor fundamental que debe ser, con urgencia, reconocido por la sociedad en su conjunto para que progrese *esencialmente* (por lo tanto, verdaderamente): se trata de la expresión sincera y solidaria del conocimiento (ofreciendo colaboración en la realidad *práctica*, más que *teórica*) y de unos objetivos “repletos” de auténtica *humanidad*, algo, quizás, posible con las condiciones *humanas* propias de este colectivo de personas.

En definitiva, hay unos objetivos generales vinculados con la integración social (como es lógico teniendo en cuenta las características socioeducativas que se vienen describiendo) de este colectivo, que impulsan, casi automáticamente, las actividades según unas determinadas condiciones de realización que poco tienen que ver con la planificación de un imprescindible sistema teórico-didáctico especializado. La finalidad práctica de contribución social es uno de los aspectos que contienen este tipo de tareas, porque, se insiste en que se parte de una específica situación *vital/experiencial* de la persona, no sólo de un cierto nivel de conocimientos teóricos<sup>4</sup>. Dicho apoyo o ayuda puede entenderse desde un punto de vista material, a través del resultado de un producto beneficioso a una causa solidaria o mediante una mejor participación activa en la sociedad (por una actualización personal de conocimientos).

No se debe prescindir de la participación sociocultural claramente activa de las personas mayores, considerando que no son capaces de aportar algo necesario y que tiene que valorarse su existencia bajo criterios falsos y/o parciales de la realidad (en este caso, aquéllos que se basan exclusivamente en el mundo de los jóvenes), porque, entonces, estamos negando la posibilidad de construir la sociedad actual con una estructura dinámica *madura* y estable. Tenemos, pues, que reflexionar sobre el papel que deben llevar a cabo las personas mayores desde la verdadera comprensión de sus capacidades y habilidades de integración (inclusión) social.

---

<sup>3</sup> Es decir, todo esto se puede entender, teniendo en cuenta lo anteriormente explicado, si existe una *experiencia vital* que se canaliza positivamente como conocimiento cuando se realizan actividades planteadas de una manera concreta, teniendo en cuenta las características del proceso de aprendizaje (integración social) de este colectivo de personas. Este sistema de influencias mutua (a través de la interacción personal), descrito en anteriores ocasiones, hace evolucionar dicha *experiencia vital* hacia un conocimiento consciente que, en muchos casos, viene acompañado por un componente emocional que, en realidad, expresa y refleja una gran satisfacción personal por tener la oportunidad de mejorar y desarrollar su *condición de ser humano*.

<sup>4</sup> Como sucede con otros sectores de la población (jóvenes) que requieren el acceso a esta clase de sistemas educativos para que, con el tiempo, sirva de base a la elaboración de conceptos con la experiencia adquirida.

### **2.3. Institucionalización en las personas mayores versus centros sociales**

De cara a un mayor conocimiento y comprensión de la realidad de este grupo social en el caso de una posible *institucionalización* de la persona (se trataría, en mayor o menor grado, de un proceso de integración asistencial y dependiente de servicios atencionales), se observan una serie de características que se deben tener presente en todo momento respecto a la “vida social anterior” y que, generalmente, se inicia con un claro contraste en los hábitos, ya que a lo largo de gran parte de su vida han seguido unas costumbres que, en muchos casos, no coinciden con la organización que imponen los centros (horario de comidas, tiempo de ocio...), lo cual les provoca, en un principio, cierto desarraigo social y aislamiento. A su vez, se produce una pérdida significativa de su intimidad, obligándose, en este entorno institucionalizado, a adaptarse a la vida comunitaria. Además hay un cambio evidente en cuanto a pasar de un entorno social conocido en el que se han establecido determinadas relaciones interpersonales a otro ámbito en el que resulta novedosa cualquier situación social, y cuya vinculación se ve condicionada por factores ajenos a su voluntad, como pueden ser decisiones familiares o discapacidad física o psíquica.

Pero, si se encuentran tanto en residencias de mayores como solos en su propio domicilio, se incrementa la falta de motivación y la no participación en la vida social impidiendo que se desarrollen valores fundamentales como la participación y la comunicación. Sin embargo, la etapa de la vejez puede ser susceptible de mejora, es decir, que se debe considerar como un proceso educable, ya que se pueden potenciar actitudes interpersonales entre el colectivo y los miembros que le rodean, trabajando, además, aspectos relativos al autocuidado, intentando prepararles para desenvolverse con la mayor autonomía posible. En este caso, el objetivo es conseguir el bienestar a través de actividades de ocio, cultura, y desarrollo de relaciones interpersonales. Como ya se ha reflejado anteriormente, la integración social implica un desarrollo de la personalidad que resulta necesario, y que en el caso de las personas mayores, Pérez Serrano (2004), expone de la siguiente manera:

*“El descubrimiento del significado de la propia vida en los mayores tiene un gran interés dado que, en la mayoría de las ocasiones se da por supuesto que a determinadas edades ya no se tienen objetivos ni metas y solamente se espera el “desenlace final”. La capacidad de la persona para ser útil socialmente, pertenecer a una comunidad y sentir esa pertenencia, como rasgo de identidad, es fundamental. Ese sentimiento de pertenencia lleva consigo la participación social, que es una manera de hablar de identidad colectiva” (p. 237).*

De todas formas, es difícil establecer los límites conceptuales entre un sistema de actividades diseñado para mantener y desarrollar la integración social de las personas mayores con sus *iguales*, y el planteamiento de una dinámica de actuaciones con una

finalidad de auténtica inclusión social (lo cual implica un beneficio directo y necesario para la sociedad en general, no sólo hacia un determinado colectivo). La fundamentación de estos dos aspectos se encuentra en la naturaleza socioeducativa de las personas mayores: por una parte, si tenemos en cuenta la definición de las características *generacionales* en los diferentes grupos sociales de la población, entendemos que es imprescindible un tratamiento educativo concreto según dichos rasgos específicos, con el objetivo de conseguir esa “integración social” (p.e.: se puede poseer un buen nivel de autoestima en función de unos ideales determinados, socialmente, según grupos *generacionales* de población). En este caso, haríamos referencia al primero de los aspectos señalados, convirtiendo la dinámica de los organismos e instituciones socioeducativas de personas mayores, en un sistema de integración social para el desarrollo de capacidades y habilidades *pertenecientes* a este sector de la población. ¿Es éste el objetivo real y necesario que se debe perseguir?

Por otra parte, existe la posibilidad de llevar a cabo un planteamiento distinto, más completo e inclusivo de la persona como tal (en este sentido, nos acercamos al segundo de los aspectos mencionados). Se trata de contemplar las características personales del ser humano dentro de cada grupo *generacional* de población. Es decir, para establecer, de forma consolidada, una línea de actuación encaminada a alcanzar una verdadera inclusión social de este colectivo de personas, debemos situar nuestra reflexión inicial en la idea de persona con determinadas características *generacionales* que no sólo no condicionan su participación activa, sino que complementa la de los demás. Hay que tener en cuenta, además, que la cualidad de “ser mayor” no hace referencia a un atributo de carácter personal, sino social, y en relación a ello se puede definir un sistema de construcción educativa del *ser humano* dirigido a este colectivo, de tal forma que esto queda bien explicado en Vega y Bueno (1995):

*“La vejez es una categoría social cuyas propiedades y problemas se construyen a partir de un conjunto de expectativas que son compartidas por grupos sociales específicos. Esta perspectiva sociotemporal del envejecimiento relativiza los planteamientos biológico y cognitivo (...) y constituye una alternativa a los puntos de vista organicista y mecanicista del desarrollo y del envejecimiento”* (p. 318).

En todo caso, la etapa de la vejez no debería significar un alejamiento del grupo social, o de la participación en la vida comunitaria, resultando imprescindible que los mayores continúen con una vida activa y participativa para desarrollar sus inquietudes y seguir adquiriendo conocimientos, para lo cual, la implantación del trabajo en equipo dentro de las actividades que se propongan, permite tener la motivación suficiente para llevar a cabo dichas tareas, considerando las experiencias propias y favoreciendo su enriquecimiento personal. En este punto, es importante señalar, de forma muy general,

dos ámbitos de intervención relacionados con el envejecimiento activo y las situaciones de dependencia:

Dentro de los **servicios y programas que favorecen el envejecimiento activo**, existen múltiples iniciativas dirigidas al colectivo de las personas mayores (IMSERSO, 2011), como es el caso de los hogares y clubes de jubilados, donde las personas mayores acuden a diversas actividades que se ofrecen para todo tipo de perfiles (desde alfabetización a programas sofisticados de ordenador, desde clases de gimnasia a bailes de cualquier estilo o programas de entrenamiento cognitivo).

En cuanto al ámbito universitario, se ofrecen programas para mayores en la mayoría de las universidades españolas, con una amplia gama de posibilidades de aprendizaje.

Por otra parte, algunos programas de ámbito nacional destacables, son los referidos a los llamados programas de vacaciones, que proporcionan la posibilidad de acceder al disfrute de vacaciones en zonas preferentemente de clima cálido, con actividades culturales y recreativas; también, los programas de termalismo social, considerados como una prestación sociosanitaria que proporciona la posibilidad de acceder al disfrute de estancias en balnearios.

Los programas de accesibilidad, son aquellos destinados a favorecer la integración social de las personas mayores, procurándoles una vida normalizada.

En otro sentido, la teleasistencia domiciliaria, facilita la permanencia en el medio habitual de convivencia, manteniendo contacto con el entorno socio-familiar, a la vez que se proporciona seguridad y calidad de vida.

Dentro de los **programas y servicios destinados al cuidado de personas en situación de dependencia** (IMSERSO, 2011), caben señalarse los servicios residenciales, que en España se encuentra consolidados por un modelo residencial basado en los grandes proveedores de servicios, ofreciendo edificios con capacidad superior a las 100 plazas y con una clara tendencia a la profesionalización. Sin embargo, en otras latitudes (Holanda, Suecia, Dinamarca, EE.UU. o Reino Unido), se desarrolla un modelo de atención más centrado en los intereses de las personas y el respeto a su intimidad y derechos individuales.

Por otra parte, los servicios de ayuda y atención domiciliaria (SAD), contribuyen decisivamente al mantenimiento y permanencia de las personas mayores en su entorno habitual, complementando los recursos de la familia con apoyos profesionales, garantizando el bienestar y la satisfacción de las personas.

Finalmente, los centros de día, se constituyen en estancias diurnas para personas en situación de dependencia moderada en su entorno habitual, contando con el apoyo complementario de las familias.

Como se viene explicando, las personas mayores canalizan desde su experiencia vital la forma de entender el aprendizaje y la interacción social, de tal manera que

resulta imprescindible que exista un proceso de intercambio de conocimientos para desarrollar sus capacidades y habilidades, es decir, que el contexto educativo eficaz, en este sentido, se lleva a cabo desde la colaboración, la cooperación y el trabajo en equipo.

Pero, previo a dicho proceso debe existir un ambiente de comprensión mutua con unos objetivos comunes para la realización de la actividad que se propone. En este caso, el papel del *voluntariado*, cuando se trata, además, de personas mayores, presenta una serie de rasgos favorables a una conveniente resolución de las tareas planteadas, ya que la relación que se mantiene es *igualitaria*, contribuyendo a un equilibrio de *fuerzas psicológicas* que permite que se produzca esa comprensión mutua y el intercambio fluido de conocimientos. Digamos que el papel básico del voluntariado, en el caso concreto de un Centro Social de Personas Mayores, sería el de dinamizar adecuadamente la actividad en los talleres y/o cursos, más que dirigir las tareas que ya se encuentran claramente definidas por la posible aportación de las personas que asisten para el ejercicio de las mismas (en este caso, parece que desde la metodología se llega a los objetivos directamente). Todo lo cual nos lleva a la intervención concreta y a la definición de la finalidad de los Centros Sociales de Personas Mayores, encontrando una primera referencia, al respecto, en Pérez Serrano (2004, p. 157), donde este tipo de centros se consideran destinados a promover la convivencia entre las personas mayores y la mejora de sus condiciones de vida a través de diversos servicios, teniendo como fines esenciales los siguientes:

- *Propiciar los contactos humanos entre las personas mayores.*
- *Estimular y promover todo tipo de actividades socioculturales, ocupacionales, artísticas y recreativas.*
- *Fomentar y potenciar la conciencia ciudadana, las relaciones colectivas y la condición de miembros útiles y activos de y para la sociedad de los afiliados, estimulando las acciones solidarias respecto a las restantes edades y luchando contra cualesquiera formas de discriminación o de marginación.*

Algunos de los servicios más relevantes que, generalmente, ofrecen, son aquéllos relativos a la información, orientación y asesoría; también suelen tener biblioteca, cafetería y servicio de comidas; así como otros que facilitan el cuidado personal (peluquería, podología), o el desarrollo de actividades lúdicas y recreativas (excursiones, bailes, fiestas, cursos y talleres, etc.); además, podemos añadir actividades sociales y formativas, en general, y de animación y cooperación social (voluntariado, relaciones intergeneracionales, etc.).

Al margen de los servicios señalados anteriormente, en algunos centros sociales, sobre todo los dependientes de alguna de las Administraciones Públicas, también se facilitan servicios de carácter sanitario y/o de atención para personas con problemas de



dependencia: aspectos preventivos en el ámbito sanitario, ayuda a domicilio, distribución de comida y lavandería a domicilio, etc.

Aunque en algún momento la valoración de los centros sociales no ha sido muy positiva, debido a ciertos rasgos de marginalidad respecto a una integración social plena de las personas mayores, el planteamiento de una evaluación más profunda de los mismos ha conseguido ir demostrando el importante papel que estos centros han desempeñado y continúan cumpliendo. De hecho, una de sus finalidades más importantes consiste en reforzar y crear redes de apoyo social entre las personas mayores aportándoles los beneficios que esto conlleva, como desarrollar hábitos de vida más saludables y, en definitiva, mejorar la calidad de vida de este grupo de población.

Todo ello significa fomentar la participación activa de estas personas en la sociedad, y tal y como se señala en el documento de la Consejería de Vivienda y Bienestar Social (2006) *“la participación social no es sino un proceso, donde las personas, como individuos y como grupos, en función de un contexto concreto, inician estilos y conductas tendentes a incorporarse e implicarse en los asuntos que suceden a su alrededor”* (p. 54).

En esta definición encontramos dos ideas fundamentales que podemos aplicar a los Centros Sociales de Personas Mayores (o a otro recurso de atención gerontológica). La primera se refiere a que la participación social puede ser individual o grupal, algo a tener muy en cuenta cuando iniciamos estrategias para mejorar la participación, ya que estos aspectos deben ser contemplados simultáneamente. La segunda idea es que la participación social como proceso gradual puede incluir distintos niveles de acción: desde la expresión de opiniones y deseos hasta llegar a la autogestión de un proyecto social concreto.

En este sentido, son innumerables las tareas que pueden contribuir a aumentar la autoestima y evitar estados anímicos depresivos o signos de soledad, puesto que la realidad es que las personas mayores que realizan actividades se sienten útiles, se relacionan con personas de su misma edad y mantienen activa su mente, reduciendo con ello infinidad de problemas asociados a la inactividad y el aislamiento. Y con cierto tono irónico Díaz-Plaja (1995) señala:

*“Sobre todo hay que tener empleado un cerebro que en esos momentos cruciales no encuentra un objetivo en que proyectarse. Naturalmente para estos casos se recomienda de forma universal el “hobby”, algo tan extraño en nuestras costumbres que hay que emplear una voz extranjera para designarlo”* (p. 74).

Por otra parte, una evaluación de las necesidades de este colectivo, resulta básica para conocer las características y condiciones determinantes que faciliten la

intervención educativa y social, de tal manera que Pérez Serrano (2004), también menciona esta cuestión como un aspecto imprescindible:

*“La utilización de las técnicas de recogida de información en estas edades de la vida es fundamental pues, a través del conocimiento de los intereses particulares y grupales, las inquietudes, la motivación, el significado de la propia vida, las experiencias propias, el nivel de aspiraciones y la mentalidad ante cambios, se pueden llegar a descubrir las pautas que nos indiquen cómo intervenir para mejorar su calidad de vida”* (p. 238).

Es decir, que la evaluación (mediante las técnicas e instrumentos correspondientes) no sólo se utiliza para valorar una situación personal y educativa, sino para mejorarla.

#### **2.4. La evaluación en el ámbito socioeducativo**

Siguiendo la línea de la evaluación introducida anteriormente, encontramos que la evaluación es, en la actualidad, uno de los aspectos que han ido adquiriendo mayor relevancia en el ámbito socioeducativo y, por lo tanto, en Educación Social, ya que los educadores, y toda la sociedad en su conjunto, son más conscientes que nunca de la importancia que se deriva del hecho de evaluar o de ser evaluado. Quizás uno de los factores más significativos que explican por qué la evaluación ocupa un lugar tan destacado en el ámbito socioeducativo, sea la consideración del proceso evaluativo dentro de una disciplina científica que sirve como elemento de motivación y de ordenación de los programas de intervención socioeducativa. Todo esto nos está llevando hacia una *cultura de la evaluación* que se extiende a todas las actividades sociales.

Así pues, se considera necesario realizar un breve recorrido por la evolución del proceso evaluativo a lo largo de la historia, para comprender, realmente, su influencia en este ámbito socioeducativo, teniendo en cuenta que el término evaluación ha sufrido una profunda transformación histórica desde que se implantara en el campo de la educación hace apenas un siglo, distinguiendo en la evolución del concepto (Castillo y Cabrerizo, 2003) los siguientes momentos fundamentales:

Primer momento. La evaluación como medida. Situado a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, ofrece una concepción de la evaluación basada en la Psicología Conductista (Skinner, Watson), que se centra, sobre todo, en el establecimiento de las diferencias individuales entre personas.

Segundo momento. En este caso, la evaluación se relaciona con el grado de coherencia entre la definición de los objetivos y su consecución. Esta concepción aparece entre los años 30 y 40, cuando Tyler concibe la educación como un proceso sistemático, destinado a producir cambios en la conducta por medio de la instrucción.

De esta manera, la evaluación permitía comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos.

Tercer momento. La evaluación se instaura completamente en el ámbito educativo en los años 60 y 70. La nueva concepción que se tiene en este tiempo afecta a todos aquellos factores que convergen en un programa educativo como son: el profesor, los recursos, los contenidos, las actividades, la organización, los métodos, etc. En este momento destaca la contribución de dos autores: Cronbach y Scriven. El primero de ellos, Cronbach, define la evaluación como una recopilación de la información para la toma de decisiones, señalando la importancia de la evaluación del proceso. Para Scriven, sin embargo, es fundamental evaluar los resultados reales independientemente de las metas y criterios predeterminados, poniendo especial atención en la influencia del programa en las personas implicadas.

Cuarto momento: Aparecen nuevos enfoques de la evaluación. Es la década de los años 70 que se encuentra definida por los siguientes rasgos: evaluación orientada hacia los alumnos y hacia la toma de decisiones sobre el programa, y evaluación entendida como valoración del cambio que se ha producido en el alumno como consecuencia de una acción educativa sistémica. Pero el acento que se pone en los objetivos del programa como indicadores de su éxito, exige la necesidad de contrarrestarlo mediante la evaluación criterial, la cual facilita información real sobre la situación del alumno respecto a los objetivos de enseñanza previstos, evitando la comparación con un criterio estándar (evaluación normativa).

Quinto momento: Se caracteriza por la proliferación de modelos. A partir de los años 70 se establecen dos grandes paradigmas sobre evaluación: los centrados en la evaluación cuantitativa (paradigma cuantitativo), y los basados en la evaluación cualitativa (paradigma cualitativo). Aunque el enfoque de ambos paradigmas es bien diferente, es necesario señalar que, en la actualidad, se puede dar una coexistencia entre los dos, ya que no existe un único modo de concebir la evaluación ni de cómo llevarla a cabo.

Podemos observar una evolución del concepto de evaluación desde el punto de vista de la estimación de un valor, hasta la consideración de la evaluación proceso para la mejora de ese valor. Hay que tener en cuenta que la idea de evaluación no ha supuesto un concepto único, sino que ha ido evolucionando a lo largo de los años, manifestándose a través de las diversas aportaciones de los autores.

Por otra parte, y más concretamente, entendemos la evaluación de necesidades como un procedimiento sistemático que está destinado a establecer prioridades sobre la identificación de déficits, la toma de decisiones y los recursos disponibles. Y en este sentido, se pueden considerar tres fases en la evaluación de necesidades (Castillo y Cabrerizo, 2003):

- Pre-evaluativa o inicial, relativa a un análisis previo del contexto evaluativo y sus necesidades.

- Evaluativa o procesual, referida a la puesta en marcha de una estrategia de actuación diseñada con anterioridad.
- Post-evaluativa o final, referida a la planificación de la acción en función de las necesidades.

Así pues, la evaluación se entendería como un proceso de diagnóstico, utilizando técnicas que nos permitan recoger la información de manera rigurosa, con la finalidad de mejorar los procesos socioeducativos. En todo caso, aunque existen multitud de diferentes definiciones de evaluación, todas ellas se consideran como uno de los componentes fundamentales de cualquier proceso socioeducativo.

En este estudio planteamos un sistema de evaluación basado en un modelo de calidad, cuyos rasgos más significativos, tal y como nos comenta Castillo y Cabrerizo (2003, p. 34), son los siguientes:

- a) Su enfoque formativo en la función, al que deben quedar supeditadas el resto de funciones que asume la evaluación.*
- b) Su construcción criterial, que facilita la coherencia entre los objetivos prefijados y la evaluación.*
- c) La utilización de diversidad de técnicas, que faciliten la información y eviten el reduccionismo.*
- d) La validez y fiabilidad de los datos, y la justicia y la equidad en las calificaciones.*

Otro de los aspectos importantes a tener en cuenta en cualquier diseño de evaluación dentro de este ámbito de intervención socioeducativa, son los criterios de evaluación y calidad que, fundamentalmente, se desarrollan a través de los siguientes cuatro indicadores (Castillo y Cabrerizo, 2003):

- Indicadores de Eficacia, que son los que tratan de llegar a una estimación de los resultados (éxitos, fracasos).
- Indicadores de Eficiencia, que hacen referencia al grado de “rentabilidad” del programa que se aplica (tiempo, recursos).
- Indicadores de Funcionalidad, que tienen en cuenta la idoneidad del proceso de ejecución del programa, con independencia de los resultados obtenidos y de los recursos empleados (propósitos, proceso).
- Indicadores de Impacto, que se refieren a los efectos que se producen en el ámbito de incidencia correspondiente (efectos, consecuencias).

Pero, centrándonos en los aspectos generales de la evaluación de ámbitos de intervención socioeducativa (en este caso, sería el Centro Social de Personas Mayores de Mieres), debemos comenzar por la definición de estos ámbitos, que de forma muy

genérica, se refiere a aquellos colectivos, personas, lugares o instituciones en los que es posible poner en marcha algún programa de intervención socioeducativa. Y a partir de este sencillo concepto se pueden conocer las características de la evaluación correspondiente, señalando, al respecto, Castillo y Cabrerizo (2003), el siguiente concepto de evaluación:

*“Entendemos por evaluación referida a los ámbitos de intervención socioeducativa, un proceso reflexivo, sistemático y riguroso de indagación y valoración que atiende al contexto, que considera la realidad década situación, y que se rige por criterios de utilidad y de logro de objetivos. Es precisamente en los ámbitos de intervención socioeducativa donde tienen lugar las interacciones que hacen que la intervención se desarrolle de una determinada forma y con unos determinados condicionantes, posibilidades y limitaciones” (p. 130).*

Por otra parte, se pueden determinar una serie de criterios que, a continuación, nos presentan Castillo y Cabrerizo (2003), en relación a las técnicas e instrumentos de evaluación:

*“-Variedad de instrumentos: emplear más de una herramienta adecuada nos permite obtener datos distintos sobre un mismo aspecto, dándonos así la oportunidad de contrastar la información obtenida.*

*-Precisión: es necesario acotar aquello que deseamos evaluar y emplear el instrumento que mejor se adecúe a su valoración. Así, obtendremos datos fiables y precisos, sin introducir variables que puedan distorsionar la evaluación.*

*-Variedad en los códigos: es necesario emplear códigos variados: orales, escritos, gráficos..., para adecuarnos a las distintas necesidades y aptitudes. Así, garantizamos la no discriminación de los sujetos en función de sus capacidades, habilidades o destrezas” (p. 152).*

En definitiva, se trata de adaptar convenientemente, las técnicas e instrumentos de recogida de información a las características del objeto de la evaluación y del contexto evaluativo, para conseguir la eficacia del proceso evaluador.

### 3. CONTEXTUALIZACIÓN SOCIAL E INSTITUCIONAL

#### 3.1. Descripción demográfica y socioeconómica del municipio de Mieres<sup>5</sup>

El municipio de Mieres está situado en la mitad sur de la zona central de Asturias, encuadrada en el sector de la Montaña Central. Sus límites son al norte con Ribera de Arriba, Oviedo y Langreo, al sur con Lena y Aller, al este con Langreo, San Martín del Rey Aurelio y Laviana, y al oeste con Morcín y Riosa (ver gráfico 1). La capital es Mieres del Camino (Mieres del Camín). Su población se concentra fundamentalmente en la zona del valle, siendo los principales núcleos por número de habitantes: Mieres capital, Turón, Figaredo y Ujo.

Gráfico 1: Mapa del concejo de Mieres<sup>6</sup>



La población del concejo de Mieres ha descendido progresivamente en los últimos 19 años pasando de 53.482 habitantes en 1991 a 43.688 en el año 2010. Por otra parte, la población de este concejo, en 2009 era de 44.070 habitantes, 389 menos que en el año anterior, repartidos entre 23.101 mujeres y 20.969 hombres. Las mujeres representan el 52% de la población del concejo y los hombres el 48%. A pesar del mayor porcentaje de la población femenina no se puede decir que la población de Mieres presente alto índice de feminidad con un 1,10; es decir “1,10 mujeres” por cada

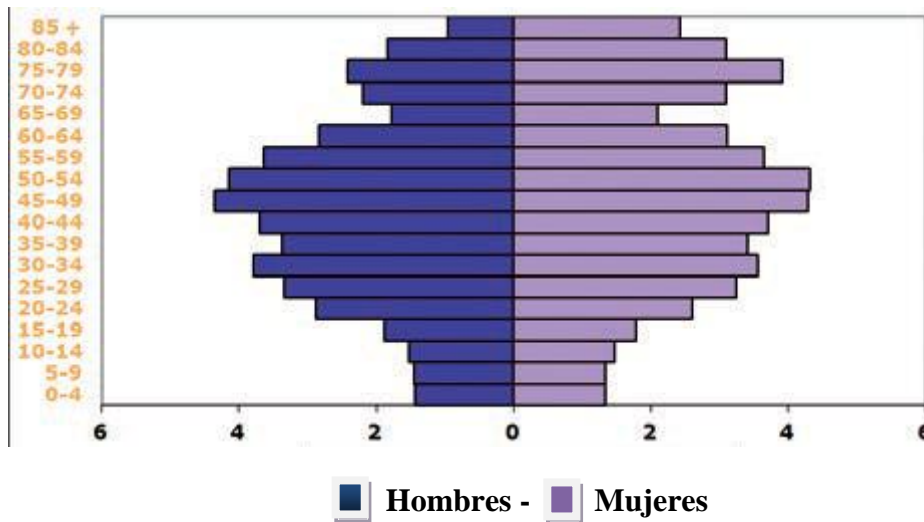
<sup>5</sup> Fuente: elaboración a partir de datos de SADEI (2009), contenidos en el *Plan Municipal de Salud de Mieres*.

<sup>6</sup> De *Mapa de Mieres*, recuperado el 25 de febrero de 2013 de [http://www.google.es/#hl=es&tbo=d&output=search&client=psy-ab&q=mapa+de+mieres&oq=mapa+de+mieres&gs\\_l=hp.3..012j0i3012.1226.3405.0.3864.14.12.0.2.2.0.2.42.1758.0j11j1.12.0...0.0...1c.1.3.psy-ab.Os3CBfFMSyw&pbx=1&fp=a5c98fbac1cb9742&biw=1366&bih=643&bav=on.2,or\\_r\\_gc.r\\_pw.r\\_qf.&cad=b](http://www.google.es/#hl=es&tbo=d&output=search&client=psy-ab&q=mapa+de+mieres&oq=mapa+de+mieres&gs_l=hp.3..012j0i3012.1226.3405.0.3864.14.12.0.2.2.0.2.42.1758.0j11j1.12.0...0.0...1c.1.3.psy-ab.Os3CBfFMSyw&pbx=1&fp=a5c98fbac1cb9742&biw=1366&bih=643&bav=on.2,or_r_gc.r_pw.r_qf.&cad=b)

hombre. Sólo en los tramos más altos de edad hay una cierta feminización de la población.

La pirámide de población de Mieres presenta un perfil de los llamados “regresivos” con un amplio porcentaje de personas mayores y con un número pequeño de personas menores de 15 años (ver gráfico 2). El mayor número de población se concentra en el intervalo que comprende la población potencialmente activa.

**Gráfico 2: Pirámide de población Mieres 2009<sup>7</sup>**

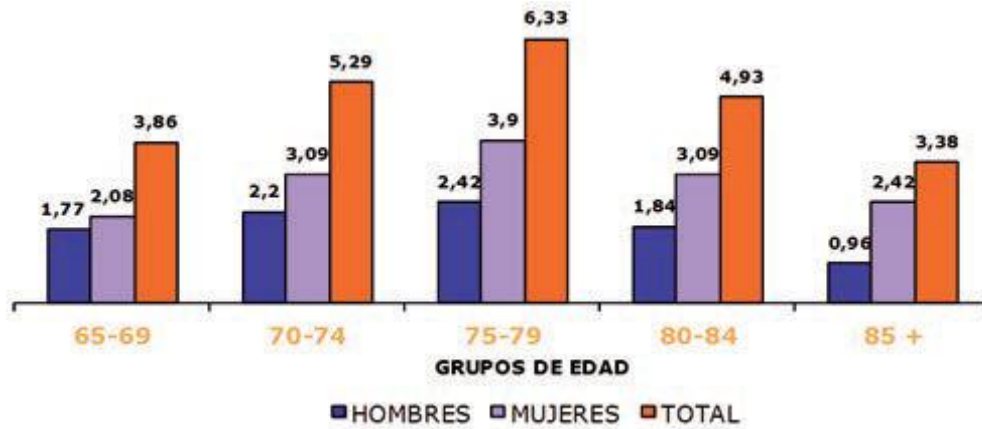


La cúspide de la pirámide muestra un porcentaje de personas mayores alto, el 23,83% de la población del municipio supera los 65 años de edad, una cifra incluso superior a la media de Asturias, 21,84%. Estos porcentajes indican que estamos ante una población envejecida, ya que en ambos casos se superan los valores del 12% (otras fuentes apuntan al 15%) a partir de los cuales se empieza a hablar de vejez demográfica.

Por sexos no hay grandes diferencias en este gran grupo de población. Pero sí se aprecian entre la población mayor, ya que en todos los intervalos de edad hay mayor proporción de mujeres que de hombres, especialmente más evidentes a partir de los 80 años. El 14,62% de la población de Mieres son mujeres de más de 65 años, un 22,7% más que los hombres de esa edad (ver gráfico 3).

<sup>7</sup> Adaptado de Federación Asturiana de Concejos y Consejería de Salud y Servicios Sanitarios del Principado de Asturias. (Eds.). (s. f.). *Plan Municipal de Salud de Mieres*. Recuperado el 25 de febrero de 2013 de [http://salud.ayto-mieres.es/files/3-48593-annex/plan\\_municipal\\_de\\_salud.pdf](http://salud.ayto-mieres.es/files/3-48593-annex/plan_municipal_de_salud.pdf)

**Gráfico 3: Población personas mayores de 65 años sobre población total.  
Mieres 2009<sup>8</sup>**



Siglos atrás, Mieres vivió de la agricultura y de la ganadería, con una economía prácticamente de subsistencia dado el carácter montañoso del concejo. El descubrimiento, en el siglo XVIII, de minerales y yacimientos de carbón en la zona, será lo que en el último tercio del siglo XIX marque el inicio de una profunda transformación del paisaje y cambio de una actividad agraria a una producción industrial, convirtiendo a Mieres en uno de los núcleos más representativos de la actividad económica asturiana especialmente durante la primera mitad del siglo XX. Tal fue el nivel de esa actividad, que la población censada en el concejo en el año 1900 era de 17.867 habitantes y llega a aumentar en casi un 300% con 71.092 habitantes en 1960. Pero a partir de los años setenta el declive y decadencia de la siderurgia y actividad minera propicia la marcha de población, que tan sólo en dos décadas se redujo en un 17%, contando el censo de 1981 con 58.718 personas. Mieres fue un municipio netamente minero-industrial, ya que este sector aglutinaba a casi el 70% de personas activas ocupadas, la mitad de las cuales ligadas a las industrias extractivas.

A continuación, se presentan algunos datos relacionados con los servicios, el empleo y la educación en el concejo de Mieres:

Actualmente, la estructura productiva del concejo generadora de mercado de trabajo muestra al sector servicios como el mayor distribuidor de empleo en el mismo. Mientras el sector primario apenas supone el 1 % del empleo creado en 2009 (ver gráfico 4).

<sup>8</sup> *Ibidem.*



**Gráfico 4. Proporción empleo por sector. Mieres 2009<sup>9</sup>**

Situación bien distinta a lo que sucedía hace menos de veinte años cuando el motor del empleo en Mieres era el sector industrial con el 47% y el sector primario incluso superaba al de la construcción en 4 puntos porcentuales. Siendo en muchos casos la actividad ganadera secundaria el trabajo principal en la casa o un entretenimiento tras la jubilación (ver gráfico 5).

