



**Social FARMS**

# **CUADERNO DE TRABAJO**

**TUTOR DE LA GRANJA SOCIAL**



# CUADERNO DE TRABAJO

## TUTOR DE LA GRANJA SOCIAL

ESTE ÍNDICE SE CORRESPONDE CON EL DOCUMENTO 1 DEL CURSO.  
SOLO LOS CAPÍTULOS EN COLOR TIENEN CONTENIDO..

### ÍNDICE

#### **1. Introducción a la agricultura social**

#### **2. Valores y filosofía de las granjas sociales para estudiantes**

##### **2.1 Valores fundamentales de la granja social**

2.2 Grupos objetivo

2.3 Definición de granja social para tres grupos objetivo

##### **2.4 Cualidades de diferentes áreas de trabajo en las granjas sociales**

#### **3. El tutor de la granja social**

3.1 Introducción a las actividades de la granja

3.2 El tutor de la granja social: tareas y aptitudes

3.3 La tríada de la granja social

#### **4. Trabajo metódico**

##### **4.1 Observar e informar**

4.2 Trabajar con un plan

##### **4.3 Procesos cíclicos**

##### **4.4 Plan de actividades del tutor**

#### **5. Modelos de apoyo y orientación**

5.1 Métodos

##### **5.2 Entrevistas motivadoras**

##### **5.3 Comunicar para solucionar**

##### **5.4 Comunicación y autismo**

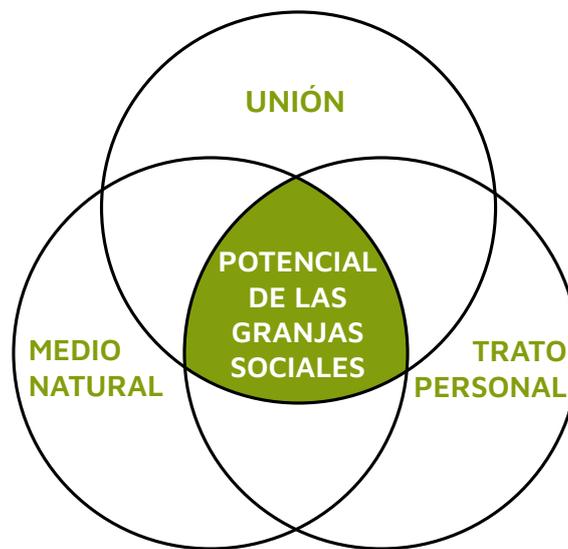
##### **5.5 Modelo de competencia social**

## 2. VALORES Y FILOSOFÍA DE LAS GRANJAS SOCIALES PARA ESTUDIANTES

### 2.1 Valores fundamentales de la granja social

Una amplia investigación en los Países Bajos sobre el poder de las granjas sociales ha concluido que los valores fundamentales de las granjas son los siguientes.

**El poder de la agricultura social: Unión – Medio natural – Trato personal** El potencial de la agricultura social recae en el punto donde coinciden los valores fundamentales tal y como los definen los usuarios, que además están interrelacionados:



#### **UNIÓN**

TEstructura social de la granja: se refiere a la cultura que prevalece en una granja de cuidados y en la que todos contribuyen. Se trata de una actitud colectiva básica que constituye el punto de partida del trato entre las personas que conforman la granja..

#### **MEDIO NATURAL**

El entorno de la granja: el emplazamiento de la granja, en un espacio de naturaleza, influye en la actitud.

#### **TRATO PERSONAL**

Un componente básico: la relación cercana, personal e individualizada que los cuidadores ofrecen es la base de la interacción entre el cuidador y el usuario.

De cada uno de estos tres conceptos se extraen diferentes principios que, en conjunto, constituyen el criterio con el que los proveedores de atención en el ámbito de la agricultura social pueden poner a prueba sus opciones y acciones. Estos principios se enumeran a continuación por parte.

#### **Unión**

Lo característico de una granja social es el ambiente de unión e implicación mutua. Todos los que están en la granja forman parte de una comunidad en la que se vive como en una

segunda familia. Además, la interacción con los animales es ¡ un valor añadido para el desarrollo socio-emocional de los usuarios. Dado que los trabajadores de la parte agrícola de la empresa forman parte de la “vida real”, a menudo actúan como modelos de conducta para los participantes y forman un puente con la sociedad. A la inversa, la granja social también forma el puente entre la sociedad y los participantes; la granja social es un lugar donde los visitantes (como proveedores, clientes, visitantes de una tienda de la granja, un veterinario) se encuentran y se ponen en contacto con los usuarios, haciendo que la granja social contribuya a una sociedad más inclusiva. Principios fundamentales de la sección “Unidad”:

### **Todos cuentan y contribuyen**

Todo el mundo forma parte del grupo, y la contribución de todos es bienvenida.  
Existe la oportunidad de hacer nuevos contactos sociales y recibir apoyo.  
Formar parte de la granja da un lugar en la comunidad.

### **Medio natural**

El elemento más visible de una granja social es el entorno de la misma. La granja es un lugar lleno de vida. Las plantas y los animales necesitan cuidados, por lo que siempre hay un montón de actividades relacionadas que hacer. Cada periodo o estación implica unas actividades diferentes, creando un ritmo natural que aporta estructura a la vida en la granja. La granja, como fuente de alimentos, es sin duda un punto de partida para una alimentación y un estilo de vida saludables. A menudo, esto se pone en práctica directamente en la granja, preparando juntos los alimentos y comiendo en grupo. La relación de la granja con el cuidado de la salud se basa en que:

### **El entorno natural contribuye a los cuidados:**

El uso consciente de plantas, animales y espacios verdes tiene influencia positiva en la salud de los usuarios.  
El ritmo del día, de la semana y de las estaciones proporciona una estructura y orden natural.