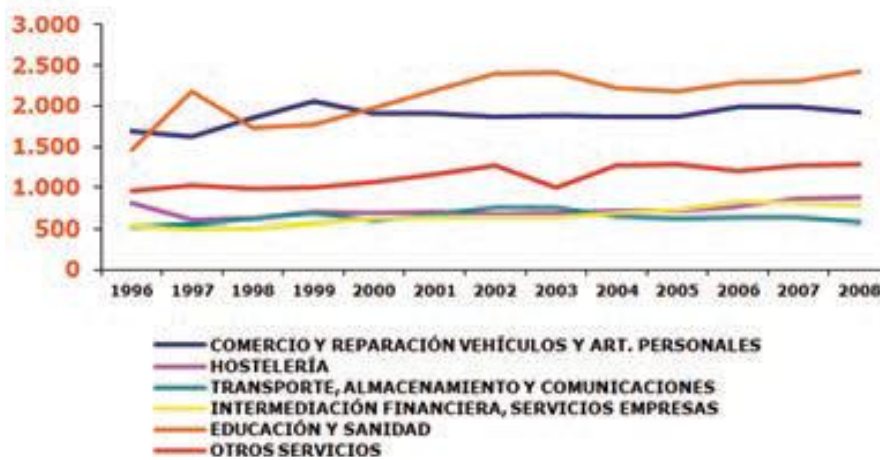
**Gráfico 5. Proporción empleo por sector. Mieres 1990<sup>10</sup>**

Las actividades que más peso tienen dentro del sector servicios son las relacionadas con la educación y sanidad seguidas de las del comercio y hostelería (ver gráfico 6).

<sup>9</sup> *Ibidem.*

<sup>10</sup> *Ibidem.*

**Gráfico 6. Evolución empleo actividades servicio<sup>11</sup>**



La oferta educativa con 19 centros educativos, más el campus universitario y otros centros de educación especializados (escuela de idiomas, educación de personas adultas, educación especial, etc.), junto con la sanitaria con 15 centros de salud y/o consultorios periféricos o especializados, el Hospital del área sanitaria VII, además de farmacias y otras clínicas privadas, hacen que la oferta de empleos en las actividades incluidas en Educación y Sanidad sea muy amplia (ver gráfico 7).

**Gráfico 7. Empleo actividades en el sector servicios. Mieres 2009<sup>12</sup>**



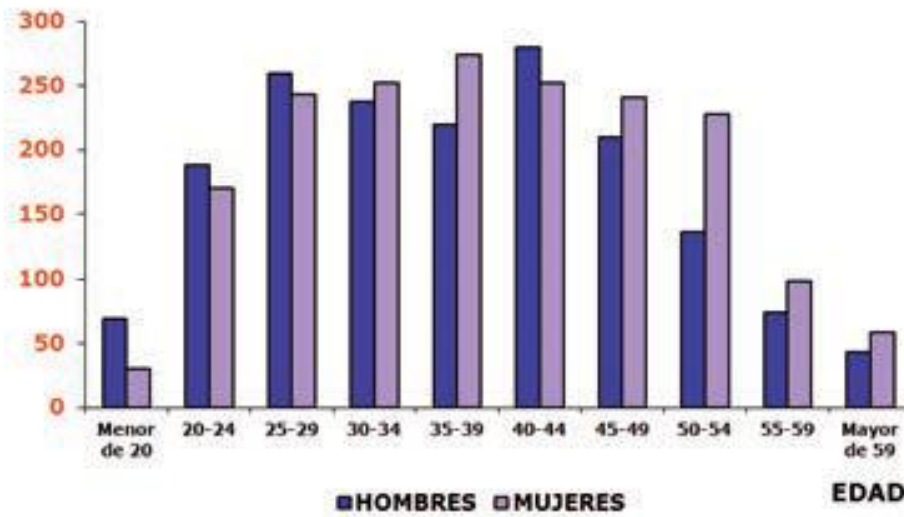
En cuanto al desempleo, por grupos de edad, se aprecia que el más afectado es el de 25 a 45 años, mientras que las personas de menos de 25 años en los años 90 eran el segundo grupo con más desempleo acaban la primera década del nuevo siglo siendo el que menos paro registra, situación contraria a lo sucedido con personas de más de 45 años.

<sup>11</sup> *Ibidem.*

<sup>12</sup> *Ibidem.*

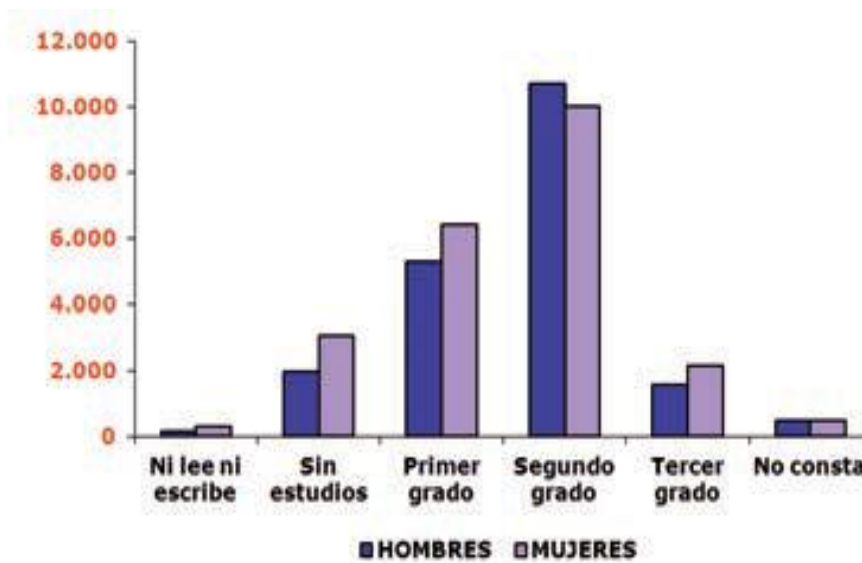
Por otra parte, en el siguiente gráfico se muestra una comparativa sobre el paro registrado en base a la edad y el sexo, en Mieres durante el año 2009, destacándose que entre los 30 y 39 años, y entre los 45 y mayores de 59 años, las mujeres ostentan la mayor tasa de paro (ver gráfico 8):

**Gráfico 8. Paro registrado por grupos de edad y sexo. Mieres 2009<sup>13</sup>**



En cuanto al nivel educativo de los mierenses, se hace referencia a toda la población mayor de 16 años. En este caso, se visualiza una preponderancia de los estudios secundarios (Bachillerato/FP) –ver gráfico 9-.

**Gráfico 9. Nivel de estudios de Mieres<sup>14</sup>**



<sup>13</sup> *Ibidem.*

<sup>14</sup> *Ibidem.*

## 3.2. Descripción general del centro

### 3.2.1. Características generales

El Centro Social de Personas Mayores de Mieres es un recurso que está disponible para la comunidad, y dirigido a promover un envejecimiento activo, facilitando la participación social de las personas mayores<sup>15</sup>. Desde el centro se desarrolla su autonomía y competencia, entendiendo dicha participación social como un aspecto necesario para el progreso de la sociedad. Este centro es de titularidad pública dependiente de la Dirección General de Políticas Sociales, en concreto del Servicio de Mayores y Discapacidad de la Consejería de Bienestar Social y Vivienda.

El centro cuenta con una serie de dependencias habilitadas adecuadamente y cuyo diseño arquitectónico del edificio facilita el acceso a las mismas para el colectivo al que van destinadas (p.e.: rampas con un desnivel mínimo y progresivo, posamanos para subir pequeñas escaleras, etc.). Concretamente, se trata de un edificio de dos plantas que dispone de una cafetería con un amplio espacio ocupado por mesas y sillas, donde en ocasiones se realizan bailes de salón, además de un aula polivalente, un aula de informática, una sala para la lectura, un despacho para la trabajadora social y otro para la dirección del Centro. También existe un local con utensilios de carpintería para el desarrollo de diferentes actividades, además de otras dependencias distribuidas en el edificio, donde se imparten distintos talleres y cursos. Incluso se dispone de una dependencia destinada a un servicio de podología (ver tabla 1).

**Tabla 1: Servicios del Centro Social de Personas Mayores de Mieres**

SERVICIO DE RECEPCIÓN
<p>El Centro Social de Personas Mayores de Mieres dispone de dos personas subcontratadas a tiempo completo, como personal de celaduría que trabajan a turnos a fin de prestar a los/as socios, concretamente los siguientes servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recepción de avisos y encargos en relación con el servicio, que se derivan a los responsables correspondientes del centro.</li> <li>• Toman nota de las solicitudes formuladas por los socios/as para participar en las actividades, talleres, proyectos de voluntariado, etc. del centro.</li> <li>• Atención telefónica.</li> <li>• Información y orientación a los socios/as respecto a la ubicación de las actividades y talleres en las correspondientes salas. Así como, de horarios, fechas de inicio y finalización de las mismas.</li> <li>• Velar por el correcto cumplimiento de las normas del centro, así como por la buena convivencia entre los socios/as.</li> </ul>
SERVICIO DE PRENSA
<p>El centro cuenta con servicio de prensa diaria de lunes a domingo, estando a</p>

<sup>15</sup> Para más información, véase: <http://centrosocialpersonasmayoresmieres.es/>.

<p>disposición de los socios/as actualmente un total de 8 ejemplares del diario La Nueva España, 1 ejemplar del Marca y varias revistas. Igualmente el centro pone a disposición de los socios/as un lugar habilitado para la lectura de los mismos.</p> <p>El horario es el mismo que el de apertura del centro: de lunes a sábado de 10:00 a 20:30h y domingos y festivos de 11:00 a 20:30 horas.</p>
<b>PODOLOGIA</b>
<p>El centro cuenta con un servicio de podología que acude una vez al mes con cita previa a solicitar en la recepción del mismo.</p> <p>Actualmente las citas se solicitan a partir del día 7 de cada mes y los socios y socias aportan 4,75€ para colaborar en el coste total del servicio.</p>
<b>CAFETERIA</b>
<p>El centro dispone de una amplia cafetería con 48 mesas, aproximadamente, para el uso, por parte de los socios y socias, como zona de juegos y comedor.</p> <p>Como sala de juegos, los socios tienen a su disposición barajas, tableros y piezas de ajedrez, dominó y parchís así como dos mesas de billar.</p> <p>La cafetería del centro dispone de comedor. Precio menú: 6 € de lunes a sábado y 7€ los domingos.</p> <p>Existe un servicio de comidas para llevar. Es imprescindible recogerlo y abonarlo en la cafetería del centro. No es un servicio a domicilio.</p>
<b>PRÉSTAMO DE LIBROS</b>
<p>Existe eventualmente un servicio de préstamo de libros que funciona a modo de biblioteca.</p>

### 3.2.2. Aspectos organizativos y reguladores

El principal documento de referencia, en este caso, es el *Decreto 26/97 de 8 de mayo*, por el que se aprueba el Reglamento de régimen interno de los Hogares-Centros de Día para personas mayores (ver anexo I). Dicho decreto surge ante el aumento de la población susceptible de ser usuaria de los llamados hogares-centros de día. La estructura del mismo (que consta de 6 títulos) tiene en cuenta los siguientes contenidos generales:

En el título I, se presenta la definición de los hogares como centros de día gerontológicos. En el título II, se exponen las funciones que debe realizar la dirección de estos hogares. El título III se refiere a todo lo relativo a los órganos de participación y representación que son, fundamentalmente, la Junta de Gobierno y la Asamblea General. A continuación, en los títulos IV y V, aparecen las condiciones que hacen alusión a los socios y a sus derechos y deberes. Finalmente, en el título VI, se recogen los aspectos relativos a las faltas y sanciones correspondientes.

Pero, concretamente, en cuanto a la organización del centro, es necesario destacar los siguientes elementos básicos reguladores de su dinámica:

Pueden acceder al centro las personas mayores de la comunidad tras obtener la condición de socio/a del centro, y para ello es imprescindible cumplir los siguientes requisitos:

Ser mayor de 60 años. También pueden adquirir esta condición el cónyuge del socio/a o persona unida maritalmente, y cuya convivencia habrá de ser probada, manteniendo esta condición en caso de fallecimiento de aquél en tanto no cambie de estado. Por otra parte, la particular situación socio-laboral de determinadas zonas del Principado de Asturias, en donde un importante número de personas tienen condición de pensionistas por la especialidad de la actividad laboral desarrollada, motiva que los Reglamentos de Régimen interior de los Centros de esas zonas pueden regular, con detalle, el acceso de dichas personas a los mismos, siempre que la capacidad de aquéllos lo permita. En base a ello, en el Centro Social de Personas Mayores de Mieres podrán adquirir también la condición de socios los mayores de 50 años que tengan la condición de pensionista del Sistema Público de la Seguridad Social o estén prejubilados. Y el cónyuge o la persona unida maritalmente a la persona que cumpla este requisito. Además, no se podrá ser socio/a de otro centro dependiente del Principado.

Los órganos de participación y representación del centro son la Asamblea General y la Junta de Gobierno.

La Asamblea General, se constituye por los/as socios/as del centro y por los representantes de la Administración en la Junta de Gobierno, éstos últimos actuarán con voz y sin voto. La asamblea se reunirá en sesión ordinaria una vez al año y en sesión extraordinaria cuantas veces sean necesarias.

### 3.2.3. Finalidad y objetivos

Según consta en el *Decreto 26/97, de 8 de mayo*, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Interno de los Hogares-Centros de Día para personas mayores, los hogares son Centros de Día gerontológicos en los que se prestan servicios sociales comunitarios y especializados, para favorecer la convivencia, participación y autonomía de las personas mayores en su entorno habitual, con la finalidad de mejorar, progresivamente, su calidad de vida.

Teniendo en cuenta la definición anterior, se pretende favorecer una dinámica adecuada en el planteamiento y realización de las actividades que se lleven a cabo en este Centro Social, facilitando, de esta manera, un mejor cumplimiento de los siguientes objetivos generales<sup>16</sup> de dicho Centro:

- Promocionar hábitos saludables y actitudes positivas hacia el envejecimiento en el conjunto de la población.
- Prevenir la aparición de la dependencia en la población mayor.

---

<sup>16</sup> Adaptados de <http://centrosocialpersonasmayoresmieres.es/>.

- Impulsar la participación social activa y la integración de las personas mayores en la comunidad.
- Avanzar en la capacitación y autodeterminación de las personas mayores.
- Facilitar una ocupación diversificada y significativa del tiempo libre.
- Posibilitar el acceso a la cultura, a la formación permanente y el uso de las nuevas tecnologías.
- Impulsar y dinamizar las relaciones sociales.
- Canalizar el ocio y el tiempo libre hacia actividades que redunden en beneficio de la sociedad.
- Mejorar la imagen social de las personas mayores ofreciendo modelos positivos y no estereotipados en torno a cómo envejecer.

#### 3.2.4. Actividades

La intervención socioeducativa del Centro Social de Personas Mayores<sup>17</sup>, se desarrolla, fundamentalmente, a través de las siguientes actividades que se muestran en las siguientes tablas de contenido (2 a 10), de acuerdo a diferentes ámbitos y espacios de intervención.

A continuación, se presentan las actividades relativas al mantenimiento físico (ver tabla 2):

**Tabla 2: Mantenimiento físico**

<b>GERONTOGIMNASIA</b>
Actividad dirigida por una monitora especializada, se realizan ejercicios de calentamiento, estiramiento y coordinación, así como movilidad articular, y fortalecimiento muscular. Las técnicas que se utilizan son: aeróbic, pilates y yoga. Todos los ejercicios se realizan con música. Se cuenta con 4 grupos, cada uno de los cuales realiza dos horas de actividad a la semana. El número de plazas disponibles son 100.
<b>TAICHI</b>
Actividad que actúa sobre la relajación del cuerpo y la mente, y en la que se realizan ejercicios de estiramiento, relajación y respiración, guiados por una monitora especializada. Los movimientos suaves y relajados del taichí no fuerzan las articulaciones por lo que son muy adecuados para las personas mayores. Actualmente se cuenta con 4 grupos, cada uno de los cuales realiza dos horas de actividad a la semana. El número de plazas disponibles son 100.
<b>NATACIÓN</b>
A lo largo del año organizamos varios cursillos, que se realizan en la piscina cubierta de la Agrupación Deportiva “Manuel Llaneza”. Los cursillos se realizan en horario de mañana con una duración de 10 horas consecutivas, a razón de 1 hora diaria, (de lunes a viernes). Nº DE PLAZAS: 10.

<sup>17</sup> Para más información, véase: <http://centrosocialpersonasmayoresmieres.es/>.

<b>REHABILITACIÓN MENOR</b>
<p>La Rehabilitación funcional menor, es dirigida por un fisioterapeuta, se desarrolla en grupo para la recuperación y/o mantenimiento físico de problemas osteoarticulares menores. Para poder participar en esta actividad, los socios han de presentar un informe médico, éste es valorado por el fisioterapeuta, a fin de determinar en función de los recursos del centro y de la patología del socio/a, quién puede tomar parte en el desarrollo de la actividad. Se realiza dos días a la semana durante una hora cada día. Se cuenta con 20 plazas, que son ocupadas alternativamente, en función de la demanda.</p>
<b>TALLER DE ESPALDA</b>
<p>Taller que tiene como objetivo aprender ejercicios específicos para la prevención y el tratamiento del dolor de espalda. Normalmente tiene una duración de cinco sesiones distribuidas en dos días a la semana durante hora y media cada día. Cuenta con 15 plazas.</p>
<b>PREVENCIÓN DE CAIDAS</b>
<p>Taller dirigido por un fisioterapeuta o terapeuta ocupacional. Se trabaja cómo hacer un buen uso del bastón y otros sistemas de apoyo, así como la prevención y actuación ante caídas. Normalmente tiene una duración media de cinco sesiones de hora y media cada una dos días a la semana. Cuenta con 15 plazas.</p>
<b>BAILES DE SALÓN</b>
<p>Este taller es dirigido por una monitora especializada dos horas a la semana. Comprende dos niveles, la iniciación y el perfeccionamiento. Ofrece la posibilidad de aprender diferentes tipos de bailes, a la vez que se realiza ejercicio físico. Nº DE PLAZAS: 20 en iniciación y 20 en perfeccionamiento.</p>

El siguiente bloque de contenidos (ver tabla 3), hace referencia al ámbito del mantenimiento cognitivo:

**Tabla 3: Mantenimiento cognitivo**

<b>GIMNASIA MENTAL</b>
<p>Estos talleres pretenden estimular la memoria, la concentración y la atención mediante el desarrollo de ejercicios para facilitar el recuerdo, la retención y la creatividad. Son guiados por una psicóloga, se realizan dos días a la semana, una hora y media cada día. Nº DE PLAZAS: 15.</p>
<b>PSICOESTIMULACIÓN</b>
<p>Este taller es impartido por socias voluntarias del centro cualificadas para ello. Está dirigido a personas mayores en situación de fragilidad o vulnerabilidad en función de su edad y estado de salud. Los objetivos a trabajar son: mejorar las capacidades cognitivas y la psicomotricidad fina, fomentar la atención y concentración, el trabajo de memoria a corto y largo plazo y mantenimiento de la comprensión de instrucciones. La duración es tres días a la semana, una hora cada día. Nº de plazas: 15.</p>
<b>AJEDREZ</b>
<p>Taller dirigido al aprendizaje de las normas de juego y movimientos básicos de las piezas del tablero. Mediante este taller se pretende prevenir el deterioro, mejorar la calidad de vida activando la memoria y otras facultades mentales. Normalmente su duración suele ser de 20 sesiones distribuidas dos días a la semana durante una hora cada día. Número de plazas 14.</p>



Todo lo relativo a la mejora psicoafectiva, se encuentra determinado por actividades como la relajación; vida activa y saludable; ¡Atrévete! Saber envejecer; Taller del sueño, despertar con una sonrisa; Vive el envejecimiento activo; y, por último, el Taller de habilidades sociales (ver tabla 4).

**Tabla 4: Mejora psicoafectiva**

<b>RELAJACIÓN</b>
<p>Este taller es guiado por una monitora especializada. De tal modo que mediante el mismo, los/as participantes adquieren conocimientos de diferentes técnicas de movimiento, respiración y relajación, con la finalidad de aprender a relajarse en diferentes situaciones que se les puedan presentar en su vida diaria a fin de conseguir un mayor bienestar y calidad de vida. Estos talleres se desarrollan dos días a la semana durante 45 minutos y constan de 16 sesiones. Nº DE PLAZAS: 14.</p>
<b>VIDA ACTIVA Y SALUDABLE</b>
<p>Este taller es dirigido por una monitora especializada dos días a la semana durante una hora. Su objetivo es promover la autonomía de las mujeres mayores, así como hábitos y estilos de vida saludables, para vivir esta etapa de forma satisfactoria. Mediante este taller se trabaja el ejercicio físico, la higiene postural, la alimentación, el sueño, la estimulación de la memoria, caídas y fracturas, primeros auxilios, la autoestima y la participación social. Nº de plazas: 20.</p>
<b>¡ATREVETE!. SABER ENVEJECER</b>
<p>Este taller financiado por Caja Madrid, se desarrolla en tres bloques: “cuidar la salud”, “vivir bien”, y “sentirse bien”, en cada bloque se tratan diferentes temáticas a elección de los participantes del curso. La finalidad que persigue es implicar a las personas mayores en vivir estilos de vida que favorezcan su salud y el disfrute de la vida. Se trata de un taller que se lleva a cabo un día a la semana durante dos horas. Nº de plazas: 25.</p>
<b>TALLER DEL SUEÑO. DESPERTAR CON UNA SONRISA</b>
<p>Taller de tres sesiones, de dos horas al día, impartido por un monitor especializado. Subvencionado por Obra Social la Caixa. El objetivo a trabajar es contribuir al bienestar y la salud, intentando dar respuesta a las preocupaciones que surgen a menudo entre las personas mayores por el hecho de no dormir bien, y con la voluntad de informar para tener más conocimientos acerca del sueño y de sus alteraciones ofreciendo estrategias que ayuden a conseguir un descanso nocturno reparador.</p>
<b>VIVE EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO</b>
<p>Taller de 4 sesiones de dos horas cada una, impartido por un monitor especializado. Subvencionado por Obra Social la Caixa. El objetivo a trabajar es dar a conocer como funciona nuestro cuerpo y el cerebro en particular, y cuáles son los efectos del envejecimiento natural y enfermedad, ayudando a entender la importancia de llevar una vida activa de cara a disfrutar de un mayor bienestar en esta etapa de la vida.</p>
<b>HABILIDADES SOCIALES</b>
<p>Taller de 15h de duración, dirigido por un monitor especializado, tiene como objetivo dotar de estrategias de comunicación y relación interpersonal, habilidades sociales y de voluntariado a fin de fomentar la participación social de las personas mayores en actuaciones de voluntariado. Nº de plazas: 20.</p>

A continuación, se muestran algunos de los principales cursos y talleres del centro tales como: Encaje de bolillos; Costura; Dibujo; Manualidades; Arreglos florales; Armónica y Guitarra (ver tabla 5).

**Tabla 5: Cursos o talleres**

ENCAJE DE BOLILLOS
Actividad dirigida por una socia voluntaria durante dos horas a la semana. Esta actividad permite adquirir las destrezas necesarias para elaborar encajes y puntillas, a través de una técnica textil que consiste en entretejer hilos enrollados en bobinas. Se requiere concentración, atención, habilidad manual y mucha paciencia. Nº DE PLAZAS: 16.
COSTURA
Este taller es guiado por una socia voluntaria un día a la semana durante dos horas. Su objetivo es adquirir, recordar y/o ampliar conocimientos básicos sobre costura, tales como: poner cremalleras, coser botones, subir bajos, arreglos de prendas, etc. Nº de plazas: 15.
DIBUJO
Es impartido por un socio voluntario del Centro, durante hora y media, dos días a la semana. El objetivo que se persigue con los participantes es aprender y desarrollar diferentes técnicas de dibujo. Nº DE PLAZAS: 8.
MANUALIDADES
El taller es dirigido por una monitora especializada. Los/as participantes adquieren conocimientos de diferentes técnicas que les permiten elaborar una amplia gama de trabajos de decoración, escayola, modelado, trabajo con estaño... Se realizan un día a la semana, durante dos horas, y suelen durar 12 sesiones. Nº DE PLAZAS: 12.
ARREGLOS FLORALES
Este taller es impartido por una socia voluntaria del Centro, se realiza en fechas inmediatamente anteriores a las fiestas navideñas, con el objetivo de realizar trabajos que las participantes puedan utilizar como adornos navideños en sus domicilios. El taller se desarrolla en ocho sesiones de dos horas cada una. Nº DE PLAZAS: 10.
ARMÓNICA
Taller dirigido por un socio voluntario del centro, cuyo objetivo es dotar a los participantes del conocimiento necesario para tocar este instrumento. Se desarrolla dos días a la semana durante una hora cada día. Nº DE PLAZAS: 10.
GUITARRA
Taller dirigido por un socio voluntario, cuyo objetivo es aprender nociones básicas de la guitarra, notas, acordes y ritmos. Se desarrolla dos días a la semana durante una hora cada día. Nº DE PLAZAS: 10.

El ámbito de los NNTT es muy importante en la dinámica socioeducativa del centro y tiene una buena acogida. En esta temática se están abordando diferentes cursos y con variados niveles: así, para los principiantes se imparten cursos como “Informática de iniciación” o “Informática Nivel 1 (manejo del ratón) y, para los más adelantados, “Informática avanzada”, “Historias de vida”, Informática Nivel 2 (Manejo de Internet) o “Activa la mente (Taller de memoria *on line*)” (ver tabla 6).

**Tabla 6: Nuevas tecnologías**

INFORMÁTICA INICIACIÓN
Curso subvencionado por la Obra Social la Caixa, impartido por una monitora especializada, de 14 horas de duración distribuidas en dos días a la semana, durante dos horas cada día. Su objetivo es poner al día conocimientos de iniciación a la informática., adquiridos previamente, (Word, Navegar por Internet y utilizar los buscadores de páginas web, crear cuenta de correo electrónico.... y que servirán para abordar los cursos de informática avanzada, “Historias de Vida”. Nº DE PLAZAS: 14.
INFORMATICA AVANZADA “HISTORIAS DE VIDA”
Curso subvencionado por la Obra Social la Caixa, impartido por una monitora especializada, de 48 horas de duración distribuidas en dos días a la semana, durante dos horas cada día. Su objetivo es dotar a los participantes de conocimientos avanzados de informática, tales como: crear presentaciones de diapositivas con efectos y música, trabajar hojas de cálculo y representar sus contenidos en gráficos, fotografía digital, video, etc. Nº DE PLAZAS: 14.
INFORMATICA NIVEL 1 (MANEJO DEL RATÓN)
Curso impartido por socios voluntarios, dos días a la semana durante dos horas cada día. Con una duración aproximada de 12 sesiones. Su objetivo es enseñar a los participantes a encender y apagar el ordenador, manejo del ratón y del teclado, edición de documentos...conocimientos básicos para iniciarse en informática. Nº DE PLAZAS: 14.
INFORMATICA NIVEL 2 (TRÁMITES POR INTERNET)
Curso impartido por un socios voluntarios, dos días a la semana durante dos horas al día. Con una duración aproximada de 12 sesiones. El objetivo es avanzar en los conocimientos adquiridos en el NIVEL 1 y enseñar a los participantes aquellos otros, necesarios para realizar pequeñas gestiones a través del ordenador como, solicitar cita para una consulta médica, solicitar las vacaciones del IMSERSO, etc. Nº DE PLAZAS: 14.
ACTIVA LA MENTE (TALLER DE MEMORIA ON LINE)
Taller de 4 sesiones de dos horas cada una, impartido por socios voluntarios. Se trata de aprender a manejar una plataforma virtual, que tiene como objetivo ejercer y estimular las capacidades cognitivas, manteniendo la mente activa e incrementando la autonomía personal. La aplicación informática que se utiliza, es actualizada periódicamente por la Caixa , que promueve este taller. Es necesario tener conocimientos mínimos de informática. Nº de plazas: 14.

Otro de los aspectos fundamentales para la actividad del centro, es el papel que lleva a cabo el voluntariado; en este sentido se han diseñado diversos programas como: “Aula abierta de informática”, para actualizar conocimientos en este ámbito; “Agujas solidarias” y “Juguetería solidaria”, con una finalidad social importante; “Animación a la lectura”; y, por último, “Recitadores” que configura el actual grupo de teatro del centro (ver tabla 7).

**Tabla 7: Programas voluntariado**

AULA ABIERTA DE INFORMÁTICA
Aula atendida por los voluntarios y voluntarias de informática de nuestro centro, equipada por la Fundación la Caixa con ordenadores a disposición de los socios y socias que tengan conocimientos de informática, o están acudiendo a algún curso, para adquirirlo. El grupo de voluntarios/as de informática, acuden a los distintos cursos de informática que ofrece la Fundación la Caixa, para actualizar sus conocimientos, a fin de colaborar con el Centro en

diversas actividades, tales como: abrir el Aula de Informática dos horas diarias, de lunes a viernes y apoyar a los compañeros que acuden a la misma.
<b>AGUJAS SOLIDARIAS</b>
Las voluntarias del proyecto “Agujas Solidarias”, se reúnen dos días a la semana, durante dos horas cada día. Cada una aporta su granito de arena, unas tejen otras cosen y entre todas comparten sus conocimientos y se ayudan. De este modo se consigue también fomentar las relaciones sociales y la participación de las personas mayores. A través de este taller se elabora ropa (vestidos, sueters, ropa interior...) para enviar junto con los juguetes a los/as niños/as de países en vías de desarrollo.
<b>JUGUETERIA SOLIDARIA</b>
Este proyecto de voluntariado, se inició en el año 2002. Está integrado por los voluntarios de los talleres de carpintería, costura y pintura, actualmente 31 personas, los cuales crean preciosos juguetes, a fin de destinarlos a niños y niñas con graves dificultades de acceso a los mismos. Suelen destinarse a países en vías de desarrollo, a través de la Agencia Asturiana de Cooperación al Desarrollo y también se cede una partida al Ayuntamiento de Mieres para su proyecto de inserción socioeducativa de mujeres con hijos a cargo. Anualmente se intenta exponer una muestra del trabajo realizado por los voluntarios, ya sea en el propio centro u en otras entidades del Concejo.
<b>ANIMACIÓN A LA LECTURA</b>
El objetivo de este proyecto es acercar la lectura a personas mayores no lectoras, fomentando el hábito a través de un incentivo (un sorteo anual de lotes libros), así como reforzarlo, facilitando el acceso a los libros a personas que lean habitualmente. A través de este proyecto, dos socias voluntarias se encargan dos días a la semana, (lunes en horario de 11:00-13.00h y martes en horario de 12:00-13:15h), del servicio de Préstamo de Libros de la Biblioteca. Por otra parte, los voluntarios del taller de encuadernación, colaboran en el encuadernado de los coleccionables que son sorteados entre los usuarios de la biblioteca del Centro, en un acto público celebrado el Día del Libro. Igualmente, el Grupo de Recitadores estrenan ese día, la obra de teatro que preparan cada año.
<b>RECITADORES</b>
El grupo de teatro “ Recitadores “está compuesto por socios/as voluntarios/as que ensayan dos días a la semana durante dos horas al día adaptaciones de obras literarias, y otras obras originales que la profesora adapta a sus capacidades y número de componentes del grupo, para posteriormente representarlas en diferentes lugares con motivo de la celebración de eventos o festejos. Se forma en el año 2004. Actualmente lo componen 18 socios (16 mujeres y dos hombres) que con gran entusiasmo y dedicación, ponen en juego día a día talento, ingenio y memoria.

Evidentemente, la integración social de las personas mayores, requiere el desarrollo de programas intergeneracionales como, en este caso: “Cuéntame un cuento”; “Recitadores”; “Intergeneracional informática”, que pretenden fomentar la participación social y la valía del colectivo de personas mayores en relación con otros grupos sociales (ver tabla 8).

**Tabla 8: Programas intergeneracionales**

<b>CUÉNTAME UN CUENTO</b>
Es un proyecto de voluntariado relativamente joven, pues se ha puesto en marcha este año 2012 a raíz de la semana cultural en el Colegio Público Liceo Mierense. Cuenta con la colaboración de 4 voluntarias que acuden semanalmente al colegio en horario escolar a contar

un cuento a los niños de infantil y primaria. Les cuentan los cuentos de toda la vida de diferentes maneras y realizan actividades sobre ellos a fin de transmitir a los niños la moraleja de cada cuento. Realizado con el apoyo de Fundación la Caixa.
<b>RECITADORES</b>
El grupo teatro de nuestro centro “Recitadores” realiza actuaciones intergeneracionales, ya sea actuando y representando sus obras en los colegios de la zona o incluso mediante la integración en algunas de sus actuaciones de papeles representados por actores y actrices infantiles.
<b>INTERGENERACIONAL INFORMÁTICA</b>
El grupo de voluntarios de informática colabora en la ejecución de actividades intergeneracionales virtuales bien con sus propios nietos o con niños de los colegios de la zona, haciendo uso de las nuevas tecnologías en pro de favorecer la transmisión de una educación en valores y respeto por el colectivo de las personas mayores. Generalmente se desarrollan dos actuaciones al año que coinciden con la campaña de Navidad y la campaña de verano. Promovido por la Fundación la Caixa. Proyectos formativos culturales.

A continuación, se presentan algunos programas de carácter formativo y cultural que ayudan al desarrollo de las personas mayores mediante la actualización de conocimientos y capacidades, tales como: “Alfabetización”; “Educación de Adultos”; “Grandes lectores”; “Charlas y conferencias”; “Exposiciones”; “Idiomas”; y, por último, “Tertulias” (ver tabla 9).