### **Lo que se hace tiene un significado y así se experimenta:**

El trabajo en la granja es útil y todo el mundo puede contribuir  
Hay una gran diversidad de actividades y cada tarea tiene un valor añadido.  
Es un espacio donde aprender a asumir responsabilidades y afrontar riesgos.

### **Trato personal**

Tal vez lo más poderoso que los participantes citan como parte de los valores fundamentales es la relación personal que tienen con el cuidador y los demás cuidadores de la granja. Esta relación se vive como un vínculo entre una persona y otra. El ser humano es fundamental en esta relación y los papeles de cuidador y participante pasan a un segundo plano. Con este vínculo como punto de partida, buscamos juntos un acuerdo sobre los objetivos que se están trabajando. Los cuidadores están acostumbrados a aceptar las circunstancias cambiantes y a construir a partir de esa situación concreta. No se convierte un terreno seco en un campo húmedo, por lo que se busca un cultivo que se adapte a él. Los agricultores asistenciales también trabajan con los participantes desde esta actitud básica: la situación personal del participante y sus circunstancias constituyen el punto de partida para formular objetivos adecuados y utilizar métodos apropiados. No se hace hincapié en el cuidado, sino en cómo se pueden aprovechar los puntos fuertes de cada uno. Los participantes lo describen como “nos llevamos bien y la granja no es una institución”. A continuación se exponen los principios que dan forma a la sección Simplemente Personal.

### **El punto de partida es el usuario:**

Se establece una relación personal con el usuario, que tiene voz en todas las actividades de la granja, y se involucra en el desarrollo de su plan de cuidados, además de evaluarlo.

### **Poner el foco en las aptitudes y capacidades personales:**

- El entorno verde se utiliza para reforzar, utilizar o potenciar las aptitudes.

## **2.4 Cualidades de diferentes áreas de trabajo en las granjas sociales**

1. La ganadería
2. Horticultura
3. Hogar
4. Procesamiento de productos lácteos
5. Jardín ornamental
6. Gestión del paisaje y cultivo de árboles
7. Otras áreas de trabajo
8. Papel de los animales
9. Aprovechamiento de las diferencias

Cada área de trabajo de una granja tiene un cometido y unas características específicas. Para una granja de cuidados es importante desarrollar una variedad suficiente de actividades y cualidades y aprovechar al máximo las diferencias entre las áreas de trabajo. Las cualidades sólo se ponen de manifiesto si el supervisor está entusiasmado con el área de trabajo y es capaz de transmitir este entusiasmo a los participantes.

### **1. Área de ganadería**

Las actividades de esta área de trabajo son: sacar el ganado al exterior y llevarlo al establo, desempolvar el establo, cuidar el ganado joven y el ganado pequeño, llevar agua a los pastos, hacer pedidos, hacer nuevas cercas, revisar las cercas, cortar acedera, esparcir cama profunda, henificar.

#### **Características de este área de trabajo**

##### **Impredecible**

Lo específico de los animales es lo imprevisible, la sorpresa. Los participantes deben aprender a tolerar la tensión.

##### **Físico**

Algunos animales, como las vacas, son grandes y robustos. Algunos participantes les tienen miedo al principio. También hay mucho trabajo físico; se camina mucho de un lado a otro; la gente se fortalece gracias a ello.

##### **Apelación**

Los animales te atraen muy directamente. Los animales están emocionalmente más cerca de los humanos que las plantas. Los animales también son muy físicos. Si tienen hambre, se ponen en evidencia y la atención produce inmediatamente una respuesta positiva. Los animales hacen un llamamiento muy directo a los participantes para que se pongan en movimiento.

##### **Vínculo y calidez**

Los animales están cerca de los humanos y tienen un comportamiento reconocible. Es fácil establecer un vínculo con ellos. Las vacas y el ganado pequeño y las crías, en particular, tienen un aspecto cálido para muchas personas.

### **Ritmo fijo en el día**

El trabajo en esta zona tiene un ritmo fijo durante el día. Por la mañana y por la tarde hay actividades regulares y entre medias otros trabajos.

### **Objetivos asociados**

#### **Confianza, calidez, apego**

Para personas con dificultad para socializar, el contacto con los animales ser un primer paso para restablecer el contacto. La ventaja de los animales es que no cotillean sobre ti a tus espaldas y son honestos

#### **Espejo**

Entre los animales se dan procesos similares a los que se dan entre los seres humanos. En un rebaño hay una jerarquía; algunos animales se quedan fuera. Los participantes reconocen esto y lo relacionan con sus propias vidas. Si una persona joven está muy ocupada y una vaca tiene que parir, es fácil dejar claro que esa persona necesita calmarse un rato. El trabajo con animales también contiene muchas metáforas que pueden proporcionar una visión de sus propios procesos.

#### **Desarrollar confianza en uno mismo**

Experimentar que estás guiando a un gran animal y que éste te escucha contribuye a la autoestima y la confianza en ti mismo.

#### **Desarrollar la responsabilidad**

Especialmente para el caso de los niños y los jóvenes, cuidar de los animales es un excelente medio para desarrollar la responsabilidad. Está claro que un animal necesita cuidados. Debido a que en el área de trabajo de la ganadería está claro que se tiene la responsabilidad del cuidado adecuado de los animales, los participantes pueden hacerse cargo fácilmente.

#### **Ponerse en movimiento**

Cuando te acercas a los cerdos o a las gallinas por la mañana, gritan tanto para que les des de comer que es inevitable activarse y ponerse manos a la obra.

#### **Concentración:**

Tratar con ganado grande requiere mucha concentración, ya que los animales pueden reaccionar de forma inesperada. Tu seguridad depende de mantener la suficiente concentración cuando manejas el ganado.

#### **Variabilidad en función del animal**

Hay una gran variación en el carácter de las diferentes especies animales. Por ejemplo, el contacto con las vacas tiene un efecto tranquilizador. Con las cabras o los caballos se aprende a lidiar con situaciones inesperadas.