**Tabla 9: Programas formativos-culturales**

<b>ALFABETIZACIÓN</b>
La actividad es impartida por una socia voluntaria, y se desarrolla dos días a la semana, durante cuarenta y cinco minutos cada día. La finalidad que persigue esta actividad es enseñar a los/as participantes a leer y escribir, así como nociones básicas de cultura general. Nº de plazas: 4.
<b>EDUCACIÓN DE ADULTOS</b>
Existen dos grupos de educación de adultos. Uno de mañana y otro de tarde. Cada grupo es atendido por una socia voluntaria con formación en Magisterio. Se desarrollan, respectivamente, dos días a la semana. La finalidad que persigue esta actividad es recuperar, mantener y adquirir conocimientos y habilidades, fomentando la interacción social a través de actividades socioeducativas. Nº de plazas: 20.
<b>GRANDES LECTORES</b>
Este taller se lleva a cabo un día a la semana durante dos horas. El principal objetivo es promover el gusto y el interés por la lectura entre las personas mayores. Un grupo de personas mayores es guiado por un pequeño grupo de voluntarias dinamizadoras, que se van turnando a fin de dirigir el taller. Se reúnen una tarde a la semana para comentar y debatir sobre el capítulo del libro que al inicio del taller, se propusieron leer. Promovido por la Fundación la Caixa. Nº de plazas: 15.
<b>CHARLAS Y CONFERENCIAS</b>
A lo largo del año se desarrollan en el Centro diversas charlas y conferencias, impartidas por distintos profesionales. Normalmente se suele llevar a cabo los martes en horario de tarde. No obstante, se difunde la información a través de carteles informativos que se exponen en los tabloneros de anuncios del centro con suficiente antelación.
<b>EXPOSICIONES</b>

<p>A lo largo del año se realizan en el centro diversas exposiciones de los trabajos elaborados por los socios en las distintas actividades. Normalmente se suelen exponer haciendo que coincidan con la celebración de diferentes actos, eventos y festejos en el centro.</p>
<b>IDIOMAS</b>
<p>En función de la demanda existente, se pretende poner en funcionamiento dos talleres, uno de inglés y otro de francés. Se mantendrá informado a los socios/as respecto a horarios y fechas de inicio.</p>
<b>TERTULIAS</b>
<p>Al menos una vez al año dos voluntarias del centro dinamizan una serie de tertulias, cuyo material es facilitado por fundación la Caixa y que consisten en el visionado de un DVD sobre una temática de interés para el colectivo de personas mayores, fundamentalmente temas de actualidad, para posteriormente debatir sobre el tema propuesto mediante un cuestionario de preguntas que van dirigiendo al grupo las dinamizadoras.</p>

Finalmente, hay una serie de actividades culturales y de ocio imprescindibles para el centro, como son: festejos, excursiones, bailes, campeonatos, senderismo y, también, visitas culturales, que suponen una buena forma de fomentar la integración social de nuestros mayores (ver tabla 10).

**Tabla 10: Actividades culturales y de ocio**

<b>FESTEJOS</b>
<p>En el transcurso del año se celebran diferentes festejos tales como: San Valentín donde homenajeamos a las parejas que llevan casadas más de 50 años. Aniversario del Centro cuyo acto más emotivo es el homenaje que se realiza al socio y socia de mayor edad. Día del Libro, fecha en la que realizamos un sorteo de lotes de libros, entre los socios y socias que utilizaron durante el año, el préstamo de libros de nuestra biblioteca y cuyo broche final pone nuestro grupo de teatro, Recitadores, con el estreno anual de una obra de teatro. Fiestas de San Juan, patrono de nuestro pueblo. Nos sumamos a las fiestas locales con diversas actuaciones y bailes, Amagüestu, celebración que consiste en la degustación de castañas asadas y sidra dulce, así como de otros productos de la tierra, como setas. Todo ello ambientado por música del país y Navidad, fechas en la que celebramos los campeonatos de juegos de mesa, así como diversas actividades encaminadas a fomentar la participación y las relaciones sociales entre los socios.</p>
<b>EXCURSIONES</b>
<p>A lo largo del año se programa una variada oferta de excursiones culturales y de ocio y durante la temporada estival a diferentes playas del litoral asturiano.</p>
<b>BAILES</b>
<p>El Centro Social oferta un programa de baile anual fijado los miércoles cada quince días. Así mismo, se programan bailes especiales con motivo de la celebración de las distintas festividades. Esta actividad tiene lugar en el espacio de la cafetería, una vez despejada de sillas y mesas.</p>
<b>CAMPEONATOS</b>
<p>Normalmente se suelen celebrar dos campeonatos a lo largo de año, uno de juegos de mesa como el domino, el parchís y juegos de cartas (chinchón, tute, etc.), en el invierno de forma que la entrega de premios se hace coincidir con la celebración de los festejos de Navidad. Y un campeonato de rana que se suele desarrollar en el mes de junio cuya entrega de premios se hace también coincidir con la celebración de los festejos de San Juan.</p>
<b>SENDERISMO</b>

Busca acercar a las personas a la naturaleza y al conocimiento de la zona utilizando preferentemente el sistema tradicional de vías de comunicación, tales como cañadas reales, caminos vecinales y senderos. En el transcurso del año, se programan diferentes rutas de senderismo y senderismo cultural, teniendo en cuenta diferentes dificultades de la ruta: baja, media y alta a fin de posibilitar la participación de todos aquellos socios /as que así lo deseen independientemente de su estado físico.

#### VISITAS CULTURALES

Las visitas culturales se incluyen en la programación de excursiones que la Junta de Gobierno organiza anualmente, suelen consistir en visitas a museos, zonas etnográficas, visitas guiadas a fábricas, lugares de interés turístico, etc.

Como venimos señalando el centro mantiene una gran actividad y una importante diversidad de talleres y/o cursos que están destinados a facilitar la participación social de las personas mayores.

## 4. DISEÑO METODOLÓGICO

### 4.1. Modelo de investigación

El modelo elegido se ha basado en dos aspectos, a saber: la finalidad del proceso y los criterios de evaluación (dimensiones e indicadores). El método de Scriven, de *atención al cliente*, dentro de los llamados modelos humanísticos, resulta ser más apropiado en esta investigación que otros, debido a las siguientes razones (Escudero, 2003):

Por una parte, los modelos conductistas-eficientistas, como son el caso del método de *consecución de objetivos* de Tyler, o el método *CIPP* de Stufflebeam, se centran en la medición del logro de objetivos (Tyler), o en obtener información para la toma de decisiones (Stufflebeam). Además, en el caso de los modelos de carácter holístico, como son el de *evaluación respondente* de Stake, o el de *evaluación iluminativa* de Parlett y Hamilton, están planteados para valorar las respuestas a necesidades (Stake), o comprender los componentes de un programa (Parlett y Hamilton). Sin embargo, el modelo humanístico de Scriven tiene como finalidad evaluativa el análisis de necesidades (que es el objeto de esta investigación), utilizando un paradigma mixto (cuantitativo-cualitativo), teniendo en cuenta como contenido de la evaluación todos los efectos, mediante la realización de un proceso evaluador externo.

Así pues, el modelo de Scriven (de *atención al cliente*) centrado en las consecuencias reales y totales que produce la intervención social teniendo en cuenta las necesidades de los usuarios, se adapta adecuadamente a dichos presupuestos, y a las características generales de la evaluación externa.

### 4.2. Fases de la investigación evaluativa

Esta evaluación se va a llevar a cabo entre el 28 de febrero (inicio de prácticas) y el 26 de junio, realizando dicho proceso en tres fases (ver tablas 11 y 12):

**Tabla 11. Cronograma**

Temporalización	Fase (Investigación)
Del 28-01-2013 hasta 15-02-2013	Inicial, de Reconocimiento y Diagnóstico.
Del 16-02-2013 hasta 20-05-2013	Procesual-Formativa.
Del 21-05-2013 hasta 26-06-2013	Final-Sumativa.



**Tabla 12. Fases de la Investigación**

FASE	DESCRIPCIÓN
<p style="text-align: center;"><b>1<sup>a</sup></b></p> <p><b>FASE: Inicial, de Reconocimiento y Diagnóstico.</b></p>	<p>Recopilar información mediante el acceso a documentos y materiales que corresponden a la dinámica profesional del Centro, analizando los diversos elementos que los componen y su fundamento (legislación, programas, contenidos, planteamientos, etc.), así como aplicando una observación no sistemática (a través de un diario) de las diferentes actividades que forman parte de los talleres y cursos que se imparten en el mismo, y atendiendo a las características de las instalaciones donde se desarrollan, lo cual se traduce en una descripción y valoración del proceso de enseñanza e integración social llevado a cabo en los diferentes talleres y/o cursos que se han visitado para realizar el análisis correspondiente de los aspectos básicos que conforman dicha dinámica. De esta forma, se trata de contextualizar la evaluación obteniendo previamente los datos necesarios para ello.</p>
<p style="text-align: center;"><b>2<sup>a</sup></b></p> <p><b>FASE: Procesual-Formativa.</b></p>	<p>Se desarrolla un marco teórico para realizar la evaluación de necesidades del centro, basándonos en un modelo de evaluación que podemos aplicar al proceso planteado. Consecuentemente, se diseñan, elaboran y aplican técnicas e instrumentos de recogida de información que se utilizan para realizar dicho análisis de necesidades del centro (cuestionarios, entrevistas, grupos de debate), teniendo en cuenta los objetivos y destinatarios de los mismos, con la consideración de distintas dimensiones evaluativas.</p>
<p style="text-align: center;"><b>3<sup>a</sup></b></p> <p><b>FASE: Final-Sumativa.</b></p>	<p>Los resultados se van a obtener en base al análisis de los criterios de evaluación planteados y de recogida de información mediante los instrumentos de evaluación aplicados. Así pues, se realiza una clasificación y organización de las informaciones recogidas, aproximándose a los hechos y explorando los significados, actitudes y motivos, a partir de lo cual se va a realizar el análisis y la interpretación de los resultados, valorando la pertinencia y adecuación de los siguientes procesos:</p> <p>Procedimientos analíticos: selección de datos (de tal manera que se puedan establecer conclusiones); exposición de datos (mediante la organización de la información); y extracción de conclusiones iniciales (a través de la interpretación e interpretación de los datos).</p> <p>Procesos de teorización: descubrimiento de categorías mediante un análisis exploratorio (es decir, desarrollando y aplicando categorías a los datos); interpretación (estableciendo conexiones entre categorías de los datos); y teorización (a través del establecimiento de relaciones significativas). En este sentido, se desarrolla el siguiente procedimiento: descubrimiento de las unidades de análisis; categorización y conceptualización; y el establecimiento de conjeturas fundamentadas.</p> <p>Finalmente, después del análisis e interpretación de los resultados, se realizan las correspondientes conclusiones definitivas.</p>

### **4.3. Personas o instituciones que promueven la evaluación**

La dirección del centro, objeto del proceso evaluador, impulsa la realización de un estudio sobre las necesidades de dicho centro para mejorar la dinámica de su actividad.

### **4.4. Finalidades o propósitos de la evaluación**

El objetivo general de la evaluación es el siguiente:

- Valorar las necesidades que se derivan de las actividades socioeducativas del centro.

En base a este objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Realizar una valoración sobre la satisfacción de los usuarios, el impacto y los resultados del centro.
- Valorar la satisfacción del personal, los recursos y *liderazgo* o capacidad de gestión del centro.
- Estimar el grado de planificación y estrategia adecuada que se está utilizando en el centro.
- Valorar los procesos de formación socioeducativa que se realizan en el centro.
- Llevar a cabo una estimación sobre la gestión del personal en el centro.

Teniendo en cuenta lo anterior, la finalidad del proceso es doble:

- Formativa, en la medida en que se tiene en cuenta el conocimiento de los aspectos de funcionamiento del centro mencionados en estos objetivos específicos, para mejorar su calidad e influencia.
- Sumativa, en cuanto a la relación de los objetivos propuestos y los resultados obtenidos.

#### *4.4.1. Criterios de evaluación (dimensiones e indicadores)*

En este caso, se trata de valorar la calidad del centro como un modelo *integral e integrado* que abarque la complejidad del sistema, la mejora del aprendizaje, la formación de las personas destinatarias de la intervención, la propia intervención socioeducativa y el perfeccionamiento de los propios agentes de intervención (teniendo presente que la implementación de dicho concepto es lo más adecuado para el desarrollo de la intervención en cualquier ámbito socioeducativo, como teóricamente ha quedado explicado).

Además, considerando que el centro social nace de una decisión de política pública que pretende favorecer el interés general, se han propuesto cuatro criterios de evaluación fundamentales:

- Eficacia, que son los que tratan de llegar a una estimación de los resultados (éxitos, fracasos). Los indicadores específicos son los referidos al *liderazgo*, la satisfacción del usuario y del personal, y a los resultados del centro.
- Eficiencia, que hacen referencia al grado de “rentabilidad” o “productividad” (tiempo, recursos). Los indicadores específicos son los referidos a los recursos y a la gestión del personal.
- Funcionalidad, que tienen en cuenta la idoneidad del proceso de ejecución de la actividad, con independencia de los resultados obtenidos y de los recursos empleados (propósitos, proceso). Los indicadores específicos son los referidos a los procesos y a la planificación y estrategias.
- Efectividad, que se refieren a los efectos que se producen en el ámbito de incidencia correspondiente (efectos, consecuencias). El indicador específico es el referido al impacto en la sociedad.

Estos indicadores están debidamente definidos en el proceso de análisis cuantitativo; concretamente, en la elaboración de los cuestionarios correspondientes.

#### **4.5. Audiencias/implicados**

Los destinatarios de la evaluación son los profesionales (dirección, personal administrativo y *docente*) que trabajan en el Centro Social de Personas Mayores de Mieres, así como los socios-usuarios de las instalaciones y el *voluntariado* que se encarga de llevar a cabo gran parte de las actividades en dicho centro.

#### **4.6. Selección de la muestra**

La **muestras** seleccionadas, aleatoriamente, se han obtenido, en cada caso, a partir de la distribución de las variables entre los diferentes grupos de destinatarios, de tal manera, que para una población total de 12 miembros de la *Junta de Gobierno* del centro, la muestra utilizada ha sido de 7 de sus miembros (58% del total); de la población total de 1 sujeto, en el caso de la *dirección*, se ha trabajado con dicho sujeto (por tanto, 100% del total); de una población total de 46 miembros del *personal*, la muestra correspondiente ha sido de 4 sujetos (9% del total); de una población total de 34 miembros pertenecientes al *personal docente* (es decir, con funciones de monitor/a o similares), la muestra fue de 5 sujetos (15% del total); y de una población aproximada de 700 *usuarios/socios* (participantes en las actividades del centro), la muestra obtenida ha sido de 53 miembros (8% del total). Como se comentará más adelante, en el apartado de proceso de recogida de la información, éste no ha estado exento de dificultades, y algunas de las estrategias diseñadas en el proceso de investigación, tales como la realización de una dinámica de grupo con algunos usuarios del centro, no ha sido

posible llevarla a cabo debido a una falta de coordinación y cooperación necesaria para poner en práctica los procedimientos correspondientes.

Para conocer algunas características determinantes de las muestras seleccionadas, se presentan, a continuación, diversas tablas de frecuencia sobre variables relativas a los datos identificativos de los distintos grupos destinatarios, encontrando la siguiente información significativa:

#### 4.6.1. Usuarios/socios

En primer lugar, hay un 77,4% de asistencia “femenina” al centro, frente a un 22,6% de hombres, y en cuanto a la distribución por grupos de edad, vemos que el porcentaje mayoritario (26,4%) se corresponde con una población relativamente joven dentro de este colectivo de personas mayores (de 56 a 60 años), si bien hay un grupo importante (22,6%) entre los 71 y 75 años. En general, son personas mayores que se acercan más a la llamada “tercera edad” que a la “cuarta edad” (ver tablas 13 y 14).

**Tabla 13: Género de los sujetos**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos masculino	12	22,6	22,6	22,6
femenino	41	77,4	77,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

**Tabla 14: Grupos de edad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos de 56 a 60	14	26,4	26,4	26,4
de 61 a 65	10	18,9	18,9	45,3
de 66 a 70	8	15,1	15,1	60,4
de 71 a 75	12	22,6	22,6	83,0
de 76 a 80	7	13,2	13,2	96,2
de 81 en adelante	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Sobre el nivel de estudios, destacan los “primarios completos” con un 64,2% de las personas mayores usuarias del centro, frente a otras opciones. Además, observamos que el lugar de residencia de la inmensa mayoría de los socios/usuarios (96,2%) está ubicado en el casco urbano de Mieres, teniendo en cuenta, también, que el 52,8% están casados/as y el 39,6% son viudos/as (ver tablas 15, 16 y 17).

**Tabla 15: Nivel de estudios**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos primarios incompletos	14	26,4	26,4	26,4
Válidos primarios completos	34	64,2	64,2	90,6
Válidos bachillerato/FP	5	9,4	9,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

**Tabla 16: Lugar de residencia**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Mieres (casco urbano)	51	96,2	96,2	96,2
Válidos Mieres (Sta. Cruz)	1	1,9	1,9	98,1
Válidos Mieres (Figaredo)	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

**Tabla 17: Estado civil**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos casado/a	28	52,8	52,8	52,8
Válidos soltero/a	2	3,8	3,8	56,6
Válidos viudo/a	21	39,6	39,6	96,2
Válidos divorciado/a	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Por otra parte, la situación laboral refleja que un 64,2% sigue trabajando y un 34% del total de personas, están jubilados/as, si bien es necesario aclarar que de las 34 personas que componen ese porcentaje mayoritario de la muestra, 31 realizan funciones de ama de casa, tal y como se señala en el cuadro siguiente relativo a la actividad laboral, y donde, precisamente, sobresale este colectivo con un 58,5% frente a una gran diversidad de oficios y profesiones (ver tablas 18 y 19).

**Tabla 18: Situación laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
jubilado/a	18	34,0	34,0	34,0
Válidos activo/a	34	64,2	64,2	98,1
prejubilado/a	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

**Tabla 19: Actividad laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ama de casa	31	58,5	58,5	58,5
Minero	4	7,5	7,5	66,0
Empresario/a	5	9,4	9,4	75,5
Administrativo/a	3	5,7	5,7	81,1
Válidos Sanidad	2	3,8	3,8	84,9
Metalurgia	2	3,8	3,8	88,7
Construcción	1	1,9	1,9	90,6
Jefe de equipo de embarque	1	1,9	1,9	92,5
Ferroviano/a	1	1,9	1,9	94,3
Limpieza	3	5,7	5,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

#### 4.6.2. Personal

Las siguientes tablas, que se van a comentar, hacen referencia a los datos identificativos del personal del centro:

Las cuatro personas que conforman la muestra son mujeres, lo cual indica que, como mínimo, existe una mayoría de mujeres trabajando en el centro con edades muy diversas, según se observa en la tabla de grupos de edad, desde menos de 50 años hasta los 70 años (ver tablas 20 y 21).

**Tabla 20: Género de los sujetos**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos femenino	4	100,0	100,0	100,0

**Tabla 21: Grupo de edad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
menos de 50 años	1	25,0	25,0	25,0
de 50 a 55	1	25,0	25,0	50,0
Válidos de 61 a 65	1	25,0	25,0	75,0
de 66 a 70	1	25,0	25,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

En todos los casos, tienen un nivel de estudios universitarios y residen, en su mayoría, en Mieres (casco urbano), con la excepción de uno de los sujetos de la muestra que lo hace en Oviedo (ver tablas 22 y 23).

**Tabla 22: Nivel de estudios**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos universitarios	4	100,0	100,0	100,0

**Tabla 23: Lugar de residencia**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mieres (casco urbano)	3	75,0	75,0	75,0
Válidos Oviedo	1	25,0	25,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

En cuanto al estado civil, se describen 3 personas casadas y 1 viuda, de las cuales 2 personas están jubiladas y las otras 2 siguen trabajando. Finalmente, las profesiones que se han definido están relacionadas, en su mayoría, con la docencia (1 profesora de gimnasia y 2 maestras), frente a 1 trabajadora social (ver tablas 24, 25 y 26).

**Tabla 24: Estado civil**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos casado/a	3	75,0	75,0	75,0
viudo/a	1	25,0	25,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

**Tabla 25: Situación laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos jubilado/a	2	50,0	50,0	50,0
activo/a	2	50,0	50,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

**Tabla 26: Actividad laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos profesora de gimnasia	1	25,0	25,0	25,0
maestra	2	50,0	50,0	75,0
trabajadora social	1	25,0	25,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

#### 4.6.3. Personal docente

La muestra obtenida arroja la siguiente información: se trata de personal *docente* femenino en su totalidad (5) con un nivel de estudios universitario, y cuya residencia radica en Mieres (casco urbano). Dos de las personas tiene entre 50 y 55 años, y el resto abarca desde 56 a 70 años. El 60% están casados/as, con un 20% viudos/as y otro 20% divorciados/as (ver tablas 27, 28, 29, 30 y 31).

**Tabla 27: Género de los sujetos**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos femenino	5	100,0	100,0	100,0



**Tabla 28: Nivel de estudios**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos universitarios	5	100,0	100,0	100,0

**Tabla 29: Grupo de edad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
de 50 a 55	2	40,0	40,0	40,0
de 56 a 60	1	20,0	20,0	60,0
Válidos de 61 a 65	1	20,0	20,0	80,0
de 66 a 70	1	20,0	20,0	100,0
Total	5	100,0	100,0	

**Tabla 30: Lugar de residencia**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Mieres (casco urbano)	5	100,0	100,0	100,0

**Tabla 31: Estado civil**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
casado/a	3	60,0	60,0	60,0
Válidos viudo/a	1	20,0	20,0	80,0
divorciado/a	1	20,0	20,0	100,0
Total	5	100,0	100,0	

En cuanto a la situación laboral, se observa que un 40% están jubilados/as y el 60% restante están en situación activa. Finalmente, en relación a la actividad laboral, encontramos que hay un porcentaje mayoritario (entre un 40% y un 60%) vinculado a la docencia (maestras y profesora de gimnasia), frente a un 40% de especialistas (20% informática y 20% gimnasia mental) –ver tablas 32 y 33-.

**Tabla 32: Situación laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
jubilado/a	2	40,0	40,0	40,0
Válidos activo/a	3	60,0	60,0	100,0
Total	5	100,0	100,0	

**Tabla 33: Actividad laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
profesora de gimnasia	1	20,0	20,0	20,0
maestra	2	40,0	40,0	60,0
Válidos gimnasia mental	1	20,0	20,0	80,0
informática	1	20,0	20,0	100,0
Total	5	100,0	100,0	

#### 4.6.4. Junta de Gobierno

En este caso, los datos identificativos que se presentan a continuación, se corresponden con las personas que componen la Junta de Gobierno del centro, como organismo fundamental para el desarrollo de la planificación y estrategia de actuación de esta institución social. Esta Junta de Gobierno, está compuesta por un 71,4% de mujeres frente a un 28,6% de hombres; y aunque hay una gran diversidad en cuanto a la edad de las personas que la componen (desde menos de 50 años, hasta el grupo de edad de 76 a 80 años), existe un porcentaje mayoritario de miembros (42,9%) que se encuentra entre los 66 y los 70 años (ver tablas 34 y 35).

**Tabla 34: Género de los sujetos**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
masculino	2	28,6	28,6	28,6
Válidos femenino	5	71,4	71,4	100,0
Total	7	100,0	100,0	

**Tabla 35: Grupo de edad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
menos de 50 años	1	14,3	14,3	14,3
de 50 a 55	1	14,3	14,3	28,6
Válidos de 56 a 60	1	14,3	14,3	42,9
de 66 a 70	3	42,9	42,9	85,7
de 76 a 80	1	14,3	14,3	100,0
Total	7	100,0	100,0	

En relación al nivel de estudios, hay una gran diversidad, desde primarios incompletos hasta universitarios, si bien un 71,4% del total tienen estudios universitarios, siendo minoritarios, por tanto, los otros niveles académicos. Además, también se da el mismo porcentaje (71,4%) de personas que viven en Mieres (casco urbano), aunque existen otras referencias a lugares de residencia distintos como Figaredo u Oviedo (ver tablas 36 y 37).

**Tabla 36: Nivel de estudios**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos primarios incompletos	1	14,3	14,3	14,3
Válidos bachillerato/FP	1	14,3	14,3	28,6
Válidos universitarios	5	71,4	71,4	100,0
Total	7	100,0	100,0	

**Tabla 37: Lugar de residencia**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Mieres (casco urbano)	5	71,4	71,4	71,4
Válidos Mieres (Figaredo)	1	14,3	14,3	85,7
Válidos Oviedo	1	14,3	14,3	100,0
Total	7	100,0	100,0	

Finalmente, encontramos que también en un 71,4% se trata de personas casadas frente a un 14,3% de viudos/as y otro 14,3% de divorciados/as. Siendo, además, un 71,4% del total de los miembros, personas jubiladas frente a un 28,6% que están en situación laboral activa (en este caso, no se ha podido obtener información sobre su actividad laboral) –ver tablas 38 y 39-.

**Tabla 38: Estado civil**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos casado/a	5	71,4	71,4	71,4
Válidos viudo/a	1	14,3	14,3	85,7
Válidos divorciado/a	1	14,3	14,3	100,0
Total	7	100,0	100,0	

**Tabla 39: Situación laboral**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
jubilado/a	5	71,4	71,4	71,4
Válidos activo/a	2	28,6	28,6	100,0
Total	7	100,0	100,0	

## 4.7. Métodos y técnicas de investigación

### 4.7.1. Metodología

Fundamentalmente se trata de una metodología con carácter mixto (cuantitativo-cualitativo), utilizando procedimientos de análisis básicamente cuantitativos (a través de cuestionarios), pero también complementando dichos aspectos de la evaluación con un análisis cualitativo (mediante entrevistas, diario y grupos de debate), ya que una investigación que no cuente con la opinión de las personas, sin permitirles expresar sus creencias, experiencias y conocimientos, no pasaría del ámbito meramente descriptivo, sin descubrir las verdaderas cuestiones que interesan a las personas objeto de la investigación. Por todo ello, este planteamiento permite que todos los implicados puedan aportar aquello que consideren significativo.

El sistema básico de referencia para evaluar (utilizando cuestionarios) este ámbito de intervención socioeducativa es el llamado Modelo Europeo de Gestión de Calidad, presentado por el MEC en 1997 (Castillo y Cabrerizo, 2003), y que proviene de la *European Foundation for Quality Management* (EFQM). Se trata de un modelo que en España se desarrolla a través de 67 preguntas (el original europeo tiene 100) entendiendo la evaluación, a través de estos cuestionarios, como un factor de calidad para promover la *excelencia* en los servicios al usuario y en los resultados institucionales, teniendo en cuenta la siguiente definición (Castillo y Cabrerizo, 2003): Se trata de un sistema de evaluación basado en un modelo de calidad integral y reconocido a nivel internacional. En este caso, se ha basado en una adaptación de dicho modelo para elaborar los correspondientes cuestionarios, puesto que, además, la experiencia en la aplicación del *modelo EFQM* ha demostrado que no supone un obstáculo adaptarlo a otro tipo de organizaciones, al margen del sector empresarial, ya que la filosofía del modelo, principios o conceptos fundamentales que caracterizan su finalidad y, por tanto, el comportamiento de las *empresas* que lo aplican, son transferibles a otras organizaciones, independientemente de su sector, actividad o tamaño.

El modelo de evaluación de calidad que se propone, es un modelo *integral e integrado* que abarque la complejidad del sistema, la mejora del aprendizaje, la formación de las personas destinatarias de la intervención, la propia intervención socioeducativa y el perfeccionamiento de los propios agentes de intervención.

También, para complementar la información obtenida de estos cuestionarios (análisis cuantitativo), he realizado un análisis cualitativo fundamentado en las siguientes técnicas e instrumentos de recogida de información: observación no sistemática (el diario) y entrevistas semiestructuradas.

#### 4.7.2. Construcción de los instrumentos y técnicas de evaluación

##### 4.7.2.1. Cuestionarios autoaplicados y anónimos (formato escalas Likert)<sup>18</sup>:

Han sido varios los cuestionarios diseñados para conocer la opinión de diferentes personas del centro: usuarios, personal (en general), personal docente, Junta de Gobierno y dirección. Pasamos, a continuación, a desarrollar más detenidamente el contenido y estructura de cada uno de ellos.

Respecto al cuestionario dirigido a los *usuarios* del centro, se inicia con una presentación de los contenidos y una explicación de la finalidad para la que han sido elaborados. Estos instrumentos de evaluación están constituidos por un apartado de datos identificativos previos a la presentación, propiamente, de los ítems correspondientes a las variables objeto de estudio. En dicho apartado se contemplan los siguientes aspectos definitorios del colectivo de personas destinatario (género de los sujetos, distribución en grupos de edad, nivel de estudios, lugar de residencia, estado civil, situación laboral y actividad laboral), de tal manera que nos permite realizar una aproximación adecuada al perfil y características del sujeto en cuestión, lo cual se completa con la recogida de información sobre otros aspectos también contemplados en este cuestionario dirigido a los socios/usuarios (el tiempo de asistencia al centro, la frecuencia de las actividades realizadas, la frecuencia de asistencia al centro y las actividades que realiza en el centro, siendo este bloque de contenidos en que se encuentra más relacionado con la dinámica del centro). Finalmente, y a continuación, se presenta en el cuestionario los ítems (en formato de escala *Likert*, que se valoran del 1 al 4) correspondientes a las diferentes variables que se evalúan para cada grupo de destinatarios (ver anexo II). En concreto, y para este cuestionario destinado a los socios/usuarios se analizan los siguientes aspectos:

- El grado de **satisfacción de los usuarios** respecto a la atención socioeducativa que reciben en el centro. Se determina a través de la percepción del usuario (socio o participante en las actividades) sobre el funcionamiento del centro, teniendo en cuenta sus expectativas.

---

<sup>18</sup> Cuestionarios adaptados de Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid. (Ed.). (s.f.). *Ejemplos de preguntas y cuestionarios para el diagnóstico del centro*. Recuperado el 22 de febrero de 2013 de [http://www.educa.madrid.org/cms\\_tools/files/7a990e5b-5c20-40bc-9fec-8575a44ec2ce/Ej1\\_cuestionario\\_centro.pdf](http://www.educa.madrid.org/cms_tools/files/7a990e5b-5c20-40bc-9fec-8575a44ec2ce/Ej1_cuestionario_centro.pdf)

- La percepción de las personas que utilizan las instalaciones del centro sobre su **impacto en la sociedad**. Para ello se tiene en cuenta la labor del centro en el barrio o localidad, la preocupación del centro por el entorno y por integrarse en el medio social del que forma parte.
- La percepción de las personas que utilizan las instalaciones sobre los **resultados del centro** y, consecuentemente, su grado de satisfacción. Para ello se tiene en cuenta el impacto en los usuarios de los resultados obtenidos por el centro.

El cuestionario dirigido al *personal* del centro (ver anexo III), mantiene el mismo formato que el cuestionario anterior, salvo que en el apartado de datos identificativos, sólo se contemplan los siguientes aspectos definitorios del colectivo de personas destinatario (género de los sujetos, distribución en grupos de edad, nivel de estudios, lugar de residencia, estado civil, situación laboral y actividad laboral), para dar paso, a continuación, a los ítems correspondientes a las siguientes variables:

- El **liderazgo** o capacidad de organización y gestión en la dirección del centro. Se determina a través de la incidencia que tiene sobre el trabajo y el esfuerzo del personal del centro.
- La gestión de los **recursos** y medios materiales a través de la percepción que de la misma tiene el personal del centro. Se determina a través del conocimiento de las características en su proceso de utilización.
- El grado de **satisfacción del personal** en relación a la gestión y funcionamiento del centro social. Se tienen en cuenta aspectos como el estilo de dirección, la relación del personal con los usuarios del centro, la implicación en un proyecto común, las condiciones de trabajo, la comunicación con la dirección del centro, las relaciones personales o el desarrollo profesional.

El cuestionario dirigido a la *Junta de Gobierno* del centro (ver anexo IV), tiene el mismo formato que el cuestionario anterior, diferenciándose en cuanto a la variable fundamental de análisis, que se describe a continuación:

- El grado de **planificación y estrategia** adecuada que se está utilizando en el centro. La planificación y estrategia hacen referencia a los valores y objetivos planteados en la dirección del centro, y que se refleja en los proyectos institucionales. Se determina a través de la implicación del personal, y otros agentes participantes, en la elaboración y desarrollo de dicha planificación y estrategia.

El cuestionario dirigido a la *dirección* del centro (ver anexo V), tiene el mismo planteamiento que el cuestionario anterior, salvo en lo referido a la variable fundamental de análisis, que es la siguiente:

- Destinado a conocer la **gestión del personal** en el centro. Se determina a través de la incidencia que la dirección del centro tiene en el personal docente y no docente.

El cuestionario dirigido al **personal docente** (ver anexo VI), tiene el mismo formato que el cuestionario anterior, diferenciándose en cuanto a la variable fundamental de análisis, que hace referencia a:

- Los **procesos** de formación socioeducativa que se realizan en el centro, a través de la percepción del personal docente (voluntariado y monitores). Para ello se tiene en cuenta la relación de estos procesos con la actividad de enseñanza-aprendizaje, los programas institucionales y los aspectos organizativos y de gestión en el centro.

Una vez diseñados los cuestionarios, varios profesores de la Facultad de Formación del Profesorado y Educación revisaron los mismos, aportando las correcciones y valoraciones correspondientes. El proceso de revisión fue de gran valor para completar las reacciones críticas y debatir aspectos de lenguaje y conceptos clave de la investigación. Sus valiosas observaciones contribuyeron a eliminar algunas cuestiones, a incluir otras, a profundizar en algunos aspectos y, en cualquier caso, siempre fueron tenidas en cuenta a la hora de la redacción del cuestionario definitivo. En todo momento, buscábamos conseguir la máxima claridad a la hora de interpretar las preguntas. La validación externa nos llevó a la elaboración de un *cuestionario piloto* que no ha sido posible aplicar debido a las dificultades organizativas señaladas en apartados anteriores. A continuación, se determinó, definitivamente, los instrumentos de recogida de información.