### **Para qué grupo parece muy adecuada esta área de trabajo**

#### **Personas con daños emocionales**

Este área de trabajo parece muy adecuada para usuarios que se sienten heridos en el contacto con otras personas y tienen dificultades para establecer relaciones interpersonales. El contacto con los animales puede ser un primer paso.

#### **Jóvenes y niños**

Entre los participantes en la asistencia a los jóvenes, el cuidado de los animales parece ser a menudo un incentivo para el desarrollo de una asistencia sanitaria responsable.

Para otros jóvenes (con comportamientos transgresores), los animales pueden servir de espejo; además, los animales pueden ofrecer seguridad a los jóvenes más retraídos.

### **Grupos para los que puede ser problemático**

#### **Personas con trastorno psicótico**

Para aquellas personas con un trastorno psicótico, puede ser difícil trabajar con animales porque son demasiado imprevisibles. En este caso, es preferible trabajar en el mundo vegetal que es más tranquilo y ordenado.

#### **Personas con autismo**

Se necesita mucho tiempo para poder supervisar el área de trabajo. Esto es difícil para los participantes con autismo. Sólo será beneficioso en el caso de que tengan movilidad suficiente y habilidades para manejar la imprevisibilidad.

#### **Personas con trastorno ansioso**

Trabajar con animales grandes puede resultar amenazante para las personas ansiosas. Se necesita tiempo antes de que puedan funcionar bien en esta área de trabajo

## **2. Área de horticultura**

En este área de trabajo el usuario se ocupa de cultivar la tierra, sembrar, plantar, escardar y desherbar, regar, cosechar y vender verduras, frutas, hierbas y flores. Se puede trabajar en el campo abierto, en un jardín o en el invernadero.

### **Características de este área**

#### **Ritmo de las estaciones**

En la horticultura se experimenta como las 4 estaciones definen los ritmos: sembrar en primavera, crecer y florecer y cosechar y morir en otoño e invierno.

#### **Procesos vitales**

Al igual que con los animales, existen muchos paralelismos con sus propios procesos vitales. El compostaje, por ejemplo, es un proceso en el que los restos vegetales muertos comienzan a calentarse y se transforman en alimento para la nueva vida. Puedes verlo como la podredumbre de la vida que tiene que digerirse antes de que pueda volver a crecer algo nuevo, estableciendo paralelismos con la vida de las personas (empezar algo nuevo) sembrar, podar (no todo puede crecer, entonces ahoga los remates fuertes), asear (no se obtiene una buena cosecha si no se ha cuidado con consideración) y cosechar (aquí se puede disfrutar)

#### **Más seguro**

Las plantas tienen un atractivo menos directo para el ser humano que los animales y, por tanto, son más seguras para muchas personas. El cuidado de las plantas requiere concentración, igual que con los animales, pero en este caso la atención no tiene que centrarse en garantizar tu seguridad.

#### **Entornos diversos**

El trabajo con plantas es muy variado. Hay mucho trabajo de precisión, como el trasplante de plántulas, la escarda y la azada, y trabajo físico, como la excavación.

## Objetivos relacionados con esta área de trabajo

### Desarrollar la confianza

Se aprende a confiar, a dejarse llevar y a mirar hacia delante. Cuando pones una semilla en la tierra, tienes que tener fe en que al final saldrá una planta de ella. Cuando se poda un árbol, hay que ser capaz de crear una imagen de cómo será el árbol en los próximos años.

Comprensión de los propios procesos  
Ponerse en movimiento

### Grupos para los que esta área de trabajo es beneficiosa:

#### Personas con trastorno de depresión

Para las personas con depresión, el trabajo físico puede ser muy adecuado, ya que distrae de pensamientos recurrentes. Una buena actividad es, por ejemplo, cavar la tierra.

### Grupos para los que puede ser problemático

#### Personas con trastorno psicótico

Trabajar en un campo abierto no es recomendable para estas personas, en especial cuando hay mucho sol, ya que hay demasiados incentivos y es mejor trabajar en un área de trabajo con mucha estructura.

## 3. Área del hogar

Las actividades habituales dentro de esta área de trabajo son cocinar, preparar café y té, limpiar las habitaciones, lavar la ropa, las toallas y los paños de cocina.

### Características del área de trabajo

#### Se asocia a lo femenino

A los participantes con antecedentes psiquiátricos no les suele gustar este área de trabajo, por que lo asocian a tareas femeninas: cocinar y limpiar es femenino; no es un trabajo real y algunas piensan que no pueden hacerlo.

#### Cuidar de la comunidad

Todos los días se dedican a mejorar y embellecer el entorno, haciendo felices a los demás trabajando por la comunidad. La limpieza del entorno tiene un vínculo con el orden interior. Además, el hogar está menos orientado a la producción que, por ejemplo, la ganadería o la horticultura. Sin embargo, también hay ajetreo: a las doce y media, por ejemplo, la comida debe estar lista.

#### Olores

Se está rodeado de los olores de la comida durante todo el día; mucha gente lo disfruta

#### Trabajar juntos en un espacio reducido

Parte del trabajo se realiza en un espacio reducido, por lo que hay que aprender a trabajar juntos, aprender a ser sociables. En este espacio de trabajo hay que hablar de los conflictos o los enamoramientos.

#### Central: visible para todos

En el hogar uno se siente como en casa y entra en contacto con todo lo que rodea la granja:

el hogar es el área de trabajo central. Se da mucha interacción social, incluyendo cumplidos, contribuyendo a la confianza en uno mismo. También es un área de trabajo en la que no es posible esconderse: es necesario asumir responsabilidades.

### **Repetición**

Todos los días se desempeñan las mismas tareas. Si algo no funciona, se puede volver a intentar al día siguiente. Otros trabajos permiten empezarlos y terminarlos al día siguiente. También se aprende a relativizar las cosas; por ejemplo, si se te caen las tazas al poner la mesa, sabes que puedes hacerlo al día siguiente sin que se te caigan.

### **Interior: algo para todos los gustos**

Se lleva a cabo en zonas de interior, lo cual es especialmente agradable cuando hace mal tiempo. Tengas la edad que tengas, siempre se puede participar en el hogar, hay trabajo para todos, más que en muchas otras áreas de trabajo.

### **Celebrar, sorprender a los demás**

También es un ámbito en el que se puede dar un capricho y prestar atención a los demás. Un buen ejemplo es ocuparse de los cumpleaños.

## **Objetivos asociados al área de trabajo doméstico**

### **Aprender a cuidarse**

Muchos participantes con antecedentes psiquiátricos se cuidan poco. En el área de trabajo doméstico aprendes a cuidarte a ti mismo y a tu entorno de forma muy básica: buena alimentación, atención a la comida, limpieza. También se aprende a experimentar la diversión en el hogar. Esto es importante para todos, ya que cada uno tiene su propio hogar o puede tenerlo en el futuro. Además, puedes aprender a cocinar cosas nuevas, conocer nuevas verduras.

### **Desarrollar la confianza en uno mismo**

También se despiertan los sentidos y se presta atención a los olores de la comida y al bonito servicio.

### **Aprender a colaborar**

Como a menudo se trabaja en un espacio reducido hay que prestar mucha atención a trabajar bien en equipo.

### **Tratar la feminidad y la autoridad femenina**

El hogar, históricamente, tiene una imagen femenina. Ocuparse de las tareas domésticas es un buen punto de entrada para los hombres que lo pasan mal con el área de trabajo femenina y, sobre todo, si una mujer está a cargo de esta área de trabajo...

## **Grupos para los que esta área de trabajo es beneficiosa:**

### **Personas con trastorno de depresión**

A las personas con depresión les beneficia encargarse de las tareas domésticas. En esta área de trabajo se puede empezar con un trabajo sencillo en un entorno cálido y protegido. Un ejemplo típico es cascar nueces mientras está caliente en la estufa. En el futuro, se pueden realizar tareas en las que se puede salir poco a poco del caparazón.

### **Personas con trastorno psicótico**

Esta área de trabajo puede tener un efecto positivo en los participantes que son psicóticos, si se les ofrece suficiente estructura. Un ejemplo de actividad estructurada es doblar telas.

## **Grupos para los que puede ser problemático**

### **Personas que están muy ocupadas**

Para ellos suele ser una zona de trabajo difícil porque se trabaja en un espacio reducido y hay mucha aglomeración.

### **Personas con miedo a la contaminación**

Este es un grupo difícil para esta área de trabajo. Sin embargo, el área de trabajo también puede ofrecer una oportunidad para empezar con el miedo a la contaminación.

### **Personas con trastornos de la conducta alimentaria**

El hogar puede ser muy conflictivo para este grupo. Si bien, también ofrece una oportunidad para trabajar el trastorno alimentario. Algunos participantes no tienen límites con la comida. Por ejemplo, se desinhiben cuando comen galletas. El hogar puede ayudarles a aprender los límites.

### **Experiencias traumáticas en casa**

Para las personas que tienen un recuerdo muy traumático del hogar, este puede evocar sensaciones negativas, por lo que es preferible elegir otro área de trabajo.

## **4. Área de procesamiento de lácteos**

Las actividades dentro de esta área de trabajo son: elaboración de queso, quark y yogur, llenado de botellas de leche con una máquina de llenado, etiquetado, recubrimiento e inversión de queso, preparación de pedidos, enjuague de botellas, limpieza del espacio, retirada de productos lácteos.

### **Características del área de trabajo**

#### **Estructura, limpieza y precisión.**

Es un trabajo muy estructurado y se debe adquirir una forma de trabajar de forma muy limpia y precisa.

#### **Ritmo de trabajo fijo**

El trabajo es imperativo; cada actividad se realiza en un horario fijo. Desde el principio de la semana se sabe exactamente lo que hay que hacer.

#### **Cerrado, aislado**

Se trabaja normalmente en un espacio cerrado y pequeño, con pocas impresiones del exterior. También hay poca afluencia de público. Esto crea una especie de ambiente familiar. Una persona nueva destaca inmediatamente.

#### **Vapor y ruido**

Se suele generar mucho vapor en la sala; lo cual puede resultar agobiante. También suele haber bastante ruido, incluido el de las máquinas de llenado de botellas.

#### **Cierta diversidad**

Las tareas varían cada día. Algunos días se elaboran productos lácteos; otros días se retiran los pedidos. Por la mañana hay mucha presión de trabajo para hacer los lácteos; por la tarde se suele hacer limpieza y es más tranquilo. También hay trabajos tranquilos, como el recubrimiento de los quesos. El recubrimiento es una actividad meditativa y repetitiva, a menudo en un espacio tranquilo.

## **Objetivos asociados a este área de trabajo:**

### **Estructura**

El área de trabajo es ideal para las personas a las que les gusta o necesitan estructura.

### **Alerta**

Es un área de trabajo en la que el usuario se mantiene alerta. Se aprende a ser cuidadoso; la leche es un producto frágil. El área de trabajo no es adecuada para las personas que están de luto.

## **Grupos para los que esta área de trabajo es beneficiosa:**

### **Perfeccionistas**

Si eres muy perfeccionista, puedes aprovechar tus cualidades en esta área de trabajo. Puedes aprender a poner tus límites. Puede ser satisfactorio si la gente puede utilizar esta cualidad.

### **Personas con autismo**

La experiencia es positiva para las personas con autismo porque el ritmo de las actividades es siempre el mismo.