Finalmente, la valoración de los cuestionarios, según las variables fundamentales que se plantean para realizar este estudio de necesidades, se ha llevado a cabo en función de las puntuaciones mínimas y máximas posibles en cada cuestionario, y, en este sentido, se ha elaborado la siguiente tabla:

**Tabla 40: Puntuaciones cuestionarios**

<b>Variable</b>	<b>Punt. Mínima</b>	<b>Punt. Máxima</b>
Gestión de personal	22	88
Planificación y estrategia	14	56
Procesos	16	64
Liderazgo	18	72
Recursos	10	40
Satisfacción del personal	25	100
Satisfacción del usuario	30	120
Impacto en la sociedad	18	72
Resultados del centro	16	64

#### 4.7.2.2. Entrevistas de carácter semiestructurado:

Se han realizado a la dirección del centro (directora) y trabajadora social, debido a la importancia e influencia de sus cargos en la gestión y funcionamiento de dicho centro. También, a dos responsables de llevar a cabo las actividades de los talleres y/o cursos, teniendo en cuenta su antigüedad en el centro, el desarrollo de varios de los talleres y/o cursos en el centro, y el número de personas asistentes a dichas actividades (ver anexo VII).

El carácter semiestructurado de la entrevista (Castillo y Cabrerizo, 2003), facilita la obtención de datos genéricos, orientados según una cierta categorización de los contenidos planteados. Además, también puede ser interesante para conseguir información detallada en torno a determinadas cuestiones que sólo se conocen de manera global.

Las categorías de planteamiento y análisis fueron: formación recibida, concepción de la función que realizan, percepción sobre el desarrollo de las actividades del centro, competencias generales y específicas en relación a la función que llevan a cabo.

#### 4.7.2.3. Observación no sistemática:

Está referida a procedimientos que se aplican en situaciones que no exigen cierto control y concreción sobre los aspectos a observar (Castillo y Cabrerizo, 2003). He partido de ideas muy generales sin definir conductas o categorías previamente (fundamentalmente, en cuanto a la interacción personal y la organización de las actividades). Más concretamente:

- Organización de la actividad (metodología).
- Tipo y grado de interacción personal, relacionado con lo anterior (colaboración, cooperación, trabajo en equipo, etc.).
- Resultado de la dinámica en cada momento (en cuanto al aprendizaje y a la *integración social*).

Estos procedimientos resultan útiles cuando se desea una primera impresión de la conducta o situación observada. También son adecuados cuando se quiere comprender una realidad, más que analizar los elementos que intervienen en ella de forma cuantitativa.

En este caso, se ha utilizado el **diario** como instrumento de recogida de información, teniendo como característica diferencial básica que se realiza una vez acontecidos los hechos (durante las *prácticas* correspondientes en el centro). Hace referencia a aspectos retrospectivos en relación a eventos y sujetos. Así pues, las observaciones obtenidas son claramente subjetivas, dependiendo del recuerdo del observador e incluyendo sus opiniones, interpretaciones, etc. Concretamente, se ha



utilizado para determinar algunos aspectos psicopedagógicos que influyen en la dinámica de las actividades desarrolladas mediante talleres y/o cursos (ver anexo VIII).

#### *4.7.3. Proceso de recogida de la información*

La recogida de información mediante cuestionarios se ha llevado a cabo, o bien convocando, libremente, reuniones de pequeños grupos de personas donde se ha mantenido una constante atención individualizada, en orden a la explicación del procedimiento adecuado para responder a los mismos, o bien, en mucha menor medida, entregándolos personalmente, para su posterior cumplimentación, y estando, en todo caso, a plena disposición de solucionar, al respecto, cualquier duda o inconveniente sobrevenido. Se ha considerado necesario seguir este proceso, teniendo en cuenta los destinatarios y las posibles dificultades.

Como se viene señalando, es importante destacar que este proceso de recogida de información no ha estado exento de dificultades y condicionamientos, en la medida en que no se ha podido disponer de la organización necesaria para aplicar los instrumentos y técnicas de recogida de información. Así pues, no se ha podido contar con un número suficiente de sujetos con la finalidad de obtener muestras de la población válidas y fiables; además, en la aplicación de los cuestionarios ha existido cierto condicionamiento o influencia en las respuestas de los sujetos (participación de agentes ajenos al proceso).

Las entrevistas, por otra parte, se han acordado previamente, desarrollándose un entorno y clima adecuado. Las personas entrevistadas han accedido, por propia voluntad, a la realización de las entrevistas, siendo informadas, convenientemente, del procedimiento llevado a cabo (grabación y posterior transcripción).

En relación al diario, se ha llevado a cabo un proceso de observación de las actividades realizadas en el Centro, para determinar una serie de conclusiones que definan aspectos relativos a la **organización de la actividad** (metodología: colaboración, cooperación, trabajo en equipo/participación activa), **tipo y grado de interacción personal** (relacionado con lo anterior) y **resultado de la dinámica en cada momento** (en cuanto al aprendizaje y a la integración social). En este sentido, se ha optado por realizar un resumen de las características de cada taller y/o curso analizado en base a estos criterios, clasificando las interpretaciones derivadas en aspectos positivos y mejorables, sin seguir un procedimiento tradicional a través del diseño de una hoja de observación, para evitar condicionamientos previos sobre un contexto de trabajo novedoso que puede ofrecer dinámicas de actuación diversas y favorables al desarrollo de las actividades propuestas.

#### 4.7.4. Técnicas de análisis de datos

En general, el análisis y la interpretación de los resultados, se van a llevar a cabo valorando la pertinencia y adecuación de los siguientes procesos<sup>19</sup>:

Procedimientos analíticos: selección de datos (de tal manera que se puedan establecer conclusiones); exposición de datos (mediante la organización de la información); y extracción de conclusiones iniciales (a través de la interpretación e interpretación de los datos).

Procesos de teorización: descubrimiento de categorías mediante un análisis exploratorio (es decir, desarrollando y aplicando categorías a los datos); interpretación (estableciendo conexiones entre categorías de los datos); y teorización (a través del establecimiento de relaciones significativas). En este sentido, se desarrolla el siguiente procedimiento: descubrimiento de las unidades de análisis; categorización y conceptualización; y el establecimiento de conjeturas fundamentadas.

Finalmente, después del análisis e interpretación de los resultados, se realizan las correspondientes conclusiones definitivas.

### 4.8. Normas a seguir

#### A) Éticas

Confidencialidad, anonimato y respeto a las personas diferenciándolas de sus actuaciones. Se establece una **negociación previa** a la recogida de información, para concretar dicho proceso en el centro social seleccionado, así como dar explicación a los implicados, sobre la finalidad de esta evaluación.

#### B) Técnicas

Seguir los procedimientos adecuados y respetar el calendario de aplicación. En cuanto a la recogida y tratamiento de los datos, tener en cuenta las informaciones más significativas. Por otra parte, se realizarán **reuniones periódicas** entre los agentes responsables de la evaluación para valorar y difundir la información obtenida a través del proceso formativo establecido a lo largo de la misma.

### 4.9. Recursos necesarios

- a) *Recursos humanos*: Se cuenta con la completa participación de todas las personas que están relacionadas directa o indirectamente con los talleres y/o cursos que se llevan a cabo en el Centro, así como con la supervisión de especialistas en el proceso de evaluación.
- b) *Recursos materiales*: Se ha habilitado, convenientemente, un aula para la libre disposición del alumno en sus tareas de prácticas. Además, se

---

<sup>19</sup> Adaptado de Miñano Jiménez, L. y Martínez de Miguel López, S. (2011). El asociacionismo y las necesidades socioeducativas en los centros de mayores del municipio de Murcia. *Revista de Investigación Educativa*, 29 (2), 325-340.

dispone de diverso material documental facilitado por el Centro o recogido de otros soportes informáticos como páginas web, o de una amplia bibliografía de referencia. También se va a contar con el diseño de diferentes instrumentos de recogida de información (cuestionarios, entrevistas, etc.).

## 5. META-EVALUACIÓN

El proceso metaevaluador, que constituye un sistema de control y mejora de los procedimientos que se van a desarrollar a través de esta evaluación, lo llevará a cabo la misma persona encargada de realizar la propia evaluación. En este sentido, se establecerán tres tipos de evaluación según su finalidad (Santos Guerra y Moreno, 2004):

- **Evaluación inicial:** Para obtener información precisa sobre la coherencia de los elementos integrados en el diseño de evaluación y su relación con la realidad propuesta para evaluar. Este planteamiento resulta imprescindible para conocer las necesidades y las formas de adecuarse a ellas mediante un diseño de objetivos realista y una organización del proceso de evaluación eficaz.
- **Evaluación formativa:** En este caso, se trata de realizar un *feed-back* constante en el que se irá detectando y corrigiendo todos los fallos que vayan surgiendo en cada momento. Con todo ello, se pretende lo siguiente:
  - Valorar en qué medida se van logrando los objetivos propuestos.
  - Obtener más y mejor información sobre las características del contexto social durante la implementación del diseño de la evaluación.
  - Mejorar el proceso evaluador con una revisión constante de la información, para conseguir una mayor eficacia.
- **Evaluación final:** Para conocer el impacto de la evaluación, mediante el análisis de los resultados obtenidos. Como consecuencia, podrán realizarse una serie de conclusiones sobre la eficacia y, en su caso, propuestas de modificación correspondientes, en función de la significatividad de dichos resultados.

Este proceso se realizará teniendo en cuenta los siguientes **criterios de evaluación**:

- **Adecuación** de los objetivos, metodología, y recursos empleados, al contexto de la evaluación y a la finalidad que se persigue.

- **Coordinación y cooperación** de los agentes implicados en el proceso evaluador.
- **Logro** de los objetivos planteados.

Estos criterios de evaluación sirven como indicadores para el desarrollo de la estrategia de recogida de información que, en este caso, se va a realizar a través del seguimiento y contraste del proceso evaluador inicial, ya que considero que este procedimiento es adecuado respecto a la calidad y cantidad de los datos que se pretenden obtener, facilitando la no interferencia con la implementación de dicho proceso original de evaluación.

## 6. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

A continuación, se presentan una serie de tablas con los datos referidos al análisis cuantitativo de los resultados obtenidos a través de los cuestionarios elaborados. Dicho análisis se ha organizado en base a los diferentes grupos de destinatarios de tales instrumentos de evaluación<sup>20</sup>.

### 6.1. Socios/Usuarios

En cuanto al tiempo de asistencia al centro, observamos un amplio y equilibrado abanico de resultados que van desde menos de 6 meses (24,5%), pasando entre 1 y 3 años (26,4%), hasta el 28,3% correspondiente al ámbito temporal entre 7 y 13 años, que es lo que lleva abierto el centro, demostrándose, en este sentido, una cierta consolidación de su actividad (ver tabla 41).

**Tabla 41: Tiempo de asistencia al centro**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	menos de 6 meses	13	24,5	24,5
	entre 6 y 11 meses	4	7,5	32,1
	entre 1 y 3 años	14	26,4	58,5
	entre 4 y 6 años	7	13,2	71,7
	entre 7 y 13 años	15	28,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0

Finalmente, acerca de la frecuencia de las actividades, vemos cómo en su mayoría (71,7%) se desarrollan durante dos días a la semana, aunque este dato se aproxima, también, a la mayor frecuencia de asistencia al centro con un 60,4%, encontrándose, en general, cierta correspondencia, por otra parte lógica, entre la frecuencia de realización de las actividades en el centro y la frecuencia de asistencia de los socios/usuarios (ver tablas 42 y 43).

<sup>20</sup> A lo largo del texto se utilizarán abreviaturas referidas a las entrevistas realizadas, que sirven de complemento a la información obtenida a través de otros instrumentos y técnicas de recogida de información. Estas abreviaturas son las siguientes: **CS (voluntaria, mujer); MR (monitora, mujer); MD (directora); MT (trabajadora social).**

**Tabla 42: Frecuencia de actividades realizadas**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	dos días a la semana	38	71,7	71,7
	tres días a la semana	4	7,5	79,2
Válidos	cuatro días a la semana	3	5,7	84,9
	cinco días a la semana	8	15,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0

**Tabla 43: Frecuencia de asistencia al centro**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	dos días a la semana	32	60,4	60,4
	tres días a la semana	7	13,2	73,6
Válidos	cuatro días a la semana	5	9,4	83,0
	cinco días a la semana	3	5,7	88,7
	a diario	6	11,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0

A continuación, aparecen dos tablas referidas a las actividades del centro más importantes en cuanto a volumen de asistencia (acttot) y a otras actividades de carácter más minoritario. En estos casos, observamos que el “Taichí” y la “Informática” son las dos actividades más destacadas con un 28,4% de asistencia en ambas, seguidas del 12,2% en “Gimnasia” y del 10,8% en “Tejeduría”. De esta forma, se aprecia una búsqueda (oferta) de actividades que mantengan el nivel físico (taichí y gimnasia) y una actualización de conocimientos (informática), además de actividades tradicionalmente femeninas (tejeduría). Por otra parte, en el apartado de “otras actividades” con mucha menos demanda (88,7%), quizá se puede destacar el taller de memoria con un 3,8% de asistencia (ver tablas 44 y 45).

**Tabla 44: Frecuencias \$acttot (actividades del centro)**

		Respuestas		Porcentaje de casos
		Nº	Porcentaje	
Actividades del centro <sup>a</sup>	Taichí	21	28,4%	39,6%
	Ajedrez	2	2,7%	3,8%
	Alfabetización	1	1,4%	1,9%
	Educación de adultos	2	2,7%	3,8%
	Dibujo	1	1,4%	1,9%
	Grandes lectores	2	2,7%	3,8%
	Juguetería costura	4	5,4%	7,5%
	Informática	21	28,4%	39,6%
	Tejeduría	8	10,8%	15,1%
	Baile	3	4,1%	5,7%
	Gimnasia	9	12,2%	17,0%
Total		74	100,0%	139,6%

a. Agrupación de dicotomías. Tabulado el valor 1.

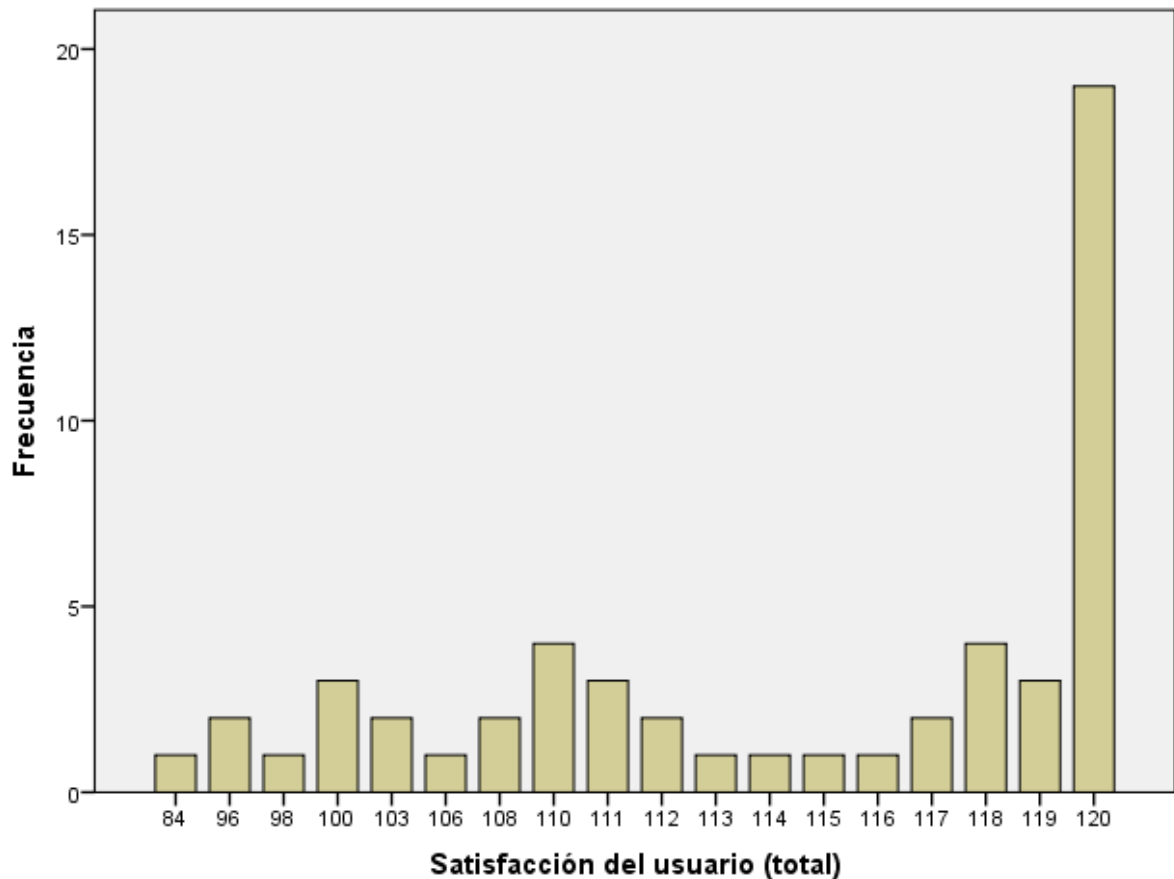
**Tabla 45: Otras actividades**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ninguna	47	88,7	88,7	88,7
Relajación	1	1,9	1,9	90,6
Memoria	2	3,8	3,8	94,3
Válidos Inglés	1	1,9	1,9	96,2
Imagen personal	1	1,9	1,9	98,1
Risoterapia	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Las tablas siguientes hacen referencia a las diferentes variables que se evalúan en este estudio de necesidades, y dentro de este ámbito de socios/usuarios.

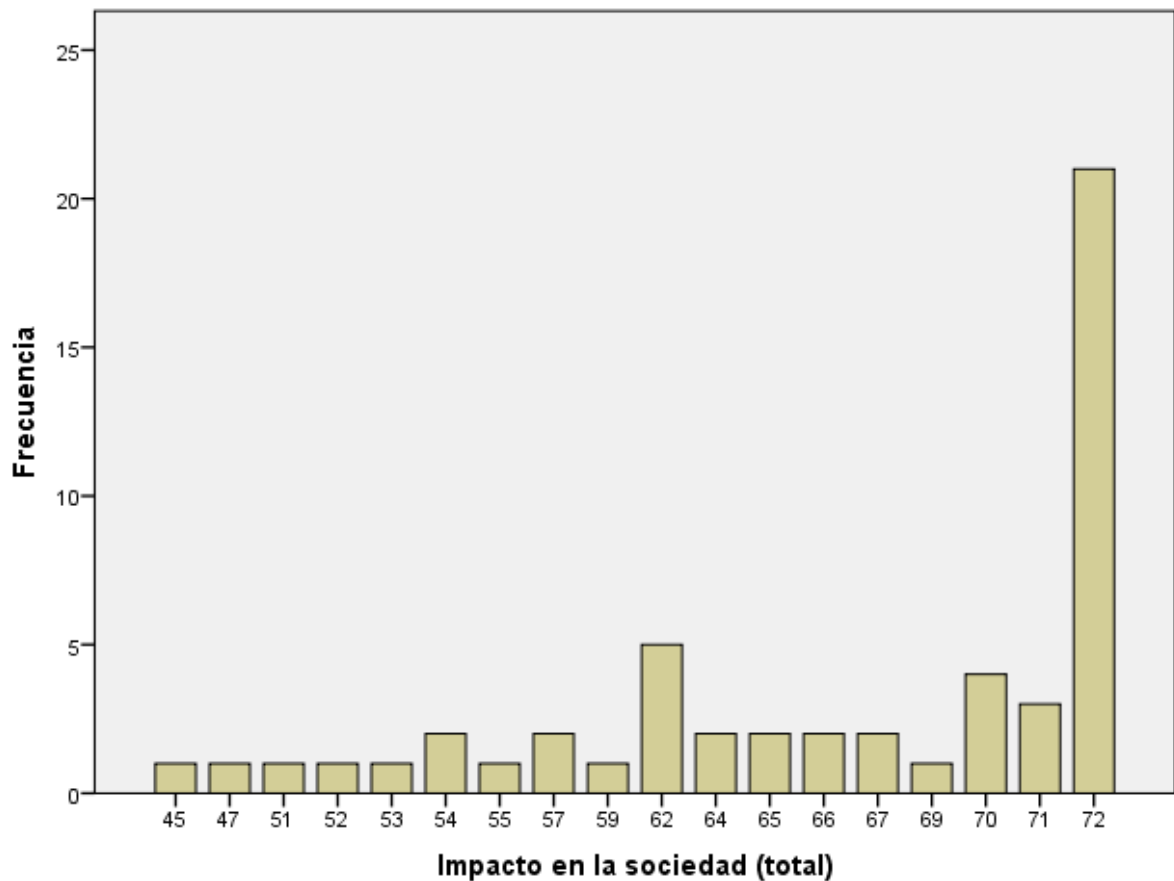
Se observa, en el siguiente gráfico, que las puntuaciones van desde el 84 hasta el 120, y teniendo en cuenta que la puntuación mínima para esta variable es de 30 y la máxima de 120, vemos que son puntuaciones muy altas, de hecho, se observa una destacada frecuencia en relación a los socios/usuarios que han valorado su nivel de satisfacción (respecto de la atención socioeducativa que reciben en el centro) con la puntuación máxima de 120 (ver gráfico 10).

**Gráfico 10: Satisfacción del usuario (total)**

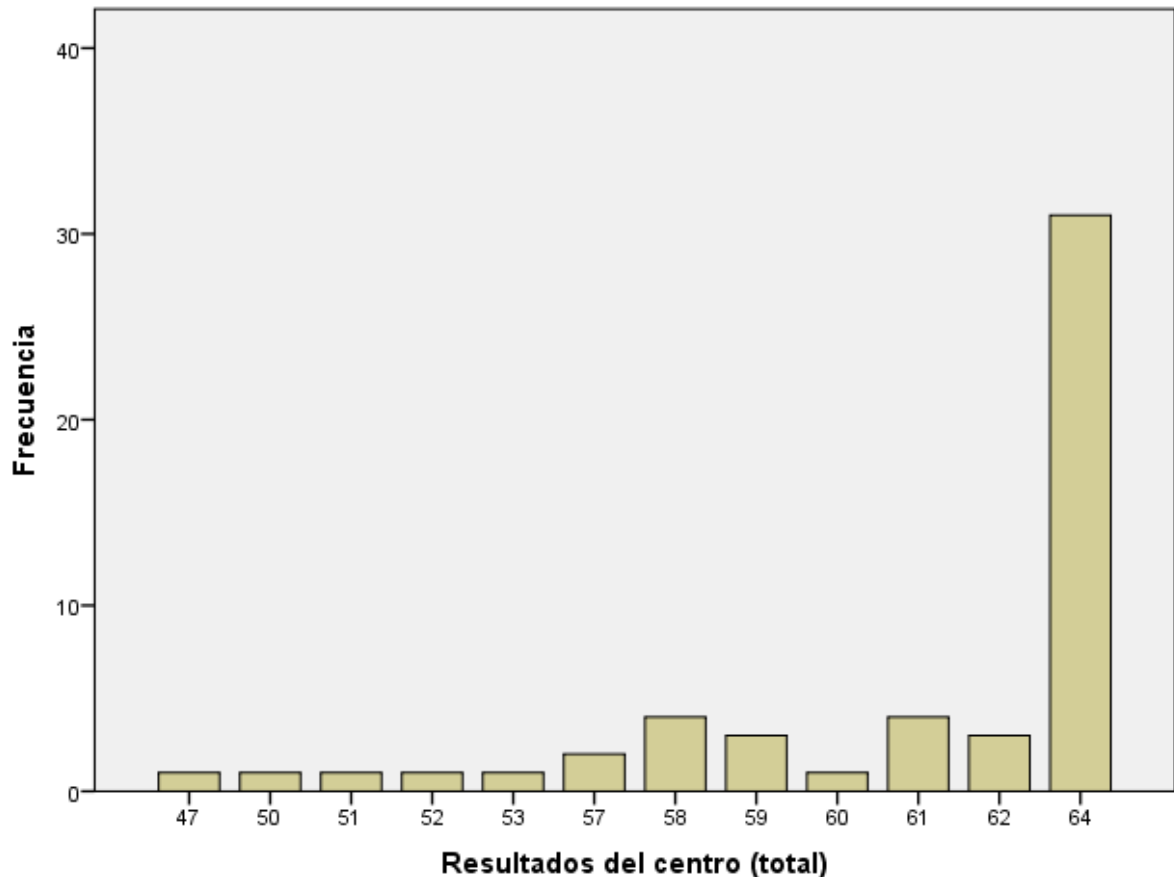


En el siguiente gráfico, se refleja una frecuencia muy alta respecto al total de personas que valoran este apartado con la máxima puntuación (72), manteniéndose entre un mínimo de 45 y un máximo de 72, resultando, también, puntuaciones muy altas teniendo en cuenta la valoración mínima y máxima de la que se parte para esta variable (mínimo 18 y máximo 72), lo cual indica que los usuarios entienden que la influencia del centro en la sociedad es muy positiva, es decir, todo lo referente a la labor del centro en el barrio o localidad, además de la preocupación del centro por el entorno y por integrarse en el medio social del que forma parte (ver gráfico 11).



**Gráfico 11: Impacto en la sociedad (total)**

Pero en el caso de la variable “resultados del centro”, todavía se aprecia una mayor concentración de valores en la parte más alta de las puntuaciones (mínimo 16 y máximo 64), observando, incluso, una destacada frecuencia en la puntuación máxima, lo cual significa que, en cuanto a los resultados del centro, los socios/usuarios están *tremendamente* satisfechos. No hay que olvidar que la puntuación mínima obtenida es de 47 frente al mínimo general de 16 (ver gráfico 12).

**Gráfico 12: Resultados del centro (total)**

En las siguientes tablas, se relacionan diferentes variables entre sí. Concretamente, se han tenido en cuenta aquéllas, dentro del apartado de datos identificativos (género, grupo de edad y nivel de estudios) consideradas determinantes en la obtención de información significativa y la discriminación de valores, frente a las actividades más concurridas en el centro (taichí, informática, gimnasia y tejeduría), y a otras actividades.

En el caso de las actividades de Taichí (20 mujeres frente a 1 hombre), Tejeduría (8 mujeres frente a ningún hombre), y Gimnasia (8 mujeres frente a 1 hombre), se da una mayoritaria asistencia femenina, explicable, fácilmente en un principio, por el mayor porcentaje de asistencia de mujeres al centro social y porque, específicamente, la actividad de Tejeduría, se corresponde, como ya se ha dicho anteriormente, con una clara tradición sociocultural. Sin embargo, en el caso de Informática, se da un evidente equilibrio en la asistencia de hombres y mujeres (11 hombres frente a 10 mujeres) –ver tablas 46 a 49-.

**Tabla 46: contingencia Género de los sujetos \* Taichí**

Recuento		Taichí		Total
		no	si	
Género de los sujetos	masculino	11	1	12
	femenino	21	20	41
Total		32	21	53

**Tabla 47: contingencia Género de los sujetos \* Informática**

Recuento		Informática		Total
		no	si	
Género de los sujetos	masculino	1	11	12
	femenino	31	10	41
Total		32	21	53

**Tabla 48: contingencia Género de los sujetos \* Tejeduría**

Recuento		Tejeduría		Total
		no	si	
Género de los sujetos	masculino	12	0	12
	femenino	33	8	41
Total		45	8	53

**Tabla 49: contingencia Género de los sujetos \* Gimnasia**

Recuento		Gimnasia		Total
		no	si	
Género de los sujetos	masculino	11	1	12
	femenino	33	8	41
Total		44	9	53

Por otra parte, esta tendencia general, también se manifiesta de la misma manera en el caso de otras actividades (relajación, taller de memoria, clases de inglés, o risoterapia), ya que frente a 5 mujeres que realizan este tipo de actividades, sólo encontramos 1 hombre (ver tabla 50).

**Tabla 50: contingencia Género de los sujetos \* Otras actividades**

Recuento		Otras actividades						Total
		ninguna	relajación	memoria	inglés	imagen personal	risoterapia	
Género de los sujetos	masculino	11	1	0	0	0	0	12
	femenino	36	0	2	1	1	1	41
Total		47	1	2	1	1	1	53

Respecto a los grupos de edad, se aprecia que en las actividades de mantenimiento físico (Taichí y Gimnasia), existe una mayor asistencia de las personas con edad más avanzada, fundamentalmente de 71 a 75 años, probablemente por esa necesidad de cuidarse físicamente (con repercusiones positivas en la salud mental). Sin embargo, en la actividad de Informática se observa una tendencia contraria, ya que son mayoría las personas más jóvenes (de 56 a 60) dentro de este abanico de grupos de edad. En el caso de Tejeduría no se ven grandes diferencias (ver tablas 51 a 54).

**Tabla 51: contingencia Grupos de edad \* Taichí**

Recuento		Taichí		Total
		no	si	
Grupos de edad	de 56 a 60	10	4	14
	de 61 a 65	7	3	10
	de 66 a 70	6	2	8
	de 71 a 75	6	6	12
	de 76 a 80	2	5	7
	de 81 en adelante	1	1	2
Total		32	21	53

**Tabla 52: contingencia Grupos de edad \* Informática**

Recuento

	Informática		Total
	no	si	
de 56 a 60	5	9	14
de 61 a 65	5	5	10
de 66 a 70	5	3	8
de 71 a 75	10	2	12
de 76 a 80	5	2	7
de 81 en adelante	2	0	2
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>21</b>	<b>53</b>

**Tabla 53: contingencia Grupos de edad \* Tejeduría**

Recuento

	Tejeduría		Total
	no	si	
de 56 a 60	11	3	14
de 61 a 65	8	2	10
de 66 a 70	7	1	8
de 71 a 75	12	0	12
de 76 a 80	6	1	7
de 81 en adelante	1	1	2
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>8</b>	<b>53</b>

**Tabla 54: contingencia Grupos de edad \* Gimnasia**

Recuento

	Gimnasia		Total
	no	si	
de 56 a 60	13	1	14
de 61 a 65	10	0	10
de 66 a 70	5	3	8
de 71 a 75	8	4	12
de 76 a 80	6	1	7
de 81 en adelante	2	0	2
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>9</b>	<b>53</b>

Por otra parte, en otras actividades, quizás es destacable que de los 61 a los 75 años se aprecia cierta vinculación a actividades de relajación y memoria (ver tabla 55).

**Tabla 55: contingencia Grupos de edad \* Otras actividades**

Recuento		Otras actividades					Total	
		ninguna	relajación	memoria	inglés	imagen personal		risoterapia
Grupos de edad	de 56 a 60	13	0	0	0	1	0	14
	de 61 a 65	8	1	1	0	0	0	10
	de 66 a 70	7	0	0	1	0	0	8
	de 71 a 75	11	0	1	0	0	0	12
	de 76 a 80	6	0	0	0	0	1	7
	de 81 en adelante	2	0	0	0	0	0	2
Total		47	1	2	1	1	1	53

Finalmente, en el caso de la variable “nivel de estudios”, es importante señalar que en las actividades de Taichí, Informática y Tejeduría, se da una asistencia mayoritaria de personas con estudios primarios completos y que en la actividad de Gimnasia la mayoría de las personas que asisten poseen, a diferencia de la circunstancia anterior, estudios primarios incompletos; quizá, por el hecho de que esta actividad frente al Taichí resulta más tradicional y conocida por las personas mayores en general (ver tablas 56 a 59).

**Tabla 56: contingencia Nivel de estudios \* Taichí**

Recuento		Taichí		Total
		no	si	
Nivel de estudios	primarios incompletos	8	6	14
	primarios completos	20	14	34
	bachillerato/FP	4	1	5
Total		32	21	53

**Tabla 57: contingencia Nivel de estudios \* Informática**

Recuento		Informática		Total
		no	si	
Nivel de estudios	primarios incompletos	12	2	14
	primarios completos	17	17	34
	bachillerato/FP	3	2	5
Total		32	21	53

**Tabla 58: contingencia Nivel de estudios \* Tejeduría**

Recuento		Tejeduría		Total
		no	si	
Nivel de estudios	primarios incompletos	12	2	14
	primarios completos	30	4	34
	bachillerato/FP	3	2	5
Total		45	8	53

**Tabla 59: contingencia Nivel de estudios \* Gimnasia**

Recuento		Gimnasia		Total
		no	si	
Nivel de estudios	primarios incompletos	8	6	14
	primarios completos	31	3	34
	bachillerato/FP	5	0	5
Total		44	9	53

En cuanto a otras actividades, sobresale la diversidad de actividades en personas con estudios primarios completos y se observa alguna especificación lógica, como la relación de la actividad de Inglés (un aprendizaje que, en personas mayores, exige cierta base académica) con un nivel de estudios de bachillerato/FP (ver tabla 60).

Tabla 60: contingencia Nivel de estudios \* Otras actividades

Recuento		Otras actividades					Total	
		ninguna	relajación	memoria	inglés	imagen personal		risoterapia
Nivel de estudios	primarios incompletos	13	0	1	0	0	0	14
	primarios completos	31	0	1	0	1	1	34
	bachillerato/FP	3	1	0	1	0	0	5
Total		47	1	2	1	1	1	53

A continuación, se presentan los resultados de relacionar algunas de las variables significativas en el ámbito de los socios/usuarios.

Entre las variables “género de los sujetos” y “grupos de edad” se observa un nivel de significación de  $p=0,039$ , que es menor que el nivel de significatividad  $\alpha=0,05$ , lo cual quiere decir que entre estas dos variables existe cierta relación. De la misma manera, entre las variables “grupos de edad” y “tiempo de asistencia al centro” se comprueba que su nivel de significación  $p=0,034$  es menor que el nivel de significación  $\alpha=0,05$  y, por tanto, existe relación entre estas dos variables (aunque no demasiada). Pero, en el caso de las variables “satisfacción del usuario” e “impacto en la sociedad”, se aprecia una relación más alta, ya que el nivel de significación de  $p=0,000$  es menor que su correspondiente nivel de significatividad  $\alpha=0,01$ ; y, en la misma situación se encuentran las relaciones entre la variable “satisfacción del usuario” y “resultados del centro”, así como entre “impacto en la sociedad” y “resultados del centro”. Evidentemente, estas tres últimas relaciones se explican, lógicamente, porque se trata de variables que se determinan e influyen mutuamente. Por ejemplo, la satisfacción de los usuarios del centro depende, en gran medida, de los resultados que obtiene dicho centro y de su *impacto* social (ver tabla 61).

Por otra parte, la relación entre las variables “género de los sujetos” y “grupos de edad”, es debido a que, según la muestra correspondiente (53), la mayoría de los usuarios son mujeres (77,4%), y a que el 26,4% de los usuarios tienen edades entre 56 y 60 años, así como el 22,6% entre los 71 y 75 años; es decir, que como la gran mayoría son mujeres y existen porcentajes muy significativos en el caso de los grupos de edad, es lógico pensar que exista una relación *necesaria* entre dichas variables (p.e.: de ese 26,4% habrá un porcentaje muy alto de mujeres), a diferencia de lo que sucedería si hubiera unos porcentajes más parecidos en cada variable (ver tablas 13 y 14). Por la misma razón, se produce la relación entre las variables “grupos de edad” y “tiempo de asistencia al centro” (ver tablas 14 y 41); aunque se debe tener en cuenta que la muestra



resultante (53), no es muy representativa de la población total (700), por lo que es necesario ser prudentes a la hora de extraer conclusiones definitivas (ver tablas 14 y 41).

**Tabla 61: Correlaciones (usuarios)**

		Género de los sujetos	Grupos de edad	Tiempo de asistencia al centro	Satisfacción del usuario (total)	Impacto en la sociedad (total)	Resultados del centro (total)
Género de los sujetos	Correlación de Pearson	1	,285*	,136	,095	,177	,139
	Sig. (bilateral)		,039	,331	,500	,204	,321
	N	53	53	53	53	53	53
Grupos de edad	Correlación de Pearson	,285*	1	,292*	,021	,145	,243
	Sig. (bilateral)	,039		,034	,881	,300	,079
	N	53	53	53	53	53	53
Tiempo de asistencia al centro	Correlación de Pearson	,136	,292*	1	,081	,072	,154
	Sig. (bilateral)	,331	,034		,563	,607	,269
	N	53	53	53	53	53	53
Satisfacción del usuario (total)	Correlación de Pearson	,095	,021	,081	1	,815**	,633**
	Sig. (bilateral)	,500	,881	,563		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
Impacto en la sociedad (total)	Correlación de Pearson	,177	,145	,072	,815**	1	,822**
	Sig. (bilateral)	,204	,300	,607	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53
Resultados del centro (total)	Correlación de Pearson	,139	,243	,154	,633**	,822**	1
	Sig. (bilateral)	,321	,079	,269	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

\*\*.. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## 6.2. Personal

A continuación, se van a comentar algunas cuestiones significativas sobre diferentes variables relacionadas con el ámbito del personal del centro.

En el caso de la variable “Liderazgo”, se puede observar que todos los sujetos han valorado con la máxima puntuación esta categoría (mínimo 18 y máximo 72), lo cual quiere decir que tanto el personal docente (voluntarios y monitores), así como el personal no docente (administración y gestión) entienden que existe una gran capacidad de organización y gestión en la dirección del centro (ver tabla 62).

**Tabla 62: Liderazgo (total)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 72	4	100,0	100,0	100,0

En cuanto a la valoración de los recursos del centro, la tabla correspondiente muestra, también, una gran homogeneidad en los resultados, con una mínima diferencia, ya que 2 personas puntúan con 39 esta variable y las otras 2 personas lo hacen con la máxima puntuación, es decir, con 40 (mínimo 10 y máximo 40), lo cual indica, siguiendo la tendencia general de la valoración de otras variables, que existe una opinión muy favorable acerca de la gestión de los recursos y medios materiales disponibles en el centro (ver tabla 63).

**Tabla 63: Recursos del centro (total)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
39	2	50,0	50,0	50,0
Válidos 40	2	50,0	50,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

Se aprecia un nivel muy alto en la calificación de esta variable (satisfacción del personal) con pequeñas variaciones entre las valoraciones de los sujetos de la muestra, pero siempre con una clara tendencia hacia puntuaciones muy altas (mínimo 25 y máximo 100). Así pues, se demuestra una satisfacción muy alta en el personal, vinculándose con aspectos como el estilo de dirección, la relación del personal con los usuarios del centro, la implicación en un proyecto común, las condiciones de trabajo, la comunicación con la dirección del centro y las relaciones personales y el desarrollo profesional (ver tabla 64).

**Tabla 64: Satisfacción del personal (total)**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
92	1	25,0	25,0	25,0
97	1	25,0	25,0	50,0
Válidos 98	1	25,0	25,0	75,0
100	1	25,0	25,0	100,0
Total	4	100,0	100,0	

Las tablas que vienen a continuación, expresan datos referidos a diversas relaciones entre datos identificativos del personal y las variables vinculadas a este ámbito de evaluación (personal del centro).

En cuanto a la variable grupos de edad frente a la de recursos del centro, se aprecia una mínima variación en los resultados, de tal manera que la máxima puntuación para esta variable de recursos del centro, se corresponde con la franja intermedia de los grupos de edad (de 50 a 65 años), mientras que la puntuación 39 está vinculada con grupos de edad más dispares (menos de 50 años y de 66 a 70 años). Sin embargo, en el caso de la variable “satisfacción del personal”, encontramos que la puntuación máxima de 100 ha sido otorgada por el grupo de edad de menos de 50 años, frente a la mínima puntuación de 92, atribuida por el grupo de 66 a 70 años. En todo caso, las modificaciones o variaciones son mínimas (ver tablas 65 y 66).

**Tabla 65: contingencia Grupo de edad \* Recursos del centro (total)**

Recuento		Recursos del centro (total)		Total
		39	40	
Grupo de edad	menos de 50 años	1	0	1
	de 50 a 55	0	1	1
	de 61 a 65	0	1	1
	de 66 a 70	1	0	1
Total		2	2	4

**Tabla 66: contingencia Grupo de edad \* Satisfacción del personal (total)**

Recuento

		Satisfacción del personal (total)				Total
		92	97	98	100	
Grupo de edad	menos de 50 años	0	0	0	1	1
	de 50 a 55	0	1	0	0	1
	de 61 a 65	0	0	1	0	1
	de 66 a 70	1	0	0	0	1
Total		1	1	1	1	4

Sobre la situación laboral respecto a las variables “recursos del centro” y “satisfacción del personal”, encontramos que, dentro de esas mínimas variaciones que se aprecian en los resultados obtenidos, hay un 50% de personas jubiladas y activas que valoran con 39 la gestión de los recursos del centro y el otro 50% lo hace con la máxima puntuación de 40. En el caso de la satisfacción del personal, quizá es mínimamente destacable que las personas activas están más cerca de las puntuaciones más altas (97 y 100) que aquéllas que están jubiladas (92 y 98) –ver tablas 67 y 68-.

**Tabla 67: contingencia Situación laboral \* Recursos del centro (total)**

Recuento

		Recursos del centro (total)		Total
		39	40	
Situación laboral	jubilado/a	1	1	2
	activo/a	1	1	2
Total		2	2	4

**Tabla 68: contingencia Situación laboral \* Satisfacción del personal (total)**

Recuento

		Satisfacción del personal (total)				Total
		92	97	98	100	
Situación laboral	jubilado/a	1	0	1	0	2
	activo/a	0	1	0	1	2
Total		1	1	1	1	4

Finalmente, acerca de la variable “actividad laboral”, se observa que los resultados obtenidos demuestran una cierta variedad o diferencia en el caso de la trabajadora social (39) frente a la profesora de gimnasia (40), respecto a la gestión de recursos, mientras que, en este sentido, existe una maestra que puntúa con 39 y la otra lo hace con 40. Desde luego, con una muestra tan pequeña (4 sujetos), es difícil realizar conclusiones determinantes o relevantes para el resto de la población. En cuanto a la satisfacción del personal, encontramos que la trabajadora social (personal administrativo) valora esta variable con la máxima puntuación (100), frente a una de las maestras (personal docente) que lo hace con la puntuación más baja (92), si bien ambas puntuaciones se consideran muy altas y, por tanto, muy favorables a la calificación positiva de esta variable (ver tablas 69 y 70).

**Tabla 69: contingencia Actividad laboral \* Recursos del centro (total)**

Recuento		Recursos del centro (total)		Total
		39	40	
Actividad laboral	profesora de gimnasia	0	1	1
	maestra	1	1	2
	trabajadora social	1	0	1
Total		2	2	4

**Tabla 70: contingencia Actividad laboral \* Satisfacción del personal (total)**

Recuento		Satisfacción del personal (total)				Total
		92	97	98	100	
Actividad laboral	profesora de gimnasia	0	1	0	0	1
	maestra	1	0	1	0	2
	trabajadora social	0	0	0	1	1
Total		1	1	1	1	4

A continuación, se presenta una tabla que valora el nivel de relación entre varias de las variables que se encuentran definidas en este ámbito de personal del centro, y podemos comprobar que el nivel de relación existente no es significativo entre dichas variables. Esto puede deberse a que la muestra (4) que se contempla es muy pequeña y los porcentajes obtenidos para cada variable son muy parecidos (ver tabla 71).

Tabla 71: Correlaciones (personal)

	Situación laboral	Actividad laboral	Recursos del centro (total)	Satisfacción del personal (total)
Correlación de Pearson	1	,000	,000	,594
Situación laboral Sig. (bilateral)		1,000	1,000	,406
N	4	4	4	4
Correlación de Pearson	,000	1	-,707	,360
Actividad laboral Sig. (bilateral)	1,000		,293	,640
N	4	4	4	4
Correlación de Pearson	,000	-,707	1	,254
Recursos del centro (total) Sig. (bilateral)	1,000	,293		,746
N	4	4	4	4
Correlación de Pearson	,594	,360	,254	1
Satisfacción del personal (total) Sig. (bilateral)	,406	,640	,746	
N	4	4	4	4

En general, el personal del centro tiene bastante experiencia para la realización de su tarea, tal y como nos dice MT: “...he llegado aquí como resultado de pasar varios procesos de oposición”. Por otra parte, también demuestra tener una formación bastante extensa, al menos en los puestos de cierta responsabilidad. En este sentido, MT dice: “Vamos, mi currículum es bastante extenso”.

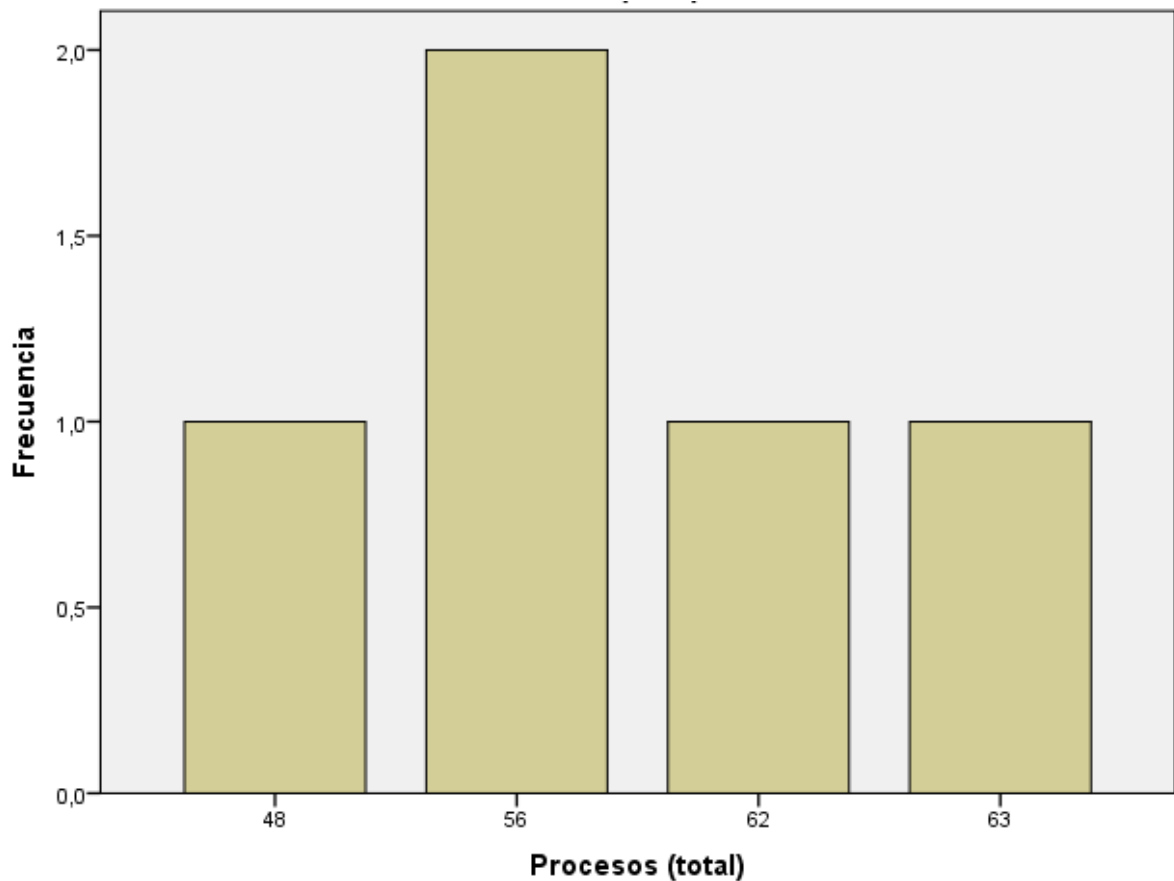
Sin embargo, existe una gran diversidad de actividades no específicas del cargo que se ocupa, sobre todo en el caso de trabajos más especializados, como es el caso de MT, que nos dice lo siguiente al respecto: “Vale, bueno, realizo varias cosas. Concretamente, en la actualidad, realizo una labor de información, de asesoramiento y de derivación... También realizo los socios,... y apoyo un poco a la directora en la realización de los proyectos”. Esto perjudica, de alguna manera, el desarrollo de la actividad concreta correspondiente, debido a una acumulación de trabajo diverso que no pertenece al perfil del personal especializado.

Dentro del personal, también existe una valoración muy favorable al centro, y así MT nos comenta lo siguiente: “Yo lo valoraría muy positivamente y con una nota muy alta y quizá a lo mejor porque tengo el privilegio de conocer el centro desde fuera, porque estuve trabajando en la Consejería en el departamento de evaluación de centros...”.

### 6.3. Personal docente

Respecto a la variable “procesos”, que parte con una puntuación mínima posible de 16 y una máxima posible de 64, se obtienen resultados un tanto críticos si tenemos en cuenta la tendencia especialmente positiva según lo observado en otras variables que influyen en la evaluación de la actividad socioeducativa del centro, ya que no se consigue la puntuación máxima (63) y, por otra parte, la frecuencia más alta en la valoración, atribuye una puntuación de 56 a este apartado (la tercera más alta), lo cual indica que, en general, existe una buena consideración sobre los procesos de formación socioeducativa que se realizan en el centro, en cuanto a la actividad de enseñanza-aprendizaje, la calidad de los programas institucionales y otros aspectos organizativos y de gestión; pero, también, se aprecia la posibilidad de mejorar en este ámbito de los procesos de formación (ver gráfico 13).

Gráfico 13: Procesos (total)



A continuación, se comentan una serie de tablas de contingencia sobre diferentes variables significativas para el análisis y la valoración en este ámbito del personal docente.

En relación a los grupos de edad y la variable “procesos”, vemos que la puntuación mayoritaria (56), en cuanto a la valoración sobre los procesos de formación socioeducativa, está concedida por personas entre 50 y 60 años, que se corresponde con la franja más joven (de menor edad) de las personas que componen el personal *docente*. Por otra parte, también se aprecia que las puntuaciones más bajas (48 y 56), han sido otorgadas por personas en situación laboral activa, frente al resto que dan las puntuaciones más altas, y que están jubiladas. En cuanto al estado civil, los datos obtenidos resultan meramente descriptivos, ya que estas puntuaciones más bajas y mayoritarias respecto al resto (48 y 56), se corresponden con personas casadas y/o divorciadas (en menor medida), pero en las puntuaciones más altas (62 y 63), también se aprecia una distribución entre personas casadas y viudas, con lo cual no existe una situación especialmente significativa en este sentido (ver tablas 72 a 74).

**Tabla 72: contingencia Grupo de edad \* Procesos (total)**

Recuento		Procesos (total)				Total
		48	56	62	63	
Grupo de edad	de 50 a 55	1	1	0	0	2
	de 56 a 60	0	1	0	0	1
	de 61 a 65	0	0	0	1	1
	de 66 a 70	0	0	1	0	1
Total		1	2	1	1	5

**Tabla 73: contingencia Estado civil \* Procesos (total)**

Recuento		Procesos (total)				Total
		48	56	62	63	
Estado civil	casado/a	1	1	1	0	3
	viudo/a	0	0	0	1	1
	divorciado/a	0	1	0	0	1
Total		1	2	1	1	5



**Tabla 74: contingencia Situación laboral \* Procesos (total)**

Recuento		Procesos (total)				Total
		48	56	62	63	
Situación laboral	jubilado/a	0	0	1	1	2
	activo/a	1	2	0	0	3
Total		1	2	1	1	5

Respecto a la actividad laboral, observamos que las maestras son las que puntúan más alto (62 y 63), frente al resto (profesora de gimnasia, gimnasia mental e informática), sin embargo, el mayor porcentaje referido a la puntuación 56, está dado por personal *docente* de gimnasia mental e informática (ver tabla 75).

**Tabla 75: contingencia Actividad laboral \* Procesos (total)**

Recuento		Procesos (total)				Total
		48	56	62	63	
Actividad laboral	profesora de gimnasia	1	0	0	0	1
	maestra	0	0	1	1	2
	gimnasia mental	0	1	0	0	1
	informática	0	1	0	0	1
Total		1	2	1	1	5

Finalmente, se presenta un conjunto de relaciones entre variables, cuyos datos más relevantes hacen referencia al nivel de correlación entre la “situación laboral” y “el grupo de edad”, puesto que el nivel de significación es  $p=0,032$ , y resulta ser menor que el nivel de significatividad correspondiente ( $\alpha=0,05$ ), lo cual indica que existe cierta relación entre ambas variables. En todo caso, la muestra es muy pequeña (5) y cualquier mínima variación entre los valores supone una diferencia muy alta en los porcentajes correspondientes (ver tablas 29, 32 y 76).

Tabla 76: Correlaciones (personal docente)

		Grupo de edad	Situación laboral	Actividad laboral	Procesos (total)
Grupo de edad	Correlación de Pearson	1	-,910*	-,235	,831
	Sig. (bilateral)		,032	,703	,081
	N	5	5	5	5
Situación laboral	Correlación de Pearson	-,910*	1	,320	-,837
	Sig. (bilateral)	,032		,599	,077
	N	5	5	5	5
Actividad laboral	Correlación de Pearson	-,235	,320	1	,219
	Sig. (bilateral)	,703	,599		,723
	N	5	5	5	5
Procesos (total)	Correlación de Pearson	,831	-,837	,219	1
	Sig. (bilateral)	,081	,077	,723	
	N	5	5	5	5

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

El personal docente trabaja con unos objetivos claros y una finalidad concreta, tal y como nos comenta CS: *“Pues, aquí lo que tratamos es de que estas personas estimularles su memoria, la capacidad,..., de tacto también, trabajamos con los sentidos...”*. Siendo esto muy importante para que la actividad tenga éxito.

Por otra parte, hay una gran especialización y formación en el personal docente del centro, cuestión imprescindible para que el taller y/o curso correspondiente se desarrolle de forma adecuada, proporcionando los contenidos apropiados. En este sentido, nos comenta MR lo siguiente: *“...soy trabajadora social y soy profesora de yoga, llevo muchos años dando talleres de yoga y dando cursos de yoga, y llevo muchos años haciendo meditación, estuve en montones de escuelas...”*.

Además, entre el profesorado, existe una visión muy positiva sobre lo que se hace en el centro y la forma en que se lleva a cabo. CS, por ejemplo, dice: *“...veo un centro bastante completo...”*. También MR comenta lo siguiente: *“Yo creo que es un centro muy modelo y además con actividades nuevas, y aparte de que hay muy buenos profesionales, hay un equipo de voluntarios tremendo que bueno, a mí me parece un centro muy ejemplar.”*.

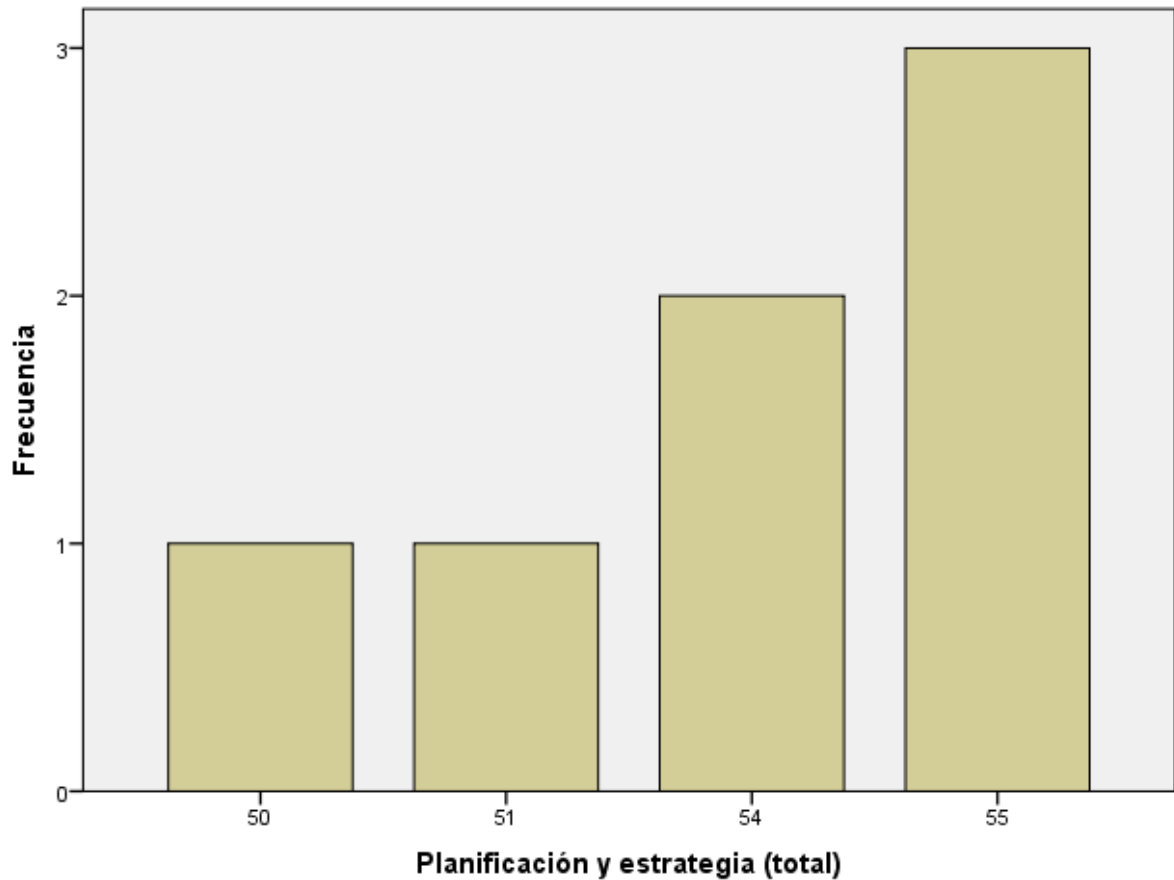
Otro de los aspectos necesarios para desarrollar la tarea de monitor/a o voluntario/a es la disposición y vocación que debe tener el responsable de llevar a cabo las actividades. A ello hace referencia, por ejemplo, CS, que dice: *“Yo creo que esa persona tiene que tener ante todo mucha humanidad, tener un poco de alegría para transmitirlo a ellos, que le hace falta a todos porque tienen sus problemas, y, sobre todo, paciencia para saberlos llevar. Para mí éstas serían las cosas esenciales”*.

Pero también es importante, para motivar esa vocación, y facilitar la inserción social de las personas mayores, darle relevancia y reconocimiento. Esta es otra idea que aparece dentro del personal docente, de tal forma que CS dice que se debe “...*promover al anciano...*”.

#### 6.4. Junta de Gobierno

A continuación, se presentan los datos de la variable “planificación y estrategia”, referida a los valores y objetivos planteados en la dirección del centro, lo cual se refleja en la elaboración y desarrollo de sus proyectos institucionales. Teniendo en cuenta que la puntuación mínima posible es de 14 y que la máxima posible es de 56, vemos que las frecuencias más altas se corresponden, respectivamente, con las mayores puntuaciones obtenidas (55 y 54), que expresan una valoración muy positiva sobre las líneas generales de planificación y estrategias de actuación que se están llevando a cabo en el centro (ver gráfico 14).

**Gráfico 14: Planificación y estrategia (total)**



Las tablas de contingencia que siguen, se refieren a diferentes relaciones significativas entre variables que tienen que ver con este ámbito de la Junta de Gobierno.

El mayor porcentaje en las puntuaciones más altas (54 y 55), respecto a la planificación y estrategia del centro, se corresponden con mujeres miembros de la Junta, frente a un menor porcentaje en las puntuaciones más bajas (50 y 51), que se atribuyen a los hombres componentes de la Junta. En cuanto a los grupos de edad, existe una gran

variedad en la distribución de los valores, por lo que no se puede deducir una tendencia específica significativa dentro de esta variable de edad. En relación al nivel de estudios, sí se puede decir que la mayor puntuación obtenida (55), que también ocupa el mayor porcentaje, ha sido otorgada por personas con estudios universitarios, si bien hay que añadir que esta circunstancia se ha producido en el caso de las puntuaciones más bajas (50 y 51) –ver tablas 77 a 79-.

**Tabla 77: contingencia Género de los sujetos \* Planificación y estrategia (total)**

Recuento

		Planificación y estrategia (total)				Total
		50	51	54	55	
Género de los sujetos	masculino	1	1	0	0	2
	femenino	0	0	2	3	5
Total		1	1	2	3	7

**Tabla 78: contingencia Grupo de edad \* Planificación y estrategia (total)**

Recuento

		Planificación y estrategia (total)				Total
		50	51	54	55	
Grupo de edad	menos de 50 años	0	0	0	1	1
	de 50 a 55	0	1	0	0	1
	de 56 a 60	0	0	0	1	1
	de 66 a 70	1	0	1	1	3
	de 76 a 80	0	0	1	0	1
Total		1	1	2	3	7

**Tabla 79: contingencia Nivel de estudios \* Planificación y estrategia (total)**

Recuento

		Planificación y estrategia (total)				Total
		50	51	54	55	
Nivel de estudios	primarios incompletos	0	0	1	0	1
	bachillerato/FP	0	0	1	0	1
	universitarios	1	1	0	3	5
Total		1	1	2	3	7

Por último, es necesario señalar que las personas en situación laboral activa tienen valoraciones más altas (54 y 55), frente a las personas jubiladas que distribuyen sus puntuaciones de manera diversa desde la más pequeña (50) hasta la mayor (55) –ver tabla 80-.

**Tabla 80: contingencia Situación laboral \* Planificación y estrategia (total)**

Recuento		Planificación y estrategia (total)				Total
		50	51	54	55	
Situación laboral	jubilado/a	1	1	2	1	5
	activo/a	0	0	0	2	2
Total		1	1	2	3	7

A continuación, se presentan una serie de relaciones que no resultan, en su mayoría, significativas, salvo en el caso de las variables “género de los sujetos” y “planificación y estrategia”; es decir, que el nivel de significación es  $p=0,000$ , y resulta ser menor que el nivel de significatividad correspondiente ( $\alpha=0,01$ ), lo cual indica que existe mucha relación entre ambas variables. Pero para explicar esta circunstancia es necesario tener en cuenta lo que en otros casos: la muestra es muy pequeña (7) y cualquier mínima variación entre los valores supone una diferencia muy alta en los porcentajes correspondientes, de tal manera que un 71,4% de los miembros de la Junta de Gobierno es femenino y un 42,9% de los mismos ha decidido la máxima puntuación (55) para valorar la planificación y estrategia del centro (ver tablas 34, 81 y gráfico 14).

**Tabla 81: Correlaciones (Junta de Gobierno)**

		Género de los sujetos	Grupo de edad	Situación laboral	Planificación y estrategia (total)
Género de los sujetos	Correlación de Pearson	1	,164	,400	,966**
	Sig. (bilateral)		,725	,374	,000
	N	7	7	7	7
Grupo de edad	Correlación de Pearson	,164	1	-,656	-,039
	Sig. (bilateral)	,725		,109	,934
	N	7	7	7	7
Situación laboral	Correlación de Pearson	,400	-,656	1	,519
	Sig. (bilateral)	,374	,109		,233
	N	7	7	7	7
Planificación y estrategia (total)	Correlación de Pearson	,966**	-,039	,519	1
	Sig. (bilateral)	,000	,934	,233	
	N	7	7	7	7

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

MD también pertenece a la Junta de Gobierno, y reconoce su importancia en la dinámica del centro, y al respecto nos dice que: “...contamos con la ayuda de la junta de gobierno que son socios que se ocupan de parte del programa de las actividades del centro y son un gran apoyo para la dirección y la trabajadora social”.

## 6.5. Dirección

Las tablas que siguen, a continuación, hacen referencia a la variable “gestión de personal”, la cual se determina a través de la incidencia que la dirección del centro tiene en el personal docente y no docente. Hay que tener en cuenta que la mínima puntuación posible es de 22 y la máxima posible es de 88. En este caso, se ha obtenido una puntuación de 69, lo que define como positiva la valoración de esta variable.

En general, los datos ofrecen una valoración positiva en cuanto a la gestión del personal. La puntuación más alta (4) tiene que ver con aspectos relacionados con la calidad de la comunicación e información que se lleva a cabo en el centro para facilitar la dinámica y los objetivos del mismo (no hay que olvidar que dentro de la gestión de personal está incluido tanto los trabajadores/as en la administración y organización del centro como los monitores/as y el voluntariado, que desarrollan las actividades de los talleres y cursos), manteniendo una alta consideración del personal que realiza diversas tareas en dicha institución social.

También existe una valoración positiva (3) en relación a todos aquellos aspectos que tratan de mejorar los resultados del personal, fomentando el trabajo en equipo y su implicación en la gestión del centro, si bien hay que considerar que muchos de los procesos para la mejora de la función del personal (como su formación o evaluación), dependen de instancias administrativas superiores.

En todo caso, se pretende que la participación del personal, se realice en base a las necesidades socioeducativas del centro intentando favorecer, en la medida de lo posible, su competencia en el desarrollo de la actividad del centro (ver tablas 94 a 115 que se encuentran en el anexo IX).

La dirección del centro demuestra tener una gran formación y experiencia en el campo socioeducativo, tal y como dice MD: “...soy diplomada en trabajo social y licenciada en psicología,...después la experiencia laboral se desarrolla siempre en la administración, y siempre en el ámbito de servicios sociales. Primero he trabajado en el área de infancia con mujeres con problemática sociolaboral grave, maltratadas y durante bastantes años también en el servicio de adopciones... y llevé la ayuda a domicilio para Asturias, para toda Asturias y también de los profesionales de los servicios sociales, que me encargaba de gestionar su formación, y desde hace 13 años estoy trabajando aquí en el CSPM”. Esto es fundamental para realizar la gestión de un centro social de estas características.

Por otra parte, también se detecta en la función que realiza la dirección del centro, una acumulación de trabajo que no corresponde con la tarea específica de gestión del centro que debe llevar a cabo la dirección, tal y como dice MD en la entrevista: “La gestión administrativa, cuestiones de mantenimiento, de facturación, relaciones institucionales con el ayuntamiento, con otros centros”. De hecho, existe una dinámica de trabajo en el centro muy amplia que requiere más personal, y en este



sentido se pronuncia MD: “...aquí se desarrolla una actividad muy intensa con muy poco personal...”.

Sin embargo, se emplea el voluntariado como un medio necesario para llevar a término los proyectos del centro, de tal manera que resulta fundamental para que la actividad del centro sea adecuada, y así MD nos cuenta que: “*La trabajadora social sólo viene dos días a la semana, pero tenemos muchísimo voluntariado. Gracias a que existe todo esto pienso que podemos llevar de una manera satisfactoria todos los programas que intentamos llevar a cabo*”. Pero es básico tener las ideas claras a la hora de gestionar los recursos del centro, precisamente, porque es necesario aprovechar al máximo las posibilidades que existen, y en este sentido se pronuncia MD cuando dice que: “...*intentamos rentabilizar al máximo los recursos que tenemos. Para rentabilizar esos recursos tenemos que conocer muy bien a las personas, las expectativas que tienen, lo que están haciendo, de manera que repartir esos recursos de la manera más equilibrada posible. Nuestra idea es que todo el mundo pueda tener algo de respuesta en el centro*”.

Además, es también muy importante entender adecuadamente cuál debe ser la finalidad de un centro social, puesto que de ello depende la organización y gestión que se realice de los recursos disponibles. MD comenta al respecto que: “...*nuestro objetivo no son las actividades, nuestro objetivo es la inserción social de las personas mayores, ofrecerles la oportunidad de desarrollar un montón de actividades y de adquirir aprendizajes*...”. Por tanto, la dirección de un centro social debe basar sus decisiones en un conocimiento claro de la finalidad que se persigue, para que la actividad de dicho centro responda a las necesidades socioeducativas adecuadas.

## 7. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

A partir del análisis y reflexión sobre los datos obtenidos de la investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones y propuestas de acción.

### 7.1. Conclusiones

#### 7.1.1. *Socios/Usuarios*

La mayoría de las personas que participan en las actividades del centro son mujeres (77,4%). Además, son personas, en su mayoría, relativamente jóvenes: de 56 a 60 años (26,4%), y de 71 a 75 años (22,6%), con estudios primarios completos en un 64,2%, cuyo lugar de residencia es el casco urbano de Mieres (96,2%), siendo personas casadas en un 52,8%, aunque también existe un porcentaje alto (39,6%) que son viudos/as. En definitiva, esto se corresponde con una población, no muy mayor, que tiene que buscar un complemento de actividad o distracción, porque se encuentra en situación de jubilación (34,0%) o es ama de casa (58,5%). No hay que olvidar que el tipo de actividades que se suelen ofertar en los centros sociales tienen ese carácter de integración social para personas que no requieren un cuidado médico especial por razón de la edad, y que les supone una dependencia significativa.