## **Grupos para los que puede ser problemático**

### **Personas muy activas y enérgicas**

Esta zona de trabajo no es adecuada para personas muy energéticas, poco delicadas y aquellas que necesitan trabajar en sitios amplios.

### **Personas con claustrofobia**

Tampoco es adecuado para las personas que no se sienten bien en espacios reducidos.

## **5. Área ornamental**

Cuidar el jardín ornamental, cortar la hierba, desherbar, montar y mantener el sitio. Limpiar la basura del lugar. Hacer cajas para pájaros, partir madera, mantener el paisaje, construir y mantener caminos y mantener árboles frutales son algunas de las tareas que componen esta área.

## **Características del área de trabajo:**

### **Poca presión en el trabajo**

Siertuin es un área de trabajo poco orientada a la producción. Al no haber presión laboral, las personas más vulnerables acuden a esta zona de trabajo. También hay más quejas por dolores y molestias.

### **Libertad de elección en el trabajo**

En esta área de trabajo se puede elegir lo que se quiere hacer a diferencia de en otras áreas. Los trabajos tienen que hacerse en un momento determinado. Puedes dedicarte más a descubrir lo que te gusta, lo que quieres, cómo vives las cosas. Aprendes a tomar posiciones. Si alguien tiene resistencia, puedes hacer algo al respecto. Tienes que aprovechar la motivación en otra parte (no en el hecho de que haya que hacer un determinado trabajo ahora). Espacio para la creatividad.

### **Espacio para la creatividad**

Se da la libertad suficiente para potenciar la creatividad, en un ambiente con diversos aromas y colores. Se hacen ramos de flores, obras de arte, mesas, sofás, etc. La atención se centra en crear algo estético y bonito con las propias manos.

### **Cuidado del espacio público**

Se toma conciencia del espacio público. Se pueden crear cosas sorprendentes, cambiando la idea que se tiene sobre el entorno.

### **Otros requisitos para un tutor**

Hay menos trabajos rutinarios; por lo tanto, la gente no puede iniciarse automáticamente, lo que requiere mayor implicación del tutor. La diversidad de tareas y el ambiente en el grupo es muy importante. Se apela a la motivación y hay espacio para experimentar con el trabajo en solitario, probar cosas nuevas, etc. Puedes experimentar con tareas más abiertas, dando gradualmente a la gente más responsabilidad, permitiéndoles "crecer" y ofrecer personalización.

### **Seguro, cerca de casa**

Es un área de trabajo segura: siempre se está cerca de casa, en un área pequeña. Para personas con inestabilidad emocional o principios de trastorno psicótico es un ambiente agradable. En un campo grande estás más bien solo, más alejado de la granja, lo cual puede no ser recomendable para personas ansiosas y desapegadas.

### **Hacer menos, hablar más**

Es un ambiente de trabajo amable en el que surgen conversaciones terapéuticas con más facilidad que en otras áreas de trabajo. No tienes los marcos de trabajo fijos de otras áreas de trabajo; los participantes también son más propensos a distraerse. Puedes hacer que sean conscientes de ello.

### **Objetivos relacionados con este área:**

#### **Aprender a tomar decisiones propias**

En esta área de trabajo, las actividades no son muy fijas. Aquí puedes tomar tus propias decisiones.

#### **Desarrollar la creatividad**

Como ya se ha dicho, es un área en la que puedes utilizar y desarrollar tu propia creatividad.

### **Grupos para los que esta área de trabajo es beneficiosa:**

#### **Personas trabajadoras**

El área de trabajo parece muy adecuada para las personas que no paran de trabajar, siempre quieren ser útiles. Se aprende a relajarse más fácilmente en esta área de trabajo; a quitarse de en medio.

#### **Personas muy sensibles**

Esta área de trabajo atrae a personas altamente sensibles porque hay poca presión laboral y el trabajo suele desarrollarse en un entorno seguro.

### **Grupos para los que puede ser problemático**

#### **Personas muy despistadas**

Es recomendable encargarles otro tipo de trabajos por ejemplo, cortar leña.

### **Personas poco diligentes**

Para alguien con poca diligencia es un área menos adecuada porque hay poca presión laboral y el trabajo no es del todo imprescindible.

### **Personas con trastorno de depresión**

Para las personas con depresión, el trabajo sólido puede ser un trabajo bueno o variado en el que siempre hay que centrarse en algo nuevo. En esta área de trabajo hay que buscar este tipo de trabajo.

## **6. Área de gestión del paisaje y cultivos**

En esta área de trabajo se poda, se limpian los caminos (maleza), se atan los árboles, se despejan los árboles. En arboricultura, el desbroce entre los árboles también es un trabajo recurrente. En el bosque y el paisaje también se trata de la experiencia: las vistas, los elementos de agua, los caminos sinuosos, etc.

### **Características del área de trabajo:**

#### **Poca presión de trabajo, se valora la experiencia**

Es un trabajo más relajado, con poca presión, ya que se centra en la naturaleza y no en la producción agrícola. Cada árbol y cada lugar tiene su propia atmósfera; además hay pájaros, mariposas y otros animales. En un archivo variado tienes una diversidad de atmósferas. Cada especie de árbol tiene su propio carácter. Los árboles tienen una atmósfera que construyen a lo largo de los años. Tienes árboles con troncos rectos (rectos, derechos) y árboles más ramificados (distorsionados). El arte consiste en iniciar a la gente en la trayectoria de desarrollo de cada árbol. Como un árbol crece durante varios años, la forma se vuelve cada vez más clara. Además, tiene todo tipo de elementos paisajísticos que contribuyen a la experiencia.

#### **El resultado se obtiene pasados los años**

Un árbol crece durante varios años, lo que significa que se puede trabajar con un producto y un árbol durante varios años. Al podar árboles o arbustos hay que tomar decisiones y los efectos son visibles durante un periodo de tiempo más largo. Puedes ver dónde has podado el año anterior.