Respecto al tiempo que llevan asistiendo al centro, hay una mayoría (28,3%) que lo lleva haciendo desde hace muchos años (entre 7 y 13), aunque también existe un porcentaje alto (24,5%) que refleja que hay un número importante de personas que se ha incorporado a la actividad del centro desde hace poco tiempo (menos de 6 meses). Por otra parte, la mayoría de las actividades que se llevan a cabo en el centro ocupan dos días a la semana (71,7%), destacando, en este sentido, el porcentaje de personas que asisten al centro con esa misma frecuencia (60,4%). Estos datos, de alguna manera, confirman que existe una demanda importante de estas actividades, que permanece a lo largo del tiempo.

Las actividades que más participación tienen, son aquellas relativas al mantenimiento físico y mental (taichí, con un 28,4%) y las que suponen una actualización de conocimientos (informática 28,4%). Por otra parte, la gran diferencia de participación que existe en la mayoría de las actividades entre hombres y mujeres, no se da en el caso de la actividad de informática (11 hombres frente a 10 mujeres), donde se equilibra el número, si bien la proporción general entre hombres y mujeres nos lleva a la conclusión de que los hombres más jóvenes (de 56 a 60 años) tienen interés en actividades relacionadas con la informática o frente a otras más tradicionales. Sin embargo, en el caso de las actividades relacionadas con el mantenimiento físico y mental (taichí o gimnasia), el perfil general cambia, siendo el de una mujer entre 71 y 75 años de edad.

En cuanto a las variables “satisfacción del usuario”, “impacto en la sociedad” y “resultados del centro” la valoración es muy positiva, por lo que se concluye que los usuarios están muy de acuerdo con todo lo relativo a la atención socioeducativa que

reciben en el centro, la influencia del centro en la sociedad, es decir, todo lo referente a la labor del centro en el barrio o localidad, además de la preocupación del centro por el entorno y por integrarse en el medio social del que forma parte; y, en general, de los resultados del centro.

#### *7.1.2. Personal*

El personal del centro está constituido por mujeres de diversas edades, con un nivel de estudios universitario y cuyo lugar de residencia, en su mayoría (75,0%) está en Mieres (casco urbano); también, es destacable que el 75,0% son personas casadas frente a un 25,0% que son viudas.

Por otra parte, respecto a las variables “liderazgo”, “recursos del centro” y “satisfacción del personal”, existe una opinión muy favorable que se refleja en los siguientes aspectos: gran capacidad de organización y gestión en la dirección del centro y en la gestión de los recursos y medios materiales disponibles en el centro. Además, se demuestra una satisfacción muy alta en el personal, vinculándose con aspectos como el estilo de dirección, la relación del personal con los usuarios del centro, la implicación en un proyecto común, las condiciones de trabajo, la comunicación con la dirección del centro y las relaciones personales y el desarrollo profesional.

#### *7.1.3. Personal docente*

El personal docente del centro está formado por mujeres con estudios universitarios, y con edades comprendidas entre los 50 y 55 años en su mayoría (40%), estando casadas el 60%, y con una profesión relativa a la docencia el 40%; viviendo, además, dentro del casco urbano de Mieres.

En otro sentido, y en general, existe una buena consideración sobre los procesos de formación socioeducativa que se realizan en el centro, en cuanto a la actividad de enseñanza-aprendizaje, la calidad de los programas institucionales y otros aspectos organizativos y de gestión; pero, también, se aprecia la posibilidad de mejorar en este ámbito de los procesos de formación.

#### *7.1.4. Junta de Gobierno*

Se observa que el 71,4% son mujeres, frente a un 28,6% que son hombres con edades muy diversas, aunque destacando la franja que va de los 66 a 70 años (42,9%). Además, tienen, en su mayoría (71,4%), estudios universitarios. Por otra parte, también la mayoría son personas casadas que viven en el casco urbano de Mieres (71,4%), si bien, con el mismo porcentaje (71,4%), se observa que la mayoría está jubilada.

Por otra parte, respecto a la variable “planificación y estrategia”, las puntuaciones obtenidas expresan una valoración muy positiva sobre las líneas generales de planificación y estrategias de actuación que se están llevando a cabo en el centro.

### *7.1.5. Dirección*

En general, los datos ofrecen una valoración positiva en cuanto a la gestión del personal, sobre todo en lo que se refiere a lo que tiene que ver con aspectos relacionados con la calidad de la comunicación e información que se lleva a cabo en el centro para facilitar la dinámica y los objetivos del mismo (no hay que olvidar que dentro de la gestión de personal está incluido tanto los trabajadores/as en la administración y organización del centro como los monitores/as y el voluntariado, que desarrollan las actividades de los talleres y cursos), manteniendo una alta consideración del personal que realiza diversas tareas en dicha institución social.

También existe una valoración positiva en relación a todos aquellos aspectos que tratan de mejorar los resultados del personal, fomentando el trabajo en equipo y su implicación en la gestión del centro, si bien hay que considerar que muchos de los procesos para la mejora de la función del personal (como su formación o evaluación), dependen de instancias administrativas superiores.

En todo caso, se pretende que la participación del personal, se realice en base a las necesidades socioeducativas del centro intentando favorecer, en la medida de lo posible, su competencia en el desarrollo de la actividad del centro.

### *7.1.6. Actividades*

Las conclusiones obtenidas sobre las actividades que se realizan en el centro, se han basado, fundamentalmente, en el diario que se realizó para conocer la dinámica de los principales talleres y cursos que se vienen desarrollando en dicho centro (ver anexo VIII).

En primer lugar es justo y necesario destacar el carácter altamente beneficioso, que se ha apreciado desde el punto de vista físico y psicológico, de todas las actividades que han sido seguidas durante el tiempo referido, lo cual se ha de reflejar en una adecuada promoción de la salud y la calidad de vida del colectivo de personas mayores que asisten a las mismas, además de favorecer un aprendizaje continuado y multidisciplinar, incluyendo como fundamental una correcta integración social.

En un sistema de relaciones socioeducativas de las características que se dan en el Centro, resulta más importante valorar las condiciones en que se produce la interacción y comunicación interpersonal, que la definición de una estricta metodología didáctica, ya que, en este caso, existe un aprendizaje integral (diferentes aspectos del conocimiento y del desarrollo personal) cuya eficacia se basa en el tipo de relaciones del sujeto con el medio. Es decir, el objetivo no es tanto un aprendizaje teórico de nuevos conocimientos sino ofrecer la posibilidad de desarrollar las capacidades y habilidades necesarias para una adecuada integración social, lo cual significa que la exigencia en las actividades que se llevan a cabo en el Centro, viene determinada por las características de cada persona mayor, de tal manera que la organización de las tareas debe realizarse de forma conjunta y coordinada (a través de la colaboración, cooperación y el trabajo en

equipo). Por eso es tan importante el papel del voluntariado (en la mayoría de los casos son personas mayores), porque tienen la capacidad de transmitir los conocimientos de manera conjunta con el resto de personas que desarrollan la actividad, lo que facilita el intercambio de *saberes* y la interacción personal. No hay que olvidar que el aprendizaje personal tiene que ver con un proceso de desarrollo integral del sujeto.

Del planteamiento de este tipo de actividades, según las características expresadas anteriormente, surge una clase de objetivos que realmente contribuyen a mejorar la dinámica social, precisamente porque, en este contexto, tienen ese sentido de la colaboración y cooperación muy interiorizado.

Desde esta perspectiva, quizás lo fundamental sea tener en cuenta aquellas indicaciones que impulsen una dinámica adecuada de las actividades (entornos de trabajo bien iluminados, con una correcta ocupación y distribución del espacio, y colocación apropiada de los materiales), que facilite un desarrollo cómodo de las tareas, siendo lo más variadas y atractivas posibles en su planteamiento, respetando las sugerencias e iniciativas de las personas, y teniendo en cuenta, en todo momento, su seguridad física y mental. Por ejemplo, la persona responsable de coordinar las tareas, en determinadas actividades que se realizan, necesariamente, sobre mesas rectangulares, es aconsejable que no se coloque en los extremos de las mismas sino en el Centro, de tal manera que la comunicación y la interacción con el resto de personas sea mucho más efectiva (p.e.: taller de grandes lectores).

Por otra parte, al margen de otras consideraciones prácticas y/o técnicas, si la valoración de las personas, como tales, viene dada por sus cualidades y actitudes, habría que reflexionar muy positivamente sobre el papel de este colectivo en los Centros Sociales de Personas Mayores como una oportunidad necesaria de contribuir en la construcción de una mejor sociedad que sea capaz de enriquecer con nuevas aportaciones distintas pero complementarias. La ilusión, el respeto y disciplina que demuestran, la decisión humilde de querer progresar como personas y de que se les reconozca su valía, ayudando desinteresadamente con su experiencia vital a los demás, nos permite al resto de la sociedad tener la opción de aprovechar y valorar su participación.

## **7.2. Propuestas**

Teniendo en cuenta las conclusiones realizadas a partir del análisis de los datos obtenidos, se presentan las siguientes propuestas:

### *7.2.1. Socios/Usuarios*

- Teniendo en cuenta que la mayoría de los talleres y/o cursos se ponen en práctica con la asistencia, casi exclusiva, de mujeres, habría que intentar fomentar una mayor participación en el Centro por parte de los hombres, introduciendo actividades que tengan que ver con habilidades manuales u otras tareas que sean de interés, por ejemplo, un taller destinado a

desarrollar la independencia en las labores cotidianas domésticas, ya que, en muchos casos, pertenecen a una tradición cultural que los hace depender de otras personas, en lo que se refiere a este ámbito.

- Es bueno, además, que existan actividades compartidas por hombres y mujeres, de cara a una convivencia e integración social que acepte positivamente las diferencias de género, entendiendo que, dentro de las relaciones personales, la coeducación es uno de los aspectos necesarios y enriquecedores para la sociedad.
- Probablemente, también es importante fomentar y ampliar, en la medida de lo posible, aquellas actividades que más demanda tienen, como es el caso de las relacionadas con el mantenimiento físico y mental (Taichí y Gimnasia), puesto que puede darse el caso de que exista un número significativo de personas que estén esperando la posibilidad de tener plaza en ellas.

#### 7.2.2. *Personal*

- En el caso de las funciones más específicas (p.e.: trabajadora social), es importante que las tareas se centren en todo lo relacionado con la actividad correspondiente, para facilitar la eficacia en el trabajo, evitando la realización de otras tareas distintas a la competencia respectiva, que desvían la atención y puede afectar a la capacidad de dar respuesta adecuada a la demanda relativa a dicha función específica.
- Como consecuencia de lo anterior, es necesario ampliar el personal del centro para aquellas tareas imprescindibles que requieren una atención específica (p.e.: aspectos administrativos) con la finalidad de maximizar la eficacia en el trabajo de cada uno de los miembros del personal del centro.

#### 7.2.3. *Personal docente*

- Aunque la valoración es muy positiva sobre los aspectos relacionados con los procesos de formación socioeducativa, es necesario seguir desarrollando dichos aspectos en cuanto a la actividad de enseñanza-aprendizaje, la calidad de los programas institucionales y otros aspectos organizativos y de gestión, facilitando todos los medios posibles para la realización de dicha actividad docente.
- Es importante seguir fomentando el papel del voluntariado en el centro, ya que tienen la característica y capacidad de transmitir los conocimientos de manera conjunta con el resto de personas que desarrollan la actividad, lo que facilita el intercambio de *saberes* y la interacción personal. No hay que olvidar que se trata, también, y en la

mayoría de los casos, de personas mayores cuya actividad favorece mucho su desarrollo personal.

#### *7.2.4. Junta de Gobierno*

- Las líneas generales que definen la planificación y estrategia en el centro son valoradas como muy positivas, resaltando la importante ayuda de este órgano de gobierno en la dinámica del centro, por ello es necesario facilitarles toda la información posible y los medios apropiados para ejercer eficazmente su función. En este sentido, también es importante delimitar correctamente su tarea en el centro.

#### *7.2.5. Dirección*

- La dirección es una tarea específica muy importante para gestionar la dinámica del centro, por lo que es necesario que la persona encargada de esta función realice actividades vinculadas a la misma, evitando llevar a cabo otro tipo de actividades que no le corresponden por razón de su cargo y que podrían influir negativamente en la eficacia de su trabajo, lo cual exige ampliar la plantilla del personal con esta finalidad
- Por otra parte, la función directiva requiere un mayor control sobre el personal del centro (que depende de otras instancias administrativas), de tal manera que se puedan coordinar mejor las gestiones y acciones que se lleven a cabo y se tenga una cierta autonomía en aspectos relacionados con la formación y la evaluación en este ámbito.

#### *7.2.6. Actividades*

En general, y antes de realizar varias propuestas específicas en relación a algunas de las principales actividades, es importante destacar la idea de que resultaría interesante utilizar las instalaciones del Centro para acoger actuaciones culturales y/o de ocio (obras teatrales, exposiciones artísticas, charlas y conferencias, etc.) que no sólo tengan que ver, directamente, con temáticas relacionadas con la adultez y la vejez. Además, acondicionar espacios del Centro para exponer, pública y permanentemente, el producto de muchos de los talleres y/o cursos que se realizan. Pueden establecerse en este sentido períodos de jornadas abiertas a la comunidad, que faciliten el conocimiento y valoración de las actividades que se llevan a cabo en el Centro, así como, también, que las personas mayores tengan acceso directo y organizado a otro tipo de manifestaciones culturales y artísticas de interés general.

A continuación, se presentan una serie de tablas de contenido con algunas de las actividades más relevantes del centro, donde se reflejan varios de los aspectos más importantes para mejorar su desarrollo.

En el caso del taller de teatro, son importantes los aspectos organizativos para llevar a cabo una actividad muy relevante y beneficiosa para quienes participan en ella (ver tabla 82).

**Tabla 82: RECITACIÓN o taller de teatro**

**Aspectos mejorables:**

Es importante plantear los primeros minutos de la clase de forma distendida en la que los miembros del grupo de teatro puedan manifestar las dificultades y también iniciativas respecto a la obra que se está trabajando, y al final de la clase hacer una reflexión sobre la tarea desarrollada y comentar algún detalle llamativo en cuanto al sentido o aspecto formal de dicha obra (o de algún fragmento de la misma), de tal manera que se pueda conseguir no sólo una mayor integración de las personas en la actividad, sino también un resultado más completo y efectivo.

Resultaría adecuado desarrollar la actividad favoreciendo más la interacción entre las personas con una disposición en círculo de las sillas, prescindiendo en alguna ocasión de utilizar la mesa en la propia fase inicial de la lectura de la obra (físicamente se presta a facilitar la comunicación y la expresión del texto). Desde luego, se tiene que buscar una distribución cómoda del espacio.

A las personas con más “dificultades” en cuanto a timidez, capacidad memorística, lectura y comprensión del texto, etc., debe proporcionárseles papeles (guiones) adaptados a sus características con una complicación progresiva e indicarles, individualmente y en la medida de lo posible, aquellos aspectos que tienen que trabajar en su casa y la forma o medios más adecuados para hacerlo (p.e.: utilizando lecturas de nivel apropiado con la supervisión de otra persona).

Eventualmente, también se pueden aplicar, para el conjunto de la clase, técnicas que faciliten la fluidez de la expresión y comunicación, y que puedan contribuir a un resultado más positivo como son el *role playing* o la dramatización, que consisten en que a una o varias personas se les plantee la adopción de un determinado rol (papel), o bien una situación específica en la que tienen que actuar y desenvolverse.

Finalmente, se ha planteado la mejora de la organización en lo que se refiere a las actuaciones públicas, ya que sería necesaria una ayuda física para el traslado de los materiales, además de valorar la posibilidad de utilizar determinados dispositivos (micrófonos) que faciliten la audición de las obras.

El taller de encuadernación requiere una cierta habilidad que debe formarse a través de un aprendizaje progresivo (ver tabla 83).

**Tabla 83: ENCUADERNACIÓN**

**Aspectos mejorables:**

Es importante que se distribuyan las tareas en función de las habilidades que presentan



las personas, e iniciar la actividad con un planteamiento de la misma (sobre lo que se viene haciendo y sobre lo que se va a hacer), dando un tiempo para que cada persona haga los comentarios que considere oportunos al respecto. También resulta conveniente apoyarse en un control y supervisión mutua de aquellas tareas con cierto nivel de dificultad, empleando materiales y medios que no sean peligrosos (vigilando el estado y calidad de los mismos). [*En este sentido, no se ha observado ningún tipo de situación que conlleve cierto riesgo para la persona, aunque se hace mención a esta clase de circunstancias porque siempre es importante tenerlas en cuenta cuando se desarrollan actividades de estas características*]. Es bueno que desarrollen cierta capacidad y habilidad en el manejo de determinados utensilios que forman parte de la actividad cotidiana, ya que de no poder sustituir su funcionalidad por otros objetos, se está limitando dicha capacidad que repercute, negativamente, en el grado de autonomía de la persona. En todo caso, es exigible un control individualizado de las tareas en las que se empleen este tipo de materiales.

Por otra parte, se debe favorecer un aprendizaje progresivo realizando tareas que contribuyan, posteriormente, al planteamiento de otras con una complicación más elevada, es decir, cierta continuidad en el proceso de aprendizaje de habilidades y conocimientos.

El ajedrez es un deporte-juego que exige mucha concentración y un conocimiento apropiado del sistema de juego, por ello es necesario facilitar al máximo la comprensión de esta actividad (ver tabla 84).

**Tabla 84: AJEDREZ**

**Aspectos mejorables:**

Sería interesante que, habitualmente, se combinaran de forma distinta las parejas de juego, de tal manera que cada uno de los miembros de la clase pueda conocer distintas estrategias y formas de jugar.

También es bueno comenzar las clases introduciendo algún elemento novedoso de aprendizaje y facilitando la reflexión y el comentario general de las personas que participan en la actividad para que el responsable de la misma pueda conocer, de una forma más directa, sus dificultades, intereses, dudas, y adopte con más eficacia las medidas pedagógicas que considera oportunas.

Además, pueden incluirse, eventualmente, algún otro tipo de actividades que eviten cierta monotonía en la dinámica de la clase, como, por ejemplo, la organización de pequeños campeonatos, y el comentario de anécdotas y de noticias interesantes sobre el mundo del ajedrez, e incluso, si es posible, la explicación y/o comentario de algún video sobre campeonatos y movimientos destacables en el juego.

De vez en cuando, el profesor puede jugar una partida con cada uno de los alumnos para saber más profundamente de los conocimientos y valorar más correctamente las estrategias de aprendizaje necesarias en cada caso y aportar las indicaciones más convenientes.

La actividad del taichí combina aspectos de relajación con el mantenimiento físico, lo cual es muy beneficioso para las personas mayores, puesto que, además, no requiere un esfuerzo físico importante o fuera de lo que pueden hacer este tipo de personas en general. Por eso, es importante realizar la actividad de forma adecuada (ver tabla 85).

**Tabla 85: TAICHÍ**

**Aspectos mejorables:**

Es aconsejable aprovechar, adecuadamente, el espacio disponible distribuyéndolo de manera equitativa para que quienes lo ocupan realicen los movimientos cómodamente (filas, más o menos, con el mismo número de personas).

Una vez que una serie de movimientos y ejercicios se hayan aprendido, la profesora puede desplazarse por el aula haciendo indicaciones individuales, y así los alumnos puedan realizar la actividad de forma autónoma interiorizando la cadena de movimientos definitivamente, para consolidar el aprendizaje con un mayor disfrute de la actividad.

Evidentemente, las personas con dificultades de visión u oído deben colocarse cerca de la profesora para aprovechar sus indicaciones, aunque se puede seguir la actividad por imitación con otros compañeros. En este tipo de talleres es aconsejable realizar, previamente, una pequeña entrevista para conocer las características físicas y médicas, decidiendo si es conveniente que puedan llevarlas a cabo.

La clase quizás sería más fácil de llevar para los alumnos (en cuanto a las indicaciones y movimientos que realiza la profesora) si ésta se colocara frente a un gran espejo frontal para controlar la dinámica de la clase y haciendo los movimientos en el mismo sentido que sus alumnos. Además, es aconsejable realizar este tipo de actividades con ropa cómoda y evitando interrupciones innecesarias apagando los móviles.

Cuando se desarrollan actividades que exigen un proceso de aprendizaje, es necesario llevar a cabo dicho proceso con los medios y procedimientos correctos (ver tabla 86).

**Tabla 86: “HOY POR TI, MAÑANA POR MÍ”**

**Aspectos mejorables:**

Alguno de los aspectos que se deben tener en cuenta, en general y en este tipo de actividades, es que los materiales con los que se trabajan sean seguros (no tóxicos) intentando, por ejemplo, sustituir los rotuladores por ceras o pinturas, aunque, en todo caso, siempre es importante mantener una vigilancia y control permanente sobre el trabajo que realizan las personas en el taller según sus características psicofísicas. Además, es conveniente, si es posible, realizar las tareas en mesas circulares donde todos puedan observarse y acceder fácilmente a los materiales.

El hecho de que la tarea sea, también, realizada por la persona responsable del taller es siempre muy positivo para el aprendizaje de los demás, pero se deben situar a las personas con dificultades cerca de aquellas que tienen más habilidades, para mantener un control y una eficacia del resultado, además de facilitarles la tarea. También es bueno dejar un espacio de tiempo durante la actividad para comentar propósitos, dudas, problemas relacionados con las tareas.

Es importante evitar la monotonía y el aburrimiento en las actividades (ver tabla 87).

**Tabla 87: GRANDES LECTORES**

**Aspectos mejorables:**

Es aconsejable que alguien se encargue de dirigir el taller para controlar que no se desvíen los comentarios sobre el libro a otras cuestiones que nada tienen que ver, y así poder aprovechar más el tiempo. También podría encargarse de plantear preguntas que conduzcan al tratamiento de determinadas temáticas interesantes.

Por otra parte, puede complementarse esta actividad, para que no resulte demasiado aburrida, sobre todo si no gusta el libro asignado (debería contarse con las sugerencias de las personas del taller a la hora de elegir libro, y diversificar los géneros literarios que se tratan) con la elección individual de pequeños fragmentos de textos literarios, previamente leídos por la persona que los propone como lecturas atractivas, que se darán a conocer al resto de las personas para comentarlo conjuntamente. Con todo ello, se trataría de enriquecer más la actividad.

Quizá sería importante realizar este tipo de actividades en un entorno más tranquilo y sereno donde no se coincida con talleres y/o cursos, en aulas contiguas, que alteren o interfieran en la realización de la dinámica necesaria con ruidos en ocasiones molestos. Teniendo en cuenta esto, se sugiere un nuevo planteamiento en la organización de horarios más adaptado a esta clase de actividades.

La coordinación en la actividad que se lleva a cabo es importante para alcanzar la finalidad perseguida (ver tabla 88).

**Tabla 88: JUGUETERÍA SOLIDARIA**

**Aspectos mejorables:**

Sería interesante organizar la actividad a modo de trabajo en cadena para que las propias personas conozcan más fácilmente el proceso que se sigue hasta finalizar el producto, de tal manera que cada cual se puede centrar en su propia tarea y aprender las características y

procedimientos de las que están llevando a cabo sus compañeros.

En este tipo de actividades resulta necesario tener cerca los materiales que se van a utilizar, de tal forma que estén ordenados y organizados con esta finalidad.

La informática es un conocimiento muy diverso que requiere un aprendizaje progresivo, con una finalidad práctica (ver tabla 89).

#### **Tabla 89: INFORMÁTICA**

##### **Aspectos mejorables:**

Sería bueno intercalar la dinámica de la clase con explicaciones y comentarios al conjunto de la misma sobre procedimientos y aspectos de la tarea que se consideren de interés general, para confirmar que determinadas cuestiones básicas han sido aprendidas (realizar un *feed-back*), pero también sobre aquellas nuevas ideas que son importantes que se asimilen, de tal manera que se evita estar mucho tiempo delante de una pantalla de ordenador para evitar un posible perjuicio en la visión.

También es interesante comentar novedades, innovaciones y noticias tecnológicas significativas que van a influir de manera determinante en este ámbito de las nuevas tecnologías, porque, en el fondo, se trata de un conocimiento vinculado con esta forma de integración social respecto a la comunicación y a la información.

Existen actividades que deben potenciar las cualidades de los participantes en ellas (ver tabla 90).

#### **Tabla 90: PSICOESTIMULACIÓN**

##### **Aspectos mejorables:**

Es aconsejable no valorar negativamente las habilidades y/o capacidades de una persona estando ésta presente, aunque se haga con el máximo respeto posible. Es más adecuado motivarla manifestando las cualidades y aspectos positivos que seguro posee. No hay que olvidar que a pesar de que exista una determinada problemática es importante tener en cuenta que estas actividades se realizan para mejorar dicha situación con la que se parte.

En general, en esta clase de talleres, es bueno tener en cuenta la iniciativa de las personas que asisten, planteando alguna actividad que les motive especialmente y contemple correctamente sus posibilidades de expresión, p.e.: un “debate” dirigido, durante unos minutos, sobre algún tema interesante, y en el que puedan participar todos los miembros del grupo. También es recomendable dar la oportunidad para ofrecer sugerencias y propuestas relacionadas con nuevas tareas y actividades.

Hay determinadas actividades que requieren un conocimiento detallado de las personas que participan en ellas para conseguir los objetivos planteados (ver tabla 91).

**Tabla 91: ALFABETIZACIÓN**

**Aspectos mejorables:**

Cuando una persona tiene asignada una tarea es conveniente que cambie de ejercicio cada cierto tiempo para que no se canse y pierda concentración o en el caso, también, de que muestre una especial dificultad con él.

Por supuesto, se valora favorablemente mantener una disciplina en el aula que facilite la concentración, además de asignar ejercicios para casa que afiancen los aprendizajes. Pero también es beneficioso un constante refuerzo positivo, basándose en aquellas tareas o aspectos de las mismas que se realizan con eficacia.

La organización de las actividades debe estar dirigida hacia el cumplimiento más adecuado de los objetivos que se pretenden conseguir (ver tabla 92).

**Tabla 92: EDUCACIÓN DE ADULTOS**

**Aspectos mejorables:**

Intentar que la colocación de las mesas y las sillas facilite que las personas se encuentren frente a la pizarra donde, frecuentemente, se lleva a cabo la explicación de algún tema o aspecto educativo para el aprendizaje.

En definitiva, las actividades que se llevan a cabo en el centro son muy importantes para alcanzar la integración social de las personas mayores, siendo éste el objetivo principal que se plantea con las mismas, por lo que resulta necesario que el centro desarrolle talleres y/o cursos con una dinámica adecuada a este propósito.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alessandrini González, R. y Sánchez Rodríguez, K. (2007, Sept-Dic.). Tercera Edad: Consideraciones Éticas. *Bioética*, 4-9.
- Bermejo García, L. (2004). *Gerontología educativa. Cómo diseñar proyectos educativos con personas mayores*. Madrid: Editorial Médica Panamericana.
- Cabrera Esteve, C., Navarro García, R., Ruíz Caballero, J. A., Jiménez Díaz, J. F., Brito Ojeda, E. y Legido Díez, J. C. (2006). La tercera y cuarta edad. Una revolución demográfica. En *XX Jornadas Canarias de Traumatología y Cirugía Ortopédica* (p. 53-54). Las Palmas de Gran Canarias: Biblioteca Universitaria.
- Castillo Arredondo, S. y Cabrerizo Diago, J. (2003). *Evaluación de programas de Intervención socioeducativa. Agentes y ámbitos*. Madrid: Pearson Educación.
- Comfort, A. (1984). *Una buena edad: La tercera edad*. Madrid: Editorial Debate.
- Cordero del Castillo, P. (2006). Situación Social de las personas mayores en España. *Humanismo y Trabajo Social*, 5, 161-195.
- De la Pienda, J. A. (1998). *Educación, Axiología y Utopía*. Madrid: Dykinson.
- De la Pienda, J. A. (1985). La Revolución Personalista. *Magister*, 4, 127-157.
- De Miguel Díaz, M. (2000). La evaluación de programas sociales: fundamentos y enfoques teóricos. *Revista de Investigación Educativa*, 2 (18), 289-317.
- Díaz-Plaja, F. (1995). *El arte de envejecer*. Oviedo: Ediciones Nobel.
- Durán Muñoz, R. (2007). Envejecer y empoderar. Una propuesta analítica. *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 42 (5), 293-301.
- Feldman, D. (1999). *Ayudar a enseñar*. Buenos Aires: Aique.
- Fericgla, J.M. (1992). *Envejecer. Una Antropología de la ancianidad*. Barcelona: Antrhropos.

- García Amilburu, M. (1996). *Aprendiendo a ser humanos. Una Antropología de la Educación*. Pamplona: EUNSA.
- Gómez Barnusell, A. (1991). Intervención en la tercera edad. En A. J. COLOM (Coord.), *Modelos de intervención socioeducativa* (pp. 60-79). Madrid: Narcea.
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales [IMSERSO]. (2011). *Libro Blanco: Envejecimiento Activo*.
- Kane, R.A. y Kane, R.L. (1993). *Evaluación de las necesidades en los ancianos. Guía práctica sobre los instrumentos de medición*. Madrid: SG Editores.
- Miñano Jiménez, L. y Martínez de Miguel López, S. (2011). El asociacionismo y las necesidades socioeducativas en los centros de mayores del municipio de Murcia. *Revista de Investigación Educativa*, 29 (2), 325-340.
- Palacios, J., Marchesi, A. y Coll, C. (Coords.). (1999). *Desarrollo psicológico y educación. Psicología Evolutiva*. Madrid: Alianza Editorial.
- Pérez Serrano, G. (2004). *¿Cómo intervenir en personas mayores?* Madrid: Dykinson.
- Sáez Carreras, J. (Ed.). (2003). *Educación y aprendizaje en las personas mayores*. Madrid: Dykinson.
- Sáez, N. y Vega, J.L. (1989). *Acción socioeducativa en la tercera edad*. Barcelona: CEAC.
- Sánchez Vera, P. (1996). Tercera y Cuarta edad en España desde la perspectiva de los hogares. *REIS*, 73, 57-79.
- Santos Guerra, M.A. y Moreno Olivios, T. (2004). ¿El momento de la metaevaluación educativa? Consideraciones sobre epistemología, método, control y finalidad. *Revista mexicana de investigación educativa*, 9 (23), 913-931.
- Vega, J.L. y Bueno, B. (1995). *Desarrollo adulto y envejecimiento*. Madrid: Síntesis.

## 8.1. Webgrafía

Centro Social de Personas Mayores de Mieres. (2013). *Decreto 26/97, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de régimen interno de los Hogares-Centros de Día para personas mayores*. Disponible en el sitio Web del CSPM de Mieres, <http://centrosocialpersonasmayoresmieres.es/>

*Centro Social de Personas Mayores de Mieres*. (2013). Disponible en el sitio Web del CSPM de Mieres, <http://centrosocialpersonasmayoresmieres.es/>

Consejería de Vivienda y Bienestar Social. (Ed.). (2006). *Centros Sociales de Personas Mayores (Espacios para la participación social y el envejecimiento activo)*. Recuperado el 24 de febrero de 2013 de <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/asturias-centros-03.pdf>

Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid. (Ed.). *Ejemplos de preguntas y cuestionarios para el diagnóstico del centro*. (s. f.). Recuperado el 22 de febrero de 2013 de [http://www.educa.madrid.org/cms\\_tools/files/7a990e5b-5c20-40bc-9fec-8575a44ec2ce/Ej1\\_cuestionario\\_centro.pdf](http://www.educa.madrid.org/cms_tools/files/7a990e5b-5c20-40bc-9fec-8575a44ec2ce/Ej1_cuestionario_centro.pdf)

Escudero Escorza, T. (2003). Desde los tests hasta la investigación evaluativa actual. Un siglo, el XX, de intenso desarrollo de la evaluación en educación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 9 (1). Recuperado el 20 de febrero de 2013, [http://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEv9n1\\_1.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v9n1/RELIEVEv9n1_1.htm)

Federación Asturiana de Concejos y Consejería de Salud y Servicios Sanitarios del Principado de Asturias. (Eds.). (s. f.). *Plan Municipal de Salud de Mieres*. Recuperado el 25 de febrero de 2013 de [http://salud.ayto-mieres.es/files/3-48593-annex/plan\\_municipal\\_de\\_salud.pdf](http://salud.ayto-mieres.es/files/3-48593-annex/plan_municipal_de_salud.pdf)

*Mapa de Mieres*. (2013). Recuperado el 25 de febrero de 2013 de [http://www.google.es/#hl=es&tbo=d&output=search&sclient=psy-ab&q=mapa+de+mieres&oq=mapa+de+mieres&gs\\_l=hp.3..0l2j0i30l2.1226.3405.0.3864.14.12.0.2.2.0.242.1758.0j11j1.12.0...0.0...1c.1.3.psy-ab.Os3CBfFMSyw&pbx=1&fp=a5c98fbac1cb9742&biw=1366&bih=643&bav=on.2,or.r\\_gc.r\\_pw.r\\_qf.&cad=b](http://www.google.es/#hl=es&tbo=d&output=search&sclient=psy-ab&q=mapa+de+mieres&oq=mapa+de+mieres&gs_l=hp.3..0l2j0i30l2.1226.3405.0.3864.14.12.0.2.2.0.242.1758.0j11j1.12.0...0.0...1c.1.3.psy-ab.Os3CBfFMSyw&pbx=1&fp=a5c98fbac1cb9742&biw=1366&bih=643&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.r_qf.&cad=b)



Moreno Alego, J.L. (2007). *Guía para la aplicación del modelo EFQM de Excelencia en entidades de acción social*. Recuperado el 22 de febrero de 2013 de [http://www.fundacionluisvives.org/upload/06/55/EFQM\\_def.pdf](http://www.fundacionluisvives.org/upload/06/55/EFQM_def.pdf)

**9. ANEXOS****9.1. Anexo I: Documentación de referencia*****Decreto 26/97, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de régimen interno de los Hogares-Centros de Día para personas mayores.***

5826

BOLETIN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

007496  
29-V-97**I. Principado de Asturias****• DISPOSICIONES GENERALES****CONSEJERIA DE SERVICIOS SOCIALES:**

*DECRETO 26/97, de 8 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de régimen interno de los Hogares-Centros de Día para personas mayores.*

El aumento de la población susceptible de ser usuaria de los Hogares-Centros de Día ha motivado que la Administración del Principado de Asturias haya procedido a la elaboración de normas específicas dirigidas a estos ciudadanos entre las que han de destacarse la Ley 5/1.987, de 11 de abril de Servicios Sociales, dictada en ejercicio de la competencia exclusiva que, en materia de asistencia y bienestar social, ostenta la Comunidad Autónoma de acuerdo con lo dispuesto en el art. 10.1 p) de su Estatuto de Autonomía, así como la Ley 7/91, de 5 de abril, de asistencia y protección al anciano.

La Ley de Servicios Sociales califica, en su artículo 8, como servicios sociales especializados el área de la tercera edad y en su artículo 9 establece que el Principado de Asturias promoverá y apoyará el desarrollo de estos servicios sociales especializados.

Entre las actividades dirigidas a ese colectivo de población se comprende la utilización de los hasta ahora denominados Hogares de la Tercera Edad dependientes del INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES -INSERSO- los cuales, en virtud del Real Decreto 849/95, de 30 de mayo, han sido transferidos al Principado de Asturias. Hasta el momento actual el funcionamiento de dichos Hogares viene regulado por Orden de 16 de mayo de 1.985, por la que se aprobó el Estatuto Básico de los Centros de Tercera Edad del Instituto Nacional de Servicios Sociales de la Seguridad Social.

Assumida por el Principado de Asturias la competencia de las materias del INSERSO y teniendo en cuenta la experiencia acumulada por la aplicación de la referida Orden de 16-05-85, junto con la necesidad de proceder a completarlo y perfeccionarlo, hace ineludible, al introducir novedades significativas la elaboración de un nuevo Decreto.

Entre dichas novedades cabe destacar la definición de los Hogares, las condiciones para ser socio, la elección de los miembros de la Junta de Gobierno o el régimen sancionador.

Por razones de técnica normativa, con el fin de disponer de una única norma reguladora de esta materia, se ha estimado oportuno elaborar un texto aplicable en el ámbito de esta Comunidad Autónoma en sustitución de la mencionada Orden de 16 de mayo de 1.985.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Servicios Sociales y previo acuerdo del Consejo de Gobierno en su reunión de 8 de Mayo de 1.997.

**DISPONGO**

Artículo único.- Se aprueba el Reglamento de régimen interno de los Hogares-Centros de Día que figura en el Anexo al presente Decreto.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

PRIMERA.- Todos aquellos usuarios que por la naturaleza de las circunstancias que le dieron acceso a la condición de socio, no se encuentren contemplados en el presente Decreto, continuarán, a título personal, disfrutando de los derechos adquiridos.

SEGUNDA.- Aquellos usuarios, que tengan la condición de socio en más de un Centro, habrán de optar por mantener tal condición en uno sólo de ellos renunciando a los demás en el plazo de tres meses a contar de la entrada en vigor del presente Decreto.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

El presente Decreto será de aplicación en el ámbito de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias en sustitución de la Orden de 16 de mayo de 1.985 que aprobó el Estatuto Básico de los Centros de la Tercera Edad del Instituto Nacional de Servicios Sociales de la Seguridad Social.

**DISPOSICIONES FINALES**

PRIMERA.- El Consejero de Servicios Sociales para dictará cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución del presente Decreto.

SEGUNDA.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Dado en Oviedo, a 8 de mayo de 1997.—El Presidente del Principado, Sergio Márquez Fernández.—El Consejero de Servicios Sociales, Antonio Cueto Espinar.—9.559.

**ANEXO****TÍTULO 1.- DE LA DEFINICIÓN DE LOS HOGARES.**

ARTÍCULO 1º.- Los hogares son Centros de Día gerontológicos donde se presta a los usuarios servicios sociales comunitarios y especializados, con el objetivo de propiciar la convivencia, participación y autonomía de las Personas Mayores en su entorno habitual, tendiendo a conseguir niveles más altos de convivencia, participación e integración para la mejora progresiva de su calidad de vida.

**TÍTULO 2.- DE LA DIRECCIÓN DE LOS HOGARES**

ARTÍCULO 2º.- Los Directores de los Hogares son los máximos responsables del correcto funcionamiento de los mismos.

ARTÍCULO 3º.- Bajo la dependencia del órgano competente de la Consejería de Servicios Sociales, los Directores de los Hogares tendrán las siguientes funciones:

- a) Representar a la Administración del Principado de Asturias dentro del Centro y a éste en otros ámbitos.
- b) Aplicar el conjunto de las disposiciones reguladoras del funcionamiento del Centro y recabar la cooperación de la Junta de Gobierno para la buena marcha del mismo.
- c) Desempeñar la Jefatura de personal.
- d) Fijar los horarios de los servicios, velando por la eficacia y calidad de los mismos.
- e) Impulsar y coordinar programas y servicios, en orden a la consecución de los fines del Centro.
- f) Prestar asesoramiento y apoyo dentro del ámbito de sus facultades a los Órganos de participación por medio de todos los recursos personales y técnicos del Centro.
- g) Controlar y supervisar la ejecución del presupuesto del Programa de actividades.
- h) Cualquier otra que le fuere encomendada por el órgano competente de la Consejería de Servicios Sociales.

**TÍTULO 3.- DE LOS ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN**

ARTÍCULO 4.- Los Órganos de participación y representación de los Hogares son la Asamblea General y la Junta de Gobierno.

ARTÍCULO 5.- La Asamblea General se constituye por los socios del Centro y por los

representantes de la Administración en la Junta de Gobierno; éstos últimos actuarán con voz y sin voto.

La Asamblea se reunirá en sesión ordinaria una vez al año, y en sesión extraordinaria cuantas veces sean necesarias, por acuerdo tomado por mayoría simple de la Junta de Gobierno o a petición del 15 por 100 de los socios.

La convocatoria de cada Asamblea se realizará por el Presidente de la Junta de Gobierno o, cuando ésta no exista, por el Director del Centro, con una antelación mínima de siete días. Se hará pública en el tablón de anuncios del Centro, haciéndose constar su carácter. En caso de ser extraordinaria, indicará si es por acuerdo de la Junta o a petición de un número de socios, en cuyo supuesto figurarán los nombres y apellidos de éstos. Asimismo deberá concretar el lugar, la hora y el orden del día. La Asamblea quedará formalmente constituida con la presencia de al menos el 10 por 100 de los socios, en primera convocatoria, y en segunda, que necesariamente se realizará media hora después, cualquiera que sea el número de asistentes.

Una vez reunida, se efectuará la oportuna elección de Presidente, Vicepresidente y Secretario, que constituirán la Mesa de la misma y cuyo mandato finalizará al término de la Asamblea. Esta elección se llevará a cabo por el procedimiento de mano alzada, previa presentación de candidatos a cada cargo. No habiendo candidatos, la Mesa será constituida de la siguiente forma: serán Presidente y Vicepresidente los socios presentes de mayor edad y Secretario, el más joven.

Los acuerdos de la Asamblea se tomarán por mayoría simple de los presentes. Se levantará un acta en la que figure: Número de asistentes a la Asamblea, constitución de la Mesa, desarrollo del orden del día y acuerdos tomados. Una copia de la misma deberá hacerse pública en el tablón de anuncios del Centro.

ARTÍCULO 6.- La Junta de Gobierno del Centro estará integrada por:

- Los representantes de los socios, elegidos por éstos de forma directa, libre y secreta a través de un proceso electoral, previamente establecido, con listas abiertas de candidatos. Por cada candidato podrá designarse un interventor y un suplente.
- El Director y un trabajador social del centro.
- Un representante de la Administración regional, que actuará con voz y sin voto.
- Un representante del Ayuntamiento en cuyo término esté ubicado el centro, que actuará con voz y sin voto.

La representación de los socios de la Junta de Gobierno del Centro estará formada en función del número de aquellos en cada Centro según siguiente escala:

Hasta 1.000 socios, 7.

Por cada 1.000 socios más o fracción, se incrementará un representante hasta alcanzar, como máximo la cifra de 11.

Los cargos de Presidente y Vicepresidente de la Junta de Gobierno serán elegidos por y entre los miembros representantes de los usuarios. El Secretario de la Junta será el Presidente entre los miembros que hayan resultado electos.

La duración del mandato de la Junta de Gobierno será de tres años.

La Junta de Gobierno se reunirá en sesión ordinaria una vez al mes, y en sesión extraordinaria cuantas veces se requiera, por decisión del Presidente o a petición escrita de la mitad más uno de sus miembros o de la Dirección del Centro.

La convocatoria la realizará el Presidente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, señalando el orden del día, lugar y hora de la reunión.

Los acuerdos de la Junta se tomarán por mayoría simple, decidiendo en caso de empate el voto del Presidente.

La Junta se entenderá válidamente constituida, cuando se encuentren presentes la mitad más uno de sus miembros.

ARTÍCULO 7.- Son facultades de la Asamblea General:

- Aprobar el orden del día de la Asamblea.
- Conocer y aprobar el programa de las actividades socio-culturales, cuidando la proporcionalidad adecuada entre ellas.
- Elevar a la Dirección Regional de Acción Social para su aprobación la propuesta de Reglamento de Régimen Interior elaborada por la Junta de Gobierno.

d) Conocer el informe anual elaborado por la Junta.

e) Acordar por mayoría de dos tercios de los asistentes que la componen la revocación del mandato para cargo dentro de la Junta, siempre que medie causa justificada y conste como un punto del orden del día en la convocatoria de la Asamblea.

ARTÍCULO 8.- Son facultades de la Junta de Gobierno:

- Elaborar anualmente un informe para conocimiento de la Asamblea General sobre el programa de actividades socio-culturales, exponiendo los problemas y soluciones que se estimen convenientes.
- Constituir comisiones de trabajo para el desarrollo de sus funciones. Estas comisiones podrán estar compuestas o presididas por socios no vocales de la Junta.
- Velar por una relaciones de convivencia participativas y democráticas entre los socios.
- Confeccionar y proponer el programa anual de actividades socio-culturales.
- Convocar en los plazos reglamentarios las elecciones para representantes de los socios en la Junta de Gobierno.
- Elaborar los proyectos de normas de régimen interior y modificación de las mismas, para su remisión a la Asamblea General.
- Adoptar los acuerdos pertinentes en materia de premios y sanciones, según se establece en el título correspondiente.
- Estimular la solidaridad entre los socios fomentando actuaciones de autoayuda y participación en la Comunidad.
- Divulgar los medios y prestaciones del Centro y fomentar, en su caso, la oportunidad de concertación en el ámbito del Centro con otras Entidades que signifique una mejora para los socios.
- Promover ante el órgano competente de la Consejería de Servicios Sociales la concesión del título de socio de honor en favor de aquella Entidad o persona ajena al Centro que, por su colaboración o actuación destacada, en beneficio del mismo, merezcan tal distinción.
- Cualquier otra que, en lo sucesivo, pudiera atribuírsele.

ARTÍCULO 9.- Corresponde al Presidente de la Junta de Gobierno:

- Ostentar la representación de los socios del Centro.
- Convocar las reuniones de la Asamblea General y de la Junta de Gobierno fijando el orden del día de las mismas.
- Presidir las reuniones de la Junta de Gobierno y moderar los debates de acuerdo con el procedimiento que se establezca en las normas de régimen interior.
- Recibir información sobre circulares e instrucciones que directamente se refieran a las competencias de la Junta de Gobierno.
- Desempeñar cualquier otra función que pudiera derivarse de la presente norma.

Estas facultades se atribuirán al Vicepresidente en los casos de ausencia, enfermedad o vacante del Presidente.

ARTÍCULO 10.- Corresponde al Secretario de la Junta de Gobierno:

- Levantar acta de las sesiones, en las que figurará el visto bueno del Presidente.
- Expedir certificación de los acuerdos de la Junta cuando proceda y sea expresamente requerido para ello.
- Llevar a cabo las funciones de carácter administrativo que se relacionen con las actividades de la Junta.
- Custodiar los libros, documentos y correspondencia de la Junta.
- Asumir, en su caso, junto con el Presidente de la Junta, funciones de Tesorería.

ARTÍCULO 11.- Corresponde a los vocales de la Junta:

- a) Proponer por escrito al Presidente los asuntos que hayan de incluirse en el orden del día de las sesiones de la Junta y de la Asamblea.
- b) Presidir las comisiones de trabajo que se les encomiende.
- c) Prestar apoyo a los cargos de la Junta de Gobierno.
- d) Participar en los debates y votar los acuerdos.

ARTÍCULO 12.- Los miembros electos de la Junta de Gobierno no percibirán remuneración alguna, salvo las compensaciones económicas que, para gastos de transporte y dietas, establezca la Administración Regional, en su caso. Tampoco gozarán de inmunidad respecto a los deberes generales y régimen de faltas y sanciones aplicables a los socios.

Colaborarán con el Director del Centro dentro de su competencia para el mejor cumplimiento de la función social que le está encomendada.

#### TÍTULO 4.- DE LOS SOCIOS DE LOS CENTROS

ARTÍCULO 13.- Para ser socio del Hogar es preciso:

- Ser mayor de 60 años.
- También pueden adquirir esta condición el cónyuge del socio o persona unida maritalmente a él, convivencia que habrá de ser probada fehacientemente, condición ésta que podrá mantenerse en caso de fallecimiento de aquel en tanto no cambie de estado.

La particular situación socio-laboral de determinadas zonas del Principado de Asturias, en donde un importante número de personas tienen condición de pensionistas por la especialidad de la actividad laboral desarrollada, motivará el que los Reglamentos de Régimen Interior de los Centros de esas zonas puedan regular, con detalle, el acceso de dichas personas a los mismos, siempre que la capacidad de aquellos lo permita.

ARTÍCULO 14.- A los socios de los Centros se les facilitará un documento acreditativo.

La condición de socio no podrá mantenerse más que en un Centro.

ARTÍCULO 15.- La condición de socio se perderá por alguna de las siguientes causas:

- a) A petición propia.
- b) Por sanción disciplinaria.
- c) Por cambio de domicilio que implique traslado a otra localidad.
- d) Por fallecimiento.

#### TÍTULO 5.- DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS SOCIOS.

ARTÍCULO 16.- Los socios de los Centros podrán utilizar todas las instalaciones y servicios de los mismos dentro de las normas que se establezcan. En concreto:

- a) Asistir a la Asamblea General y tomar parte en sus debates con voz y voto.
- b) Participar en los servicios y actividades que se organicen y colaborar con sus conocimientos y experiencia en el desarrollo de los mismos.
- c) Formar parte de las Comisiones que se constituyan.
- d) Elevar por escrito a la Junta de Gobierno o Dirección del Centro propuestas relativas a mejoras de los Servicios.
- e) Formular por escrito, en el que conste su identificación, las quejas y sugerencias que tengan por conveniente y que serán depositadas en los buzones de todos los Hogares sitos en el Principado de Asturias.
- f) Beneficiarse de los servicios y prestaciones establecidos para la atención del socio en el ámbito del Centro respectivo.
- g) Participar como elector y elegible en los procesos electorales del Centro.

ARTÍCULO 17.- Serán deberes de los socios de los Centros:

- a) Conocer y cumplir el presente Decreto y el Reglamento de Régimen Interior, así como los acuerdos o instrucciones emanadas de la Junta de Gobierno y de la Dirección, respectivamente.
- b) Utilizar adecuadamente las instalaciones del Centro y colaborar en su mantenimiento.
- c) Guardar las normas de convivencia y respeto mutuo del Centro y en cualquier otro lugar relacionado con sus actividades.
- d) Poner en conocimiento de la Junta y de la Dirección del Centro, por escrito y con identificación del usuario, las anomalías o irregularidades que se observen el mismo.
- e) Respetar las convicciones políticas, morales y religiosas de cuantas personas se relacionen con ellas.

#### TÍTULO 6.- DE LOS PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 18.- La Junta de Gobierno, podrá proponer al órgano competente de la Consejería de Servicios Sociales la concesión de Menciones Honoríficas a socios o personas relacionadas con el Centro que se consideren merecedoras de tal distinción.

ARTÍCULO 19.- Las faltas sujetas a sanción se clasifican en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- a) Alterar las normas de convivencia y respeto mutuo.
- b) Utilizar inadecuadamente las instalaciones y medios del Centro o perturbar las actividades del mismo.

Son faltas graves:

- a) La reiteración de las faltas leves.
- b) Promover y participar en altercados, riñas o peleas.
- c) Falsar u ocultar declaraciones o aportar datos inexactos en relación con la condición de socio.

Son faltas muy graves:

- a) La reiteración de las faltas graves.
- b) La agresión física o malos tratos a otros socios, personal del Centro o a cualquier persona que tenga relación con él.
- c) Alterar las normas de convivencia de forma habitual.
- d) La sustracción de bienes o cualquier clase de objetos propiedad del Centro, del personal o de cualquier usuario.

ARTÍCULO 20.- Sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar, las sanciones que se podrán imponer a los socios que incurran en algunas de las faltas mencionadas en el artículo anterior, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal privada.
- b) Amonestación individual por escrito.
- c) Suspensión de la condición de socio hasta 15 días.

2.- Por faltas graves:

- a) Suspensión de los derechos de socio por un tiempo no inferior a 15 días y hasta seis meses.

3.- Por falta muy graves:

- a) Suspensión de los derechos de socio por un periodo de seis meses a dos años.
- b) Pérdida definitiva de la condición de socio del Centro con inhabilitación para pertenecer a cualquier otro Centro.

ARTÍCULO 21.- Las sanciones por faltas leves serán impuestas por el Director del Centro.

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por quien legalmente se determine por la Consejería de Servicios Sociales del Principado de Asturias, mediante el correspondiente expediente contradictorio.

En los casos de riesgo inmediato para la integridad física de los socios o personal del Centro, la Dirección del mismo, mediante decisión motivada, adoptará las medidas cautelares que resulten necesarias para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, el buen fin del procedimiento, evitar el mantenimiento de la infracción y las exigencias de los intereses generales.

ARTÍCULO 22.- Las faltas leves prescribirán a los dos meses; las graves, a los cuatro y las muy graves, a los seis meses.

El plazo de prescripción comenzará a contar desde el día en que la falta se hubiere cometido.

El plazo de prescripción se interrumpirá a la recepción por el socio del escrito en que se le comunica la incoación del expediente.

Si el expediente se paraliza por causas ajenas a la voluntad del expedientado, transcurrido un periodo de dos meses sin reanudarse seguirá contando el plazo de prescripción.

ARTÍCULO 23.- Las sanciones impuestas a los socios serán anotadas en su expediente personal. Estas anotaciones quedarán canceladas, salvo en los casos de pérdida definitiva de la condición de socio, siempre que la Junta considere que el sancionado ha observado un normal comportamiento durante los siguientes plazos:

- a) Sanciones por faltas leves: Dos meses
- b) Sanciones por faltas graves: Cuatro meses
- c) Sanciones por faltas muy graves: Seis meses

Estos plazos serán contados a partir de la fecha del cumplimiento de la sanción.

Los sancionados por faltas graves y muy graves no adquirirán el derecho a participar como elegibles en los procesos electorales para la constitución de las Juntas de Gobierno mientras no quede cancelada la anotación correspondiente.

ARTÍCULO 24.- Denunciado ante la Junta de Gobierno un hecho susceptible de ser tipificado como falta con arreglo a lo dispuesto en este Decreto, la Junta llevará a cabo una primera comprobación acerca de la veracidad del mismo y decidirá por mayoría de dos tercios:

- a) En primer lugar, sobre el carácter del hecho con objeto de definir su gravedad y la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concursan en unas y otras.
- b) En segundo término, sobre la remisión de la denuncia a la Dirección Regional o dependencia administrativa que corresponda, si procede.
- c) Y, por último, en los casos de riesgo inmediato para la integridad física de los socios y, de modo absolutamente excepcional, propondrá a la Dirección del Centro la adopción de medidas cautelares.

Cuando se estime la falta como leve, la Dirección del Centro decidirá sobre la sanción a imponer, con citación previa y audiencia, si fuera posible, del interesado.

En los supuestos de las faltas estimadas como graves y muy graves, el órgano competente de la Consejería de Servicios Sociales del Principado de Asturias designará un instructor, quien, a la mayor brevedad, realizará la investigación adecuada, con objeto de elevar la propuesta que estime procedente de acuerdo con la normativa en vigor, oídos el interesado y la Junta de Gobierno.

El presunto responsable ha de ser notificado de los hechos que se le imputan, de las infracciones que tales hechos puedan constituir y de las sanciones que, en su caso, se le pudieran imponer.

El órgano competente de la Consejería de Servicios Sociales del Principado de Asturias pondrá en conocimiento de la Junta de Gobierno su resolución, adjuntando dos copias de la misma, una de las cuales será remitida por la Junta al interesado con acuse de recibo.

ARTÍCULO 25.- Contra la sanción impuesta y sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan, podrán interponerse las reclamaciones o recursos oportunos de acuerdo con las Leyes de Procedimiento Administrativo y de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en vigor y sus normas de aplicación.

En cualquier caso, tanto la resolución inicial como las que se deriven del procedimiento deberán indicar al interesado las posibilidades de recursos a que puede acogerse.

Lo expuesto anteriormente en cuanto al procedimiento sancionador serán en todo caso susceptibles de ser adaptadas al reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora previsto en el Real Decreto 1398/1993 y a tenor de lo dispuesto en los art. 133 y 139 de la Ley de Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, artículo 35 de la Ley 2/1995, de 13 de marzo, sobre el Régimen Jurídico de la Administración del Principado de Asturias y Decreto 21/94, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento Sancionador General en la Administración del Principado de Asturias.

• AUTORIDADES Y PERSONAL

CONSEJERIA DE COOPERACION:

*CORRECCION de errores de la Resolución de 29 de abril de 1997, de la Dirección Regional de Función Pública y Organización Administrativa, por la que se resuelve concurso de traslados entre funcionarios pertenecientes al Cuerpo Auxiliar de la Administración del Principado de Asturias, publicado en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, número 113, de 17 de mayo de 1997.*

Advertido error en el anexo II de la Resolución de 29 de abril de 1997, la Dirección Regional de Función Pública y Organización Administrativa, por la que se resuelve concurso de traslados entre funcionarios pertenecientes al Cuerpo Auxiliar de la Administración del Principado de Asturias, publicada en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias, número 113, de 17 de mayo de 1997, se procede a su rectificación en el siguiente sentido:

En la página 5139, anexo II, de la citada Resolución, en las columnas correspondientes a la Consejería y Concejo se omiten los citados datos para el puesto a ocupar por Fernández Rienda, Fernando, por lo que se especifican a continuación:

Consejería	Concejo
Servicios Sociales	Oviedo

Lo que se hace público para general conocimiento.—9.544

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERIA DE COOPERACION:

*RESOLUCION de 21 de febrero de 1997, de la Consejería de Cooperación, por la que se ordena la publicación del Convenio suscrito entre la Consejería de Fomento y el Ayuntamiento de Villaviciosa, para el desarrollo de una programación de inversiones en infraestructura y actuaciones análogas en el Area de Rehabilitación Integrada de Villaviciosa.*

Habiéndose suscrito con fecha 25 de noviembre de 1996 Convenio entre la Consejería de Fomento y el Ayto. de Villa-

**9.2. Anexo II: Cuestionario dirigido a los socios/usuarios del centro****CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS USUARIOS DEL CENTRO SOCIAL DE PERSONAS MAYORES DE MIERES**

Con la finalidad de llevar a cabo una evaluación de las necesidades del Centro Social de Personas Mayores de Mieres, requerimos su colaboración para contestar a una serie de preguntas sobre diferentes aspectos relacionados con su actividad en dicho centro, ya que es muy importante la información que vamos a obtener de sus respuestas. Así pues, le pedimos que rellene con la máxima confianza y sinceridad el cuestionario que a continuación le presentamos, teniendo en cuenta que la confidencialidad de los datos que nos proporcione estará asegurada completamente.

El cuestionario que va a cumplimentar tiene en cuenta los siguientes contenidos:

**Satisfacción del usuario** (nivel de satisfacción alcanzado respecto a la atención recibida en el centro), **impacto en la sociedad** (influencia del centro en el entorno social) **y resultados del centro** (conocimiento sobre los resultados del centro).

Muchas gracias por su participación.

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN** (rellenar con una [X] la opción correspondiente):

**Sexo:** Masculino  Femenino

**Edad:** Menos de 50 años  de 50 a 55  de 56 a 60

De 61 a 65  de 66 a 70  de 71 a 75

De 76 a 80  de 81 en adelante

**Nivel de Estudios:** Primarios incompletos  Primarios completos

Bachillerato/FP  Universitarios

**Lugar de Residencia** [por ejemplo: Mieres (Turón)]:

**Estado Civil:** Casado/a  Soltero/a  Viudo/a   
 Separado/a  Divorciado/a  Pareja de hecho

**Situación actual (laboral):** Jubilado/a  Activo/a  Prejubilado/a

**Actividad (laboral) que ha tenido o tiene:**

**Perfil del usuario:**

Tiempo, aproximado, que lleva asistiendo al centro:.....

Actividades que realiza en el centro (Marcar con una  la opción u opciones correspondientes).

Encaje de Bolillos	<input type="checkbox"/>	Armónica	<input type="checkbox"/>
Guitarra	<input type="checkbox"/>	“Hoy por ti, mañana por mí”	<input type="checkbox"/>
Taichí	<input type="checkbox"/>	Grandes lectores	<input type="checkbox"/>
Recitación o Taller de teatro	<input type="checkbox"/>	Juguetería solidaria pintura	<input type="checkbox"/>
Encuadernación	<input type="checkbox"/>	Juguetería solidaria costura	<input type="checkbox"/>
Ajedrez	<input type="checkbox"/>	Juguetería solidaria carpintería	<input type="checkbox"/>
Psicoestimulación	<input type="checkbox"/>	Informática	<input type="checkbox"/>
Alfabetización	<input type="checkbox"/>	Tejeduría	<input type="checkbox"/>
Educación de Adultos	<input type="checkbox"/>	Baile	<input type="checkbox"/>
Dibujo	<input type="checkbox"/>	Gimnasia	<input type="checkbox"/>

Otras Actividades (Señalar):

Frecuencia de las actividades que realiza en el centro (una vez a la semana, dos días, a diario, etc.):.....

Con qué frecuencia acude al centro (una vez a la semana, dos días, a diario, etc.):.....

Marcar con  el número que más coincida con su opinión.

1.-En desacuerdo 2.-Poco de acuerdo 3.-De acuerdo 4.-Totalmente de acuerdo

A continuación, te presentamos una serie de preguntas que hacen referencia a tu nivel de satisfacción en el centro.

Satisfacción del usuario	1	2	3	4
1. La atención recibida responde a lo que esperaba del centro.				
2. Tengo confianza en el centro.				
3. Estoy satisfecho/a de ser socio/a de este centro.				
4. Estoy satisfecho/a con la forma en que me atienden.				
5. Los responsables de las actividades comentan con los participantes sus progresos y dificultades durante su desarrollo.				
6. Estoy satisfecho/a con la forma de actuar del responsable de la actividad.				
7. El responsable de llevar a cabo las actividades se preocupa, además, por una situación personal del usuario adecuada.				
8. El personal del centro me atiende cuando le planteo cualquier asunto.				
9. Conozco a la persona en el centro a la que debo dirigirme según el asunto de que se trate.				
10. Hay una buena comunicación entre los responsables de las actividades y los participantes en las mismas.				
<p>A continuación, te presentamos un conjunto de cuestiones referidas al clima social y a la atención recibida en el centro:</p>				
11. La convivencia en el centro es buena.				
12. La disciplina existente favorece la convivencia.				
13. Existe un clima social y educativo adecuado en el centro.				
14. Recibo una orientación adecuada sobre cómo llevar a cabo la actividad.				
15. Dispongo de cauces adecuados para efectuar quejas sobre el funcionamiento del centro.				
16. He recomendado este centro a otras personas.				
17. Estoy informado/a sobre las actividades que se realizan en el centro y sobre los servicios complementarios.				
18. Estoy informado/a de los programas y proyectos del centro.				



<b>Satisfacción del usuario (continuación)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
19. Estoy satisfecho/a con las actividades que se llevan a cabo en el centro.				
20. Estoy satisfecho/a con los servicios complementarios (cafetería, sala de lectura, etc.).				
21. Estoy satisfecho/a con los programas y proyectos del centro.				
22. La atención y/o formación que recibo es de calidad.				
A continuación, te planteamos unas cuestiones sobre la organización general de las actividades y del centro:				
23. El tiempo de las actividades se aprovecha bien en el centro.				
24. El horario de las actividades se adapta a las necesidades del usuario.				
25. La organización y el funcionamiento del centro son buenos.				
26. Me responden pronto a las quejas que planteo.				
27. Recibo un trato correcto.				
28. La documentación que se utiliza en el centro para informar o realizar gestiones es sencilla y práctica.				
29. Estoy satisfecho/a con las instalaciones que posee el centro.				
30. Estoy satisfecho/a con el nivel de mantenimiento de las instalaciones.				

Te presentamos una serie de preguntas referentes a la influencia del centro en el entorno social.

<b>Impacto en la sociedad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
31. El centro colabora en la mejora del barrio o de la localidad en que se encuentra ubicado.				
32. La dirección del centro tiene buenas relaciones con las instituciones cercanas al centro.				
33. Los usuarios del centro influyen de manera positiva en su entorno social.				
34. El comportamiento de los usuarios del centro ayuda a mejorar la convivencia en la sociedad.				
35. El centro colabora en las actividades culturales del barrio o de la localidad.				
36. El centro colabora con las familias y las instituciones para mejorar la calidad de vida de los usuarios.				
37. El centro promueve el acercamiento de los usuarios a la cultura local y regional.				
38. El centro participa en actividades conjuntas con otros centros u organismos de la zona.				
39. El centro informa convenientemente de sus actividades a la comunidad.				
40. Los programas en los que interviene el centro tienen repercusión en el barrio o en la localidad.				

<b>Impacto en la sociedad (continuación)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Ahora, te vamos a presentar un conjunto de cuestiones relativas a actividades externas que se realizan a través del centro y otros aspectos de su influencia social:				
41.El centro permite que diferentes asociaciones socioculturales puedan utilizar sus instalaciones.				
42.El centro ayuda en acciones de asistencia o colaboración social.				
43.El centro se implica para que mejore la situación social de las personas mayores en la comunidad.				
44.El centro ofrece actividades complementarias al margen de los talleres y/o cursos habituales.				
45.El centro facilita la utilización de sus instalaciones para actividades propuestas por agentes externos.				
46.El centro se preocupa por evitar que su funcionamiento perjudique a los vecinos.				
47.El centro se preocupa por respetar el medio ambiente y conservar la energía.				
48.El centro respeta las instalaciones, construcciones y mobiliario situados en el barrio o la localidad.				

A continuación, te presentamos una serie de preguntas que hacen referencia a los resultados que obtiene el centro.

<b>Resultados del centro</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
49.El centro ha alcanzado los objetivos previstos en los programas y/o proyectos institucionales.				
50.El personal <i>docente</i> ha tenido en cuenta en el desarrollo de las actividades los principios y valores planteados en programas institucionales.				
51.La oferta formativa y ocupacional del centro ha sido adecuada.				
52.Los usuarios han obtenido buenos resultados en el ejercicio de las actividades de los talleres y/o cursos.				
53.Lo que he aprendido me será útil en el futuro.				
54.El personal <i>docente</i> ha asistido con regularidad a los talleres y/o cursos que imparte y ha cumplido con los objetivos establecidos para los mismos.				
55.El personal <i>docente</i> ha sido puntual en el horario de las <i>clases</i> .				
56.El centro ha controlado las faltas de asistencia de los participantes en las actividades y los retrasos.				
57.El centro se ha preocupado porque los nuevos usuarios se hayan integrado bien con sus compañeros/as y con los responsables de las actividades.				
58.Estoy satisfecho/a con la aplicación del Reglamento de Régimen Interior.				
59.El centro ha gestionado bien los servicios ofertados.				
60.La dirección ha organizado bien la distribución de los horarios de acuerdo con los espacios disponibles.				
61.La dirección ha aprovechado bien las instalaciones del centro.				

<b>Resultados del centro (continuación)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
62. El centro ha empleado bien los medios económicos disponibles.				
63. La solicitud de plaza y la matriculación ha funcionado bien en el centro.				
64. Si pudiera elegir centro, elegiría éste.				

Muchas gracias por su colaboración.

### 9.3. Anexo III: Cuestionario dirigido al personal del centro

#### CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL DEL CENTRO SOCIAL DE PERSONAS MAYORES DE MIERES

Con la finalidad de llevar a cabo una evaluación de las necesidades del Centro Social de Personas Mayores de Mieres, requerimos su colaboración para contestar a una serie de preguntas sobre diferentes aspectos relacionados con su actividad en dicho centro, ya que es muy importante la información que vamos a obtener de sus respuestas. Así pues, le pedimos que rellene con la máxima confianza y sinceridad el cuestionario que a continuación le presentamos, teniendo en cuenta que la confidencialidad de los datos que nos proporcione estará asegurada completamente.

El cuestionario que va a cumplimentar tiene en cuenta los siguientes aspectos:

**El liderazgo** (la capacidad de organización y gestión en la dirección del centro), **recursos** (la gestión de los recursos y medios materiales del centro) **y satisfacción del personal** (el grado de satisfacción del personal en cuanto a la gestión y funcionamiento del centro social).

Muchas gracias por su participación.