#### **Protegido pero influenciado por el clima**

A menudo se trabaja en un entorno protegido, entre los árboles. Los árboles suelen ser más altos que tú. Aquí puedes experimentar el entorno y el clima, porque los árboles se mueven de un lado a otro debido al viento.

### **Objetivos que puede vincular a esta área de trabajo**

#### **Aprender a elegir**

Cuando se poda, se elige la forma en que un árbol puede seguir desarrollándose. A muchas personas les resulta difícil cortar las ramas y tienen que superar una barrera.

#### **Desarrollar la identidad**

Cada árbol tiene su propio carácter que se va aclarando con los años. Esto puede ser un espejo para las personas.

#### **Trabajar la tolerancia**

Hay diferentes tipos de árboles: estacas rectas y árboles muy ramificados, serpenteantes. Las diferentes manifestaciones pueden dar a las personas una idea de cómo son y pueden cambiar.

### **Para qué grupos parece muy adecuada :**

¿zona de trabajo parece muy adecuada? El área de trabajo parece adecuada para personas con una diversidad de necesidades psicológicas.

## **7. Otras áreas de trabajo**

En las explotaciones agrícolas existen a veces otras áreas de trabajo distintas de las anteriores, cada una con sus propias cualidades y valor de la manzana. Aquí mencionamos brevemente algunos ejemplos.

### **Panadería**

La panadería es un proceso creativo. Se hace algo con agua, harina, mantequilla y huevos. Se despliegan todos los elementos (aire, agua, fuego, tierra). Además de la creatividad, son importantes la atención y la precisión.

### **Catering**

En esta área de trabajo la carga de trabajo puede variar. El trabajo se hace en equipo. Se desarrolla un espíritu de equipo.

### **Tienda**

En la tienda tienes contactos con gente de fuera; como cliente representas a la granja de cuidados. Tienes que ser capaz de improvisar porque la gente puede reaccionar de forma inesperada. La tienda es especialmente adecuada para los clientes que van a dar el paso al exterior. Esto suele ocurrir en la última fase de la estancia en la granja de cuidados.

## **8. El papel de los animales**

El papel de los animales de granja como proveedores de cuidados es un ámbito ampliamente investigado. Los animales de granja son un elemento esencial para el entorno de la granja de cuidados que puede atender las necesidades de cuidados de los diferentes tipos de participantes. La interacción con los animales en las granjas de cuidados es de gran importancia.

### **Los animales pueden:**

- proporcionar ocupación diurna significativa
- generar relaciones valiosas
- ayudar a las personas a cumplir con las tareas
- ofrecer reciprocidad
- distraer a las personas de sus problemas
- ser relajantes
- facilitar la atención personalizada
- facilitar las relaciones con otras personas
- estimular un comportamiento saludable
- contribuyen a crear un entorno acogedor
- posibilitar la experiencia de elementos básicos de la vida
- ofrecer oportunidades de reflexión y retroalimentación

## 9. Utilizar las diferencias entre las áreas de trabajo

En una granja social se pueden crear lugares en los que el trabajo es lo principal: donde se puede perder la energía, donde se hacen esfuerzos. Y también lugares donde se trata principalmente de la experiencia del espacio verde, donde se puede disfrutar del silencio, los olores, los colores y los sonidos (naturales). Los lugares de trabajo y de experiencia pueden ser a la vez entradas a la experiencia de la seguridad, el desafío y la participación. A pesar de que dentro de cada área de trabajo puede variar el énfasis puesto en la "presión o actitud de trabajo" y en la "experiencia", un área de trabajo tiene más presión de trabajo y se presta más al aprendizaje de una actitud de trabajo mientras que otra área de trabajo ofrece más oportunidades para la experiencia. Además de los aspectos de la percepción y la presión del trabajo, las áreas de trabajo también difieren en otros aspectos, como las posibilidades de contacto, el tamaño del espacio de trabajo y la previsibilidad del trabajo, como se ha indicado anteriormente. Ser consciente de estas cualidades y de las diferencias características entre las áreas de trabajo ofrece a los orientadores la oportunidad de utilizar las áreas de trabajo de forma más específica para los diferentes clientes.

### Diferencias entre áreas:

#### Temporalidad

Efectos a largo plazos  
Gestión del paisaje, viveros

Efectos a corto plazo  
Horticultura

#### Espacio físico

Cerrado  
Procesamiento de lácteos

Grande, Amplio  
Agricultura

Cerca de casa  
Hogar

Lejos  
Gestión del paisaje

Olor y color  
Panadería, hogar, jardín de hierbas

Esteril  
Procesamiento de productos lácteos

#### Aspectos sociales

Poco contacto con otras personas  
Procesamiento de lácteos

Mucha interacción  
Hogar

No hay contacto con clientes  
Procesamiento de productos lácteos, jardín ornamental

Hay contacto con clientes  
Tienda, catering

#### Other qualities

Poco espacio para la creatividad  
Horticultura, ganadería

Mucho espacio para la creatividad  
Jardín ornamental, Hogar

Menor posibilidad de ser una experiencia de valor  
Procesamiento de productos lácteos

Gran posibilidad de ser una experiencia de valor  
Jardín ornamental, Gestión del paisaje

Carga de trabajo constante  
Ganadería, horticultura, panadería, restauración

Poca carga de trabajo  
Jardín ornamental, Gestión del paisaje

## 4. TRABAJO METÓDICO

### 4.1 Observar e informar

Observar a sus participantes es una de las tareas esenciales del tutor. Se observa constantemente. Sin embargo, es algo más que mirar o escuchar atentamente. La observación focalizada es una observación consciente, centrada y sistemática. Por ejemplo, se observa para averiguar qué significa el comportamiento de un participante, o qué puede y no puede hacer o entender, cómo son sus interacciones en el grupo, el desarrollo del usuario en la granja...

- **Observar sistemáticamente** significa observar el tiempo suficiente y observar en diferentes momentos.
- **Orientado a un objetivo:** tus observaciones deben estar dirigidas a un objetivo predeterminado. De este modo, podrás centrarte en lo que tienes que observar.
- **Precisa:** : la observación debe describir el comportamiento. En una observación, el lector debe ser capaz de leer lo que está sucediendo. Por eso hay que presentar la situación de la forma más precisa y completa posible.
- **Objetiva:** Una observación debe ser objetiva. Debe representar la realidad lo más fielmente posible. Eso significa que tiene que representar lo que los sentidos perciben de la forma más objetiva posible. Por tanto, lo importante es lo que ves, oyes, tal vez sientas y hueles, y no lo que piensas y sientes. Este es el caso de la interpretación.

#### Observar:

- Inconscientemente, cuando la gente se da cuenta de que está siendo observada, su comportamiento cambia
- No demasiado tiempo seguido, ni demasiado a la vez, posiblemente con intervalos de tiempo.
- Con regularidad. No deje pasar demasiado tiempo entre dos observaciones.
- Alterne los momentos en los que se produce la observación en la medida de lo posible. Compara las observaciones de tus compañeros con tus propias observaciones.
- No hagas suposiciones durante la observación.
- Incluye también en la observación la situación y el entorno en el que se comportan las personas.

Al participar en la observación de esta manera, evitas basarte demasiado en una imagen negativa de un participante. Tratas de obtener una imagen de la realidad lo mejor posible y no sólo basada en tus propios sentimientos subjetivos sobre un participante y su comportamiento. A menudo su comportamiento es una reacción a tu comportamiento y trato.

#### La forma de observar

Como observador, puedes haber participado de forma activa, pasiva o no en la situación a observar.

**Participar activamente:** Significa que se entra en contacto con la persona observada durante la observación. Esta es la forma más habitual de observar durante tu trabajo en la granja de cuidados. Mientras trabajas en la granja y al mismo tiempo guías a tus clientes.

**Participación pasiva:** Esto significa que estás en la misma habitación que la persona observada pero no buscas el contacto. Estás presente y registras lo que ocurre.

**No participante:** aquí no has establecido ningún contacto y estás observando al observador de forma invisible o discreta. Puedes hacerlo detrás de una pantalla unidireccional. O viendo grabaciones de la persona. Sin embargo, esto debe hacerse siempre con permiso. Pero observar a alguien en una multitud también es algo no participativo.

**Registrar:** Después de observar hay que registrar lo que se ha observado. Hay que ponerlo todo por escrito de forma que otros puedan leer lo mismo que ha sucedido en la realidad y así sacar las mismas conclusiones. Esto se puede hacer de varias maneras.

**Observación descriptiva:** se anota todo lo que destaca. Pueden ser muchos temas. Al elaborar los datos, se suprimen temas o se anotan ciertos temas con más detalle.

**Esquemas de observación:** son esquemas en los que se marcan determinados puntos de comportamiento. A menudo sólo tienes que marcar el comportamiento que observas. A veces también se puede anotar la hora. Los esquemas de observación son útiles en la discusión periódica de los participantes. Todo el equipo utiliza las mismas listas.

**Esquemas de calificación:** utiliza números o puntuaciones. Se da un valor a un determinado comportamiento.

La combinación de métodos de registro.

En la observación nunca se trata de uno u otro. Es importante que recoja todos los datos con el mayor cuidado posible. Si tienes una buena razón para ello, puedes utilizar las diferentes formas de registro juntas o una tras otra. Elija su método de registro en función de las posibilidades que tenga en su explotación.

### Informe

Los informes suelen realizarse diariamente con el llamado informe diario. Además, se redactan planes de cuidados o de orientación. Basándose en los objetivos de los planes de cuidados, usted observa de forma dirigida y también informa en su informe diario dirigido a los objetivos formulados.

### Contenidos

A la hora de comunicar, siempre hay que tener en cuenta el grupo objetivo. Los colegas pueden utilizar palabras diferentes que cuando se habla con un familiar. El informe debe ser lo más objetivo posible. Por eso, primero se informa de los hechos y luego se da la propia interpretación.

Todo el mundo debe saber la diferencia entre los temas principales y los secundarios. Lo esencial es lo importante en un texto. No debes olvidarlos. Si lo haces, la historia dejará de ser correcta o los demás la entenderán. Los temas secundarios sirven para proporcionar información adicional. Son necesarios, pero puedes omitirlos.

**Puede encontrar los puntos principales formulando las siguientes preguntas:**

- ¿Qué ha pasado?
- ¿Por qué o cómo sucedió?
- ¿Quién participó en el suceso?
- ¿Cuándo ocurrió?
- ¿Dónde ocurrió?
- ¿Cómo ocurrió?

## Interpretación y conclusión

La interpretación contiene el pensamiento del observador. A partir de lo que has observado, puedes interpretar el comportamiento del participante con los conocimientos que tienes sobre, por ejemplo, la discapacidad de tu participante, o el desarrollo del participante durante el tiempo que viene a ti en la granja. Por supuesto, haces tu interpretación sobre el objetivo de la observación.

A continuación, haces una conclusión breve y contundente en la que no te excedes, pero en la que matizas y tienes en cuenta las posibles deficiencias de tu observación.

## Lenguaje

Un texto escrito es más que palabras unidas. Siempre hay una estructura en un texto. Un texto sin estructura es difícil de entender. La estructura se crea mediante frases, párrafos, capítulos, títulos y palabras de aviso. Una frase comienza con una letra mayúscula y termina con un punto, un signo de exclamación o una interrogación.

Los párrafos son pequeños bloques de texto. Estos bloques de texto suelen versar sobre un mismo tema.

Los títulos representan el contenido de una parte del texto.