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN** (rellenar con una [X] la opción correspondiente):

**Sexo:** Masculino  Femenino

**Edad:** Menos de 50 años  de 50 a 55  de 56 a 60   
De 61 a 65  de 66 a 70  de 71 a 75   
De 76 a 80  de 81 en adelante

**Nivel de Estudios:** Primarios incompletos  Primarios completos   
Bachillerato/FP  Universitarios

**Lugar de Residencia** [por ejemplo: Mieres (Turón)]:

**Estado Civil:** Casado/a  Soltero/a  Viudo/a   
 Separado/a  Divorciado/a  Pareja de hecho

**Situación actual (laboral):** Jubilado/a  Activo/a  Prejubilado/a

**Actividad (laboral) que desarrolla o ha desarrollado:**

Marcar con  el número que más coincida con su opinión.

1.-En desacuerdo 2.-Poco de acuerdo 3.-De acuerdo 4.-Totalmente de acuerdo

A continuación, te presentamos una serie de preguntas que hacen referencia a la capacidad de organización en el centro.

<b>Liderazgo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. La dirección del centro está comprometida con una gestión de calidad.				
2. La dirección elabora programas de mejora continua del centro.				
3. La dirección es accesible y escucha al personal.				
4. La dirección se preocupa por la satisfacción del personal.				
5. La dirección promueve la elaboración participativa de los proyectos del centro.				
6. La dirección coordina la elaboración de los proyectos del centro.				
7. La dirección impulsa la evaluación de los proyectos en el centro.				
8. La dirección mantiene una preocupación constante por la formación adecuada del personal.				
9. La dirección hace participar a todo el personal en el proceso de gestión de calidad del centro.				
10. La dirección afronta, de forma eficaz, los posibles conflictos en el centro.				
11. La dirección da importancia a una relación adecuada entre los diferentes agentes y grupos sociales vinculados al centro (personal, socios, familias).				
12. La dirección tiene en cuenta las opiniones del personal.				
13. La dirección reconoce y estimula el trabajo que se desarrolla en el centro.				
14. La dirección reconoce el esfuerzo y los resultados del personal.				
15. Existe, por parte de la dirección, un reconocimiento real de los éxitos del personal, tanto dentro como fuera del centro.				
16. La dirección agradece los esfuerzos llevados a cabo por el personal en situaciones extraordinarias.				
17. Para la asignación de responsabilidades y tareas, la dirección, tiene en cuenta el esfuerzo realizado.				

18. La dirección facilita al personal el uso de las instalaciones y materiales pertenecientes al centro.				
--	--	--	--	--

A continuación, te presentamos una serie de preguntas que hacen referencia a la gestión de recursos en el centro.

<b>Recursos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
19. El sistema de información del centro es accesible al personal.				
20. Se utilizan todos los medios necesarios para desarrollar, adecuadamente, la actividad socioeducativa en el centro.				
21. Se dispone de los recursos imprescindibles para el funcionamiento general del centro.				
22. Existe un conocimiento claro de los recursos de que dispone el centro.				
23. Se facilitan recursos en función de las propuestas y necesidades del personal.				
24. Se facilitan recursos materiales en función de los requerimientos de la actividad.				
25. Se utilizan las instalaciones y recursos del centro según los objetivos planteados para el desarrollo de su actividad.				
26. Se usa la tecnología disponible en el centro para mejorar los resultados socioeducativos de los talleres y/o cursos.				
27. Se intenta adaptar las capacidades del personal del centro a los medios técnicos disponibles para que mejoren su rendimiento.				
28. Los medios materiales necesarios son facilitados de forma inmediata o lo antes posible.				

A continuación, te presentamos una serie de preguntas que hacen referencia al grado de satisfacción del personal del centro.

<b>Satisfacción del personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
29. Estoy satisfecho/a con el ambiente y el clima del centro.				
30. Estoy satisfecho/a con las condiciones en que desempeño mis tareas.				
31. La comunicación entre el personal y la dirección del centro es fácil.				
32. Se establecen los objetivos de cada persona y se evalúa, de alguna manera, su trabajo, en función de los objetivos del centro.				
33. Se procura que el personal reciba la formación adecuada para el desarrollo de las actividades.				
34. Se tienen en cuenta las necesidades que requiere el desempeño de las actividades en el centro.				
35. La dirección procura facilitar al personal los recursos necesarios para hacer correctamente su trabajo.				
36. La dirección reconoce el trabajo bien hecho.				
37. Me siento valorado/a por los órganos de gestión del centro.				
38. El estilo de dirección facilita el desarrollo de las actividades del personal.				
39. Se tienen en cuenta las capacidades de cada cual para el desempeño de sus funciones en el centro.				
40. El personal puede participar en los planes y en el desarrollo del centro.				
41. El personal conoce cuáles son los objetivos generales del centro.				
42. El personal conoce los proyectos y programas del centro.				
43. Comparto los objetivos generales del centro.				
44. El personal participa en los planes de mejora del centro.				
45. Cuando el personal plantea un proyecto innovador e interesante para el centro, la dirección facilita su realización.				
46. El personal trabaja en equipo y existe una coordinación positiva entre los diferentes niveles de actuación en el centro.				
47. Se promueve un clima de intercambio de experiencias profesionales entre los compañeros/as del centro.				
48. Los problemas del centro pueden ser tratados en los diferentes órganos de gestión (Dirección, Junta de Gobierno, etc.).				
49. El personal participa en la toma de decisiones.				
50. Estoy satisfecho/a con los usuarios del centro.				
51. Estoy satisfecho/a con la comunicación existente.				
52. Recibo un trato justo y equitativo por la dirección del centro.				
53. La dirección se interesa por la situación y condiciones en las que se encuentran los trabajadores/as del centro.				

Muchas gracias por su colaboración.

**9.4. Anexo IV: Cuestionario dirigido a la Junta de Gobierno del centro****CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA JUNTA DE GOBIERNO DEL CENTRO SOCIAL DE PERSONAS MAYORES DE MIERES**

Con la finalidad de llevar a cabo una evaluación de las necesidades del Centro Social de Personas Mayores de Mieres, requerimos su colaboración para contestar a una serie de preguntas sobre diferentes aspectos relacionados con su actividad en dicho centro, ya que es muy importante la información que vamos a obtener de sus respuestas. Así pues, le pedimos que rellene con la máxima confianza y sinceridad el cuestionario que a continuación le presentamos, teniendo en cuenta que la confidencialidad de los datos que nos proporcione estará asegurada completamente.

El cuestionario que va a cumplimentar está destinado a conocer el grado de **planificación y estrategia** adecuada que se está llevando a cabo en el centro. Muchas gracias por su participación.

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN** (rellenar con una [X] la opción correspondiente):

**Sexo:** Masculino  Femenino

**Edad:** Menos de 50 años  de 50 a 55  de 56 a 60

De 61 a 65  de 66 a 70  de 71 a 75

De 76 a 80  de 81 en adelante

**Nivel de Estudios:** Primarios incompletos  Primarios completos

Bachillerato/FP  Universitarios

**Lugar de Residencia** [por ejemplo: Mieres (Turón)]:

**Estado Civil:** Casado/a  Soltero/a  Viudo/a

Separado/a  Divorciado/a  Pareja de hecho

**Situación actual (laboral):** Jubilado/a  Activo/a  Prejubilado/a



**Actividad (laboral) que desarrolla o ha desarrollado:**

--

Marcar con una  el número que más coincida con su opinión.

1.-En desacuerdo 2.-Poco de acuerdo 3.-De acuerdo 4.-Totalmente de acuerdo

A continuación, le presentamos dicho cuestionario relativo a la planificación y estrategia del centro.

<b>Planificación y Estrategia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. La elaboración del programa general del centro se efectúa teniendo en cuenta un análisis de las necesidades de los diferentes grupos de personas que participan de la institución.				
2. La elaboración del Reglamento de Régimen Interno se lleva a cabo tras el análisis de las necesidades de los diferentes grupos de personas que participan de la institución.				
3. La planificación de las estrategias de actuación se deciden en los órganos colegiados.				
4. Los responsables de los talleres y/o cursos participan en la elaboración de los proyectos formativos/educativos del centro.				
5. La planificación y estrategia de acción general del centro se manifiesta o formula de un modo coherente, claro y preciso.				
6. Se exige en el desarrollo de la planificación y la estrategia del centro, un nivel adecuado de comportamiento ético.				
7. El proyecto general del centro sobre actividades socioculturales es correctamente difundido a la comunidad.				
8. El proyecto general del centro sobre actividades socioculturales es compartido por la mayor parte de la comunidad.				
9. El personal conoce la planificación y estrategia del centro.				
10. Existe un conjunto de objetivos básicos para la planificación y estrategia del centro, que están bien determinados y son alcanzables.				
11. Los objetivos básicos de la planificación y estrategia en el centro, son compartidos por el personal <i>docente</i> .				
12. Las actividades que se realizan en el centro están determinadas por la planificación y estrategia general del mismo.				
13. Los proyectos y programas que se llevan a cabo en el centro incluyen características propias del mismo.				
14. Los valores que se plantean en la institución se definen claramente a través de los compromisos alcanzados entre y con todas aquellas personas que participan de la dinámica del centro.				

Muchas gracias por su colaboración.

**9.5. Anexo V: Cuestionario dirigido a la dirección del centro****CUESTIONARIO DIRIGIDO A LA DIRECCIÓN DEL CENTRO SOCIAL DE PERSONAS MAYORES DE MIERES**

Con la finalidad de llevar a cabo una evaluación de las necesidades del Centro Social de Personas Mayores de Mieres, requerimos su colaboración para contestar a una serie de preguntas sobre diferentes aspectos relacionados con su actividad en dicho centro, ya que es muy importante la información que vamos a obtener de sus respuestas. Así pues, le pedimos que rellene con la máxima confianza y sinceridad el cuestionario que a continuación le presentamos, teniendo en cuenta que la confidencialidad de los datos que nos proporcione estará asegurada completamente.

El cuestionario que va a cumplimentar está destinado a conocer la **gestión del personal** en el centro. Muchas gracias por su participación.

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN** (rellenar con una [X] la opción correspondiente):

**Sexo:** Masculino  Femenino

**Edad:** Menos de 50 años  de 50 a 55  de 56 a 60

De 61 a 65  de 66 a 70  de 71 a 75

De 76 a 80  de 81 en adelante

**Nivel de Estudios:** Primarios incompletos  Primarios completos

Bachillerato/FP  Universitarios

**Lugar de Residencia** [por ejemplo: Mieres (Turón)]:

**Estado Civil:** Casado/a  Soltero/a  Viudo/a

Separado/a  Divorciado/a  Pareja de hecho

**Situación actual (laboral):** Jubilado/a  Activo/a  Prejubilado/a

**Actividad (laboral) que desarrolla:**

Marcar con una X el número que más coincida con su opinión.

1.-En desacuerdo 2.-Poco de acuerdo 3.-De acuerdo 4.-Totalmente de acuerdo

A continuación, le presentamos dicho cuestionario relativo a la gestión del personal del centro.

<b>Gestión del personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. Se organiza al personal según la planificación y estrategia del centro.				
2. Se implica a todo el personal en la estrategia del centro.				
3. Se realizan evaluaciones sobre la satisfacción del personal y se utilizan los datos obtenidos para mejorar su gestión.				
4. Existe un número de personal <i>docente</i> adecuado a las necesidades del centro.				
5. Se incorporan medio técnicos y humanos al centro que facilitan el trabajo del personal.				
6. Se adaptan los horarios a las necesidades del centro.				
7. La dirección conoce las capacidades del personal que trabaja en el centro y las vincula con las necesidades formativas y administrativas de la institución.				
8. Se promueven procesos de formación del personal.				
9. Se fomenta el trabajo en equipo, entre el personal, para atender las necesidades del centro.				
10. Se evalúa el trabajo del personal y se le ayuda a mejorar sus resultados.				
11. Se implica al personal en la toma de decisiones del centro.				
12. Se valoran las iniciativas del personal en la gestión del centro.				
13. Se tiene en cuenta la situación y los intereses particulares de las personas que trabajan en el centro.				
14. En el centro se produce una comunicación fluida y eficaz de información entre los diferentes niveles de gestión y administrativos.				
15. El equipo directivo y demás responsables reciben información del personal.				
16. El equipo directivo y demás responsables facilitan información al personal.				
17. Se intenta mejorar el sistema de información y comunicación en el centro.				
18. La dirección valora a cada uno de los miembros del centro como personas.				
19. Se considera al personal como fuente de aportaciones y generación de ideas.				
20. Se fomenta un clima de confianza y solidaridad dentro del centro.				
21. Se concientiza e implica al personal en aspectos relacionados con la salud, seguridad, medio ambiente y entorno.				
22. Se fomenta la estabilidad laboral de quienes trabajan en el centro.				

Muchas gracias por su colaboración.

**9.6. Anexo VI: Cuestionario dirigido al personal docente del centro****CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL DOCENTE DEL CENTRO SOCIAL DE PERSONAS MAYORES (voluntariado y monitores)**

Con la finalidad de llevar a cabo una evaluación de las necesidades del Centro Social de Personas Mayores de Mieres, requerimos su colaboración para contestar a una serie de preguntas sobre diferentes aspectos relacionados con su actividad en dicho centro, ya que es muy importante la información que vamos a obtener de sus respuestas. Así pues, le pedimos que rellene con la máxima confianza y sinceridad el cuestionario que a continuación le presentamos, teniendo en cuenta que la confidencialidad de los datos que nos proporcione estará asegurada completamente.

El cuestionario que va a cumplimentar está orientado a conocer los **procesos** de formación que se realizan en el centro. Muchas gracias por su participación.

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN** (rellenar con una [X] la opción correspondiente):

**Sexo:** Masculino  Femenino

**Edad:** Menos de 50 años  de 50 a 55  de 56 a 60

De 61 a 65  de 66 a 70  de 71 a 75

De 76 a 80  de 81 en adelante

**Nivel de Estudios:** Primarios incompletos  Primarios completos

Bachillerato/FP  Universitarios

**Lugar de Residencia** [por ejemplo: Mieres (Turón)]:

**Estado Civil:** Casado/a  Soltero/a  Viudo/a

Separado/a  Divorciado/a  Pareja de hecho

**Situación actual (laboral):** Jubilado/a  Activo/a  Prejubilado/a

**Actividad (laboral) que desarrolla o ha desarrollado:**

--

Marcar con una  el número que más coincida con su opinión.

1.-En desacuerdo 2.-Poco de acuerdo 3.-De acuerdo 4.-Totalmente de acuerdo

A continuación, le presentamos dicho cuestionario relativo a los procesos de formación en el centro.

<b>Procesos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. La dirección designa con claridad a los responsables de los procesos de formación socioeducativa.				
2. El personal <i>docente</i> participa en las decisiones de carácter didáctico.				
3. La dirección respeta las decisiones que el personal <i>docente</i> adopta sobre la organización de las actividades.				
4. La dirección revisa la planificación prevista sobre los contenidos de las actividades.				
5. La dirección es el órgano que establece directrices y criterios para la coordinación <i>docente</i> en el centro.				
6. Las actuaciones del personal <i>docente</i> en el centro están coordinadas con los procesos de enseñanza y aprendizaje.				
7. La práctica <i>docente</i> se fundamenta en la elaboración de programaciones o en el diseño de una planificación.				
8. La metodología en las actividades favorece la participación en el proceso de enseñanza-aprendizaje y el desarrollo de los objetivos planteados.				
9. El desarrollo de la actividad en el taller y/o curso tiene en cuenta los diferentes ritmos de aprendizaje y la situación personal de los participantes.				
10. El personal <i>docente</i> informa, convenientemente, a los participantes en la actividad sobre sus progresos.				
11. Se utiliza información personal para la definición de estándares de funcionamiento y de objetivos de mejora.				
12. La dirección del centro identifica, utiliza y potencia las habilidades creativas del personal <i>docente</i> para contribuir a la mejora.				
13. La dirección introduce y potencia nuevas formas de trabajo y nuevas tecnologías.				
14. Se modifican las estructuras organizativas para estimular la innovación y la creatividad.				
15. La dirección fomenta la formación del personal <i>docente</i> .				
16. Se estimula la innovación y la creatividad mediante el trabajo en equipo.				

Muchas gracias por su colaboración.

### **9.7. Anexo VII: Entrevistas**

Con la finalidad de llevar a cabo una evaluación de las necesidades del Centro Social de Personas Mayores de Mieres, requerimos de su colaboración para contestar a una serie de preguntas sobre diferentes aspectos relacionados con su actividad en dicho centro, ya que es muy importante la información que vamos a obtener de sus respuestas, asegurando, en todo caso, la confidencialidad de los datos.

**¿Puede hablarme sobre la formación académica y/o profesional-laboral que tiene o ha tenido?:**

---

---

---

---

---

**¿Podría describirme la función que lleva a cabo en el centro?:**

---

---

---

---

---

**¿Cómo piensa que se está desarrollando la actividad del centro? Háblame sobre ello:**

---

---

---

---

---

**¿Cuáles cree que son las características y competencias necesarias para realizar la función que lleva a cabo?:**

---

---

---

---

**¿Quiere añadir algún comentario que piense que es significativo sobre los temas tratados anteriormente?:**

---

---

---

---

---

En función de cómo discurra la entrevista, se le podrá preguntar acerca de los dos aspectos, en relación a la dinámica del centro, y que a continuación se mencionan:

**Propuestas de mejora:**

---

---

---

---

---

**Nuevos Objetivos:**

---

---

---

---

---

Muchas gracias por su colaboración.

A continuación, se presentan las entrevistas realizadas.

### **ENTREVISTA: [CS] (taller de psicoestimulación)**

#### **¿Puede hablarme sobre la formación académica y/o profesional-laboral que tiene o ha tenido?**

La tengo porque la he tenido, entonces es muy simple, nada más maestra de párvulos, he estado también en otros países, por ejemplo en Bolivia. Allí me he extendido más con niños más mayores, otra enseñanza distinta completamente que la de España. Es lo que he tenido, muy sencillo.

#### **¿Podría describirme la función que lleva a cabo en el centro?**

Pues, aquí lo que tratamos es de que estas personas estimularles su memoria, la capacidad, no sé..., de tacto también, trabajamos con los sentidos, y, sobre todo, estoy muy contenta porque salen de su mundo y entran en un mundo distinto, en el cual es donde queremos que se realicen, se distraigan, se animen y, sobre todo, se vayan contentos.

#### **¿Cómo piensa que se está desarrollando la actividad del centro? Háblame sobre ello.**

El centro no lo conozco mucho pero sí las cosas que he participado estoy muy contenta, veo un centro bastante completo, se trabaja mucho y veo que esto tiene que permanecer cada día más adelante, más..., se desarrollará de otra manera, con más adelantos, pero ahora mismo lo veo muy completo.

#### **¿Cuáles cree que son las características y competencias necesarias para realizar la función que lleva a cabo?**

Yo creo que esa persona tiene que tener ante todo mucha humanidad, tener un poco de alegría para transmitirlo a ellos, que le hace falta a todos porque tienen sus problemas, y, sobre todo, paciencia para saberlos llevar. Para mí éstas serían las cosas esenciales.

#### **¿Quiere añadir algún comentario que piense que es significativo sobre los temas tratados anteriormente?**

Bueno, yo no porque esto se va dando el día a día, entonces mi comentario es que promover al anciano y que no falten, que empezamos con un grupo de... que ahora mismo son 14, trabaja otra persona y yo, la verdad es que estamos muy contentas y ellas también, sobre todo los ancianos están muy contentos.



**ENTREVISTA: [MR] (taller de relajación)**

**¿Puede hablarme sobre la formación académica y/o profesional-laboral que tiene o ha tenido?**

Bueno, pues nada, soy trabajadora social y soy profesora de yoga, llevo muchos años dando talleres de yoga y dando cursos de yoga, y llevo muchos años haciendo meditación, estuve en montones de escuelas, hice un poco de meditación budista, estuve también en Burdeos con un monje Zen, y bueno, a través de toda la experiencia que fui recabando, práctica y experiencia, bueno empecé a trabajar más en la relajación hasta que conocí a una persona que trabajaba un tipo de yoga que se llama yoga “nidra”, que es yoga del sueño, y ahí empecé a ver que había un campo tremendo donde poder trabajar y ayudar a la gente.

**¿Podría describirme la función que lleva a cabo en el centro?**

Consiste en que las personas a través de la práctica mentalmente aprendan a relajarse y aprendan diversas técnicas que puedan utilizar en su vida cotidiana.

**¿Cómo piensa que se está desarrollando la actividad del centro? Háblame sobre ello.**

Yo creo que es un centro muy modelo y además con actividades nuevas, y aparte de que hay muy buenos profesionales, hay un equipo de voluntarios tremendo que bueno, a mí me parece un centro muy ejemplar.

**¿Cuáles cree que son las características y competencias necesarias para realizar la función que lleva a cabo?**

Yo creo que, sobre todo, que haya vivido la experiencia de “la no tranquilidad”, y que haya experimentado por muchos caminos, la forma de encontrar la paz interior.

**¿Quiere añadir algún comentario que piense que es significativo sobre los temas tratados anteriormente?**

Tal vez añadir la poca importancia que se le da a esto que te comentaba de la calma mental que te lleva a tener una atención mucho más grande, a vivir con más intensidad, a disfrutar de los momentos y eso es, un poco, lo que intento transmitir: cuando estás tranquilo estás más atento y disfrutas más.

**ENTREVISTA: [MD] (directora)****¿Puede hablarme sobre la formación académica y/o profesional-laboral que tiene o ha tenido?**

Nada, soy diplomada en trabajo social y licenciada en psicología, esto en cuanto a la formación académica, después la experiencia laboral mía se desarrolla siempre en la administración, y siempre en el ámbito de servicios sociales. Primero he trabajado en el área de infancia con mujeres con problemática sociolaboral grave, maltratadas y durante bastantes años también en el servicio de adopciones. Después trabajé en el servicio de... cómo se llama el servicio éste de la Consejería... de programas concertados, y llevé la ayuda a domicilio para Asturias, para toda Asturias y también de los profesionales de los servicios sociales, que me encargaba de gestionar su formación, y desde hace 13 años estoy trabajando aquí en el CSPM.

**¿Podría describirme la función que lleva a cabo en el centro?**

Bueno, pues la función que llevo a cabo se trata de llevar la gestión administrativa y la dirección de los programas socioeducativos y de participación social que llevamos a cabo en el centro. Tengo funciones también de personal con el personal de la administración. La gestión administrativa, cuestiones de mantenimiento, de facturación, relaciones institucionales con el ayuntamiento, con otros centros.

**¿Cómo piensa que se está desarrollando la actividad del centro? Háblame sobre ello.**

Bueno, podría... aquí se desarrolla una actividad muy intensa con muy poco personal, entonces hacemos lo que buenamente podemos porque creo que se hace bastante porque contamos con la ayuda de la junta de gobierno que son socios que se ocupan de parte del programa de las actividades del centro y son un gran apoyo para la dirección y la trabajadora social. La trabajadora social sólo viene dos días a la semana, pero tenemos muchísimo voluntariado. Gracias a que existe todo esto pienso que podemos llevar de una manera satisfactoria todos los programas que intentamos llevar a cabo.

**¿Cuáles cree que son las características y competencias necesarias para realizar la función que lleva a cabo?**

Desde el punto de vista de que nuestra función es una función social que encima de cualquier otra característica, entonces, nosotros a pesar de que tenemos tantísimas actividades, nuestro objetivo no son las actividades, nuestro objetivo es la inserción social de las personas mayores, ofrecerles la oportunidad de desarrollar un montón de actividades y de adquirir aprendizajes, pero, sobre todo, de que se inserten y se sociabilicen, se sientan útiles porque tenemos muchísimos programas de acción social y de voluntariado y, en ese sentido, ese objetivo sí lo tenemos conseguido.

**¿Quiere añadir algún comentario que piense que es significativo sobre los temas tratados anteriormente?**

Qué se yo, que nuestra función por encima de todo es ésa, por eso intentamos rentabilizar al máximo los recursos que tenemos. Para rentabilizar esos recursos tenemos que conocer muy bien a las personas, las expectativas que tienen, lo que están haciendo, de manera que repartir esos recursos de la manera más equilibrada posible. Nuestra idea es que todo el mundo pueda tener algo de respuesta en el centro.

**ENTREVISTA: [MT] (trabajadora social)****¿Puede hablarme sobre la formación académica y/o profesional-laboral que tiene o ha tenido?**

Sí, bueno, yo soy diplomada en Trabajo Social y estoy haciendo la adaptación al grado en estos momentos con vistas a continuar haciendo un máster. La titulación para el puesto es la diplomatura en Trabajo Social y realicé oposiciones para el Principado y he llegado aquí como resultado de pasar varios procesos de oposición, porque no sólo me presenté una vez sino que me presenté varias para laboral como para funcionario y ahora mismo estoy aquí trabajando en el centro de Mieres y en el centro de Turón, unos días aquí y unos días allí, aparte de la formación complementaria que tengo relacionada con los diferentes ámbitos de mi profesión, para tener un poco más de conocimiento en el ámbito que me tocara trabajar, me tocó en el ámbito de mayores pero podría haberme tocado en un departamento que fuera infancia o lo que fuera. Vamos, mi *currículum* es bastante extenso.

**¿Podría describirme la función que lleva a cabo en el centro?**

Vale, bueno, realizo varias cosas. Concretamente, en la actualidad, realizo una labor de información, de asesoramiento y de derivación. Los días que tengo atención al público, dependiendo de la demanda, yo le informo de todo lo que tiene que ver con las personas mayores en el Principado de Asturias, y luego les derivó al organismo competente que tenga la capacidad de gestionar. También gestiono las minusvalías, desde aquí les puedo solicitar la minusvalía y derivó al centro de valoración que corresponda. Ésta es un poco mi labor en cuanto a la información, en cuanto a los recursos y prestaciones de las personas mayores y gestionar aquéllas para las que tengo capacidad. También realizo los socios, que también está María realizándolo. Participo en la Junta de Gobierno. También, la descripción de algún proyecto para poner en marcha y apoyo un poco a la directora en la realización de los proyectos.

**¿Cómo piensa que se está desarrollando la actividad del centro? Háblame sobre ello.**

Yo lo valoraría muy positivamente y con una nota muy alta y quizá a lo mejor porque tengo el privilegio de conocer el centro desde fuera, porque estuve trabajando en la Consejería en el departamento de evaluación de centros y pude comprobar cuando llegué que era real. Esto supone un trabajo de mucho esfuerzo detrás. También contamos con la suerte de que en Mieres la gente es muy solidaria, contamos con mucha gente voluntaria. Trabajamos muy conjuntamente con la gente.

**¿Cuáles cree que son las características y competencias necesarias para realizar la función que lleva a cabo?**

Tiene que tener los conocimientos oportunos que te exige el puesto. Luego, claro, pero considero que tiene que ser una persona responsable, organizada, bastante asertiva, que trate de empatizar, tener en cuenta su sentir. Tener la escucha activa. Tener un buen trato con las personas, ser sociable y abierta. Tiene que ser una persona que tenga un estilo de comunicación asertivo y que sea una persona sociable, porque es muy importante relacionarse con las personas en este puesto de trabajo y saber trabajar en equipo.

**¿Quiere añadir algún comentario que piense que es significativo sobre los temas tratados anteriormente?**

A ver, yo como algo muy positivo de este centro es que con esfuerzo y trabajo se consiguen resultados y es muy gratificante. Que no es un trabajo que no se obtiene resultados. Lleva su trabajo pero hay una buena respuesta. Cosas por mejorar seguro que hay un montón y yo estoy abierta a la mejora, y a cualquier sugerencia y crítica constructiva. El 10 no se tiene nunca. Uno tiene que ir evolucionando y adaptándose a las necesidades de la gente. De momento queja no hay.

### 9.8. Anexo VIII: Diario de campo

Se ha llevado a cabo un proceso de observación de las actividades realizadas en el Centro, para determinar una serie de conclusiones que definan aspectos relativos a la **organización de la actividad** (metodología: colaboración, cooperación, trabajo en equipo/participación activa), **tipo y grado de interacción personal** (relacionado con lo anterior) y **resultado de la dinámica en cada momento** (en cuanto al aprendizaje y a la integración social). En este sentido, se ha optado por realizar un resumen de las características de cada taller y/o curso analizado en base a estos criterios, clasificando las interpretaciones derivadas en aspectos positivos y mejorables, sin seguir un procedimiento tradicional a través del diseño de una hoja de observación, para evitar condicionamientos previos sobre un contexto de trabajo novedoso que puede ofrecer dinámicas de actuación diversas y favorables al desarrollo de las actividades propuestas.

A continuación, se presenta el ejemplo del taller de recitación o teatro (ver tabla 93).

**Tabla 93: RECITACIÓN o taller de teatro**

Aspectos positivos:

En mi opinión es uno de los talleres más importantes que se imparten en el Centro desde la perspectiva del desarrollo psicosocial de la persona, ya que facilita la expresión corporal y la comunicación de sentimientos y emociones, además de fomentar el ejercicio memorístico y la lectura de textos, destacando la motivación de los participantes en un entorno distendido y familiar, así como la gran labor de la responsable que crea extraordinarias obras personalizadas en los participantes de este taller.

Dicha voluntaria conduce magníficamente la clase de teatro, comenzando por una lectura básica de los textos, indicando detalles de expresión claves al mismo tiempo, y dando toda la libertad posible a la improvisación y a la iniciativa, pero con una sistematicidad rigurosa en un proceso de aprendizaje que es progresivo. Mantiene, además, un cierto control y apoyo constante en cuanto a las dificultades individuales, realizándose las adaptaciones de los textos y materiales que sean necesarias dependiendo de las circunstancias o condicionantes de cada uno de los miembros del grupo. Por otra parte, suele reforzar las actitudes o resultados positivos para motivar en la realización de la actividad.

Aspectos mejorables:

Es importante plantear los primeros minutos de la clase de forma distendida en la que los miembros del grupo de teatro puedan manifestar las dificultades y también iniciativas respecto a la obra que se está trabajando, y al final de la clase hacer una reflexión sobre la tarea desarrollada y comentar algún detalle llamativo en cuanto al sentido o aspecto formal de dicha obra (o de algún fragmento de la misma), de tal

manera que se pueda conseguir no sólo una mayor integración de las personas en la actividad, sino también un resultado más completo y efectivo.

Resultaría adecuado desarrollar la actividad favoreciendo más la interacción entre las personas con una disposición en círculo de las sillas, prescindiendo en alguna ocasión de utilizar la mesa en la propia fase inicial de la lectura de la obra (físicamente se presta a facilitar la comunicación y la expresión del texto). Desde luego, se tiene que buscar una distribución cómoda del espacio.

A las personas con más “dificultades” en cuanto a timidez, capacidad memorística, lectura y comprensión del texto, etc., debe proporcionárseles papeles (guiones) adaptados a sus características con una complicación progresiva e indicarles, individualmente y en la medida de lo posible, aquellos aspectos que tienen que trabajar en su casa y la forma o medios más adecuados para hacerlo (p.e.: utilizando lecturas de nivel apropiado con la supervisión de otra persona).

Eventualmente, también se pueden aplicar, para el conjunto de la clase, técnicas que faciliten la fluidez de la expresión y comunicación, y que puedan contribuir a un resultado más positivo como son el role playing o la dramatización, que consisten en que a una o varias personas se les plantee la adopción de un determinado rol (papel), o bien una situación específica en la que tienen que actuar y desenvolverse.

Finalmente, se ha planteado la mejora de la organización en lo que se refiere a las actuaciones públicas, ya que sería necesaria una ayuda física para el traslado de los materiales, además de valorar la posibilidad de utilizar determinados dispositivos (micrófonos) que faciliten la audición de las obras.

**9.9. Anexo IX: Tablas de contingencia relativas a la gestión de personal****Tabla 94: contingencia gestión de personal1 \* Gestión de personal  
(total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal1	3	1	1
Total		1	1

**Tabla 95: contingencia gestión de personal2 \* Gestión de personal  
(total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal2	3	1	1
Total		1	1

**Tabla 96: contingencia gestión de personal3 \* Gestión de personal  
(total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal3	2	1	1
Total		1	1



**Tabla 97: contingencia gestión de personal4 \* Gestión de personal  
(total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal4	3	1	1
Total		1	1

**Tabla 98: contingencia gestión de personal5 \* Gestión de personal  
(total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal5	2	1	1
Total		1	1

**Tabla 99: contingencia gestión de personal6 \* Gestión de personal  
(total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal6	4	1	1
Total		1	1

**Tabla 100: contingencia gestión de personal7 \* Gestión de  
personal (total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal7	3	1	1
Total		1	1

**Tabla 101: contingencia gestión de personal8 \* Gestión de personal (total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal8	2	1	1
Total		1	1

**Tabla 102: contingencia gestión de personal9 \* Gestión de personal (total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal9	3	1	1
Total		1	1

**Tabla 103: contingencia gestión de personal10 \* Gestión de personal (total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal10	3	1	1
Total		1	1

**Tabla 104: contingencia gestión de personal11 \* Gestión de personal (total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal11	3	1	1
Total		1	1

**Tabla 105: contingencia gestión de personal12 \* Gestión de personal (total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal12	3	1	1
Total		1	1

**Tabla 106: contingencia gestión de personal13 \* Gestión de personal (total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal13	3	1	1
Total		1	1

**Tabla 107: contingencia gestión de personal14 \* Gestión de personal (total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal14	3	1	1
Total		1	1

**Tabla 108: contingencia gestión de personal15 \* Gestión de personal (total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal15	3	1	1
Total		1	1

**Tabla 109: contingencia gestión de personal16 \* Gestión de personal (total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal16	4	1	1
Total		1	1

**Tabla 110: contingencia gestión de personal17 \* Gestión de personal (total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal17	4	1	1
Total		1	1

**Tabla 111: contingencia gestión de personal18 \* Gestión de personal (total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal18	4	1	1
Total		1	1

**Tabla 112: contingencia gestión de personal19 \* Gestión de personal (total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal19	4	1	1
Total		1	1

**Tabla 113: contingencia gestión de personal20 \* Gestión de personal (total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal20	4	1	1
Total		1	1

**Tabla 114: contingencia gestión de personal21 \* Gestión de personal (total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal21	3	1	1
Total		1	1

**Tabla 115: contingencia gestión de personal22 \* Gestión de personal (total)**

Recuento

		Gestión de personal (total)	Total
		69	
gestión de personal22	3	1	1
Total		1	1