Las palabras de señalización son palabras que deben llamar la atención. Las palabras de señalización dejan claro que, por ejemplo, sigue un resumen, una enumeración o un contraste.

## Consejos para escribir informes:

1. No piensas demasiado en la frase inicial, te sale de forma natural. Esperas a corregir el texto hasta que lo sobreescribes.
2. Mantén las frases cortas. Una frase sigue siendo legible mientras tenga entre 10 y 15 palabras.
3. Si es posible, escribe de forma directa. No: "Este participante está siendo observado por mí", sino "Estoy observando a este participante". Utiliza el verbo activo en tiempo presente.
4. Utiliza palabras sencillas que el grupo objetivo entienda. No debes hacerlo más difícil de lo que es.
5. A menudo puedes omitir verbos como will, can, may, will.
6. Evita las palabras intermedias, que en realidad no significan nada. Por ejemplo: "bueno amigo, y entonces, así, digo".
7. Evita "no" y "ninguno". Si escribes que alguien no está haciendo algo, no queda claro cuál es el comportamiento que se está realizando. Eso es lo que necesitamos para hacer una buena interpretación.
8. Si tienes tiempo para escribir un informe, haz una pausa entre la redacción del texto y la revisión y corrección del mismo.
9. Evita las repeticiones.
10. En un informe rompe el menor número de palabras posible. Es mejor escribir una palabra inmediatamente en la línea siguiente.
11. Las abreviaturas deben escribirse completas para evitar confusiones.

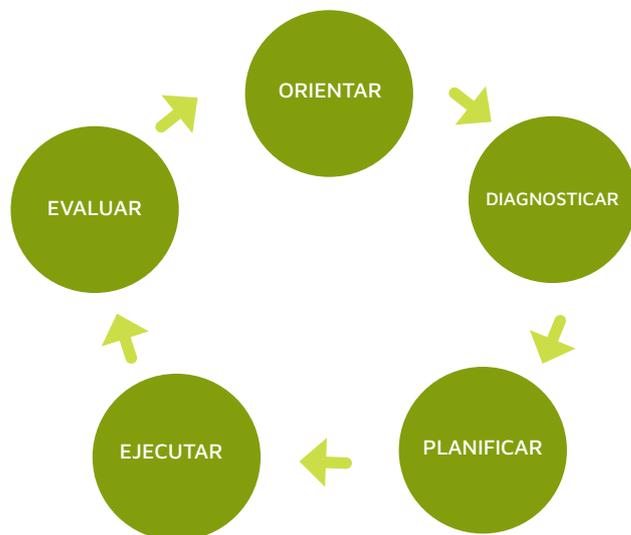
### 4.3 Proceso cíclico

Trabajar según un plan también suele denominarse trabajar metódicamente. Ya no se trata de actuar de forma intuitiva, sino de gestionar metódica y sistemáticamente el trabajo diario.

Trabajar metódicamente consta de varios pasos: recopilar información, determinar las necesidades y los problemas, fijar objetivos, determinar y planificar las actividades, realizar las actividades según la planificación, evaluar y, si es necesario, ajustar la atención y el apoyo.

El trabajo se realiza de forma cíclica: es decir, en función de la evaluación, se puede ajustar la atención o el apoyo, y todos los pasos se repiten.

#### Planificación:



ORIENTAR	Preguntas
	Colectar información
	Clasificar
	Conclusiones preliminares
	Objetivos de observación
DIAGNOSTICAR	Interpretar la información
	Comprobar conclusiones
	Buscar causas, conexiones y explicaciones
	Diseñar el cuadro general
	Diseñar indicaciones para posteriores indicaciones
PLANEAR	Establecer criterios y objetivos
	Diseñar el plan
	Plan de acción, calendarización de tareas
	Fusión
EJECUTAR	Controlar
	Evaluar
	Reorientar
	Re-informar
	Nuevas conclusiones

## **Ejemplo de trabajo según el plancyclus**

### **Orientación, identificar y hacer preguntas.**

Un niño de diez años con autismo se ha unido recientemente a nosotros en el refugio de fin de semana, grita mucho. - Si se le dice algo al respecto, grita más fuerte y más.

Las preguntas que nos hacemos son: ¿cuándo lo hace exactamente? ¿Qué le precede? ¿Cuándo lo hace menos? ¿Lo hace delante de algunos otros o de todos? ¿Lo hace también cuando no estoy yo, sino los compañeros, trabajando? ¿Cómo lo afrontan?

---

### **Obtención de información**

Intentamos obtener una respuesta a las preguntas anteriores a través de la observación, la información y preguntando a amistades y a sus padres. Los compañeros y los padres reconocen este comportamiento. - Los gritos se producen principalmente al principio del fin de semana y sobre todo durante las comidas. Si el comedor está lleno y él está allí mucho tiempo, empeora cuando está cansado. - grita a todo el mundo, pero sobre todo a los niños que hacen mucho ruido ellos mismos. con los niños tranquilos los gritos son mucho menores.

---

### **Clasificar**

Este es un niño autista. Ha sido diagnosticado a una edad muy temprana.

---

### **Conclusiones preliminares**

Es probable que se trate de un niño hipersensible al sonido. Probablemente le resulte difícil soportar el ajetreo de otros niños y/o estar con otros durante mucho tiempo. Hay entre 8 y 10 niños más en la guardería de fin de semana. No está acostumbrado a ello porque es hijo único y en casa siempre hay silencio.

---

### **Establecer objetivos de observación**

¿Hay algún signo que nos indique que el niño se está sobre estimulando antes de empezar a gritar de nuevo?

---

### **Interpretación de la información**

Las observaciones e informes muestran: el niño se pone rojo de antemano, hace más gestos nerviosos con las manos y la boca. Se irrita fácilmente si pasa más de una hora entre más de 3 niños en una situación de juego libre. En la situación de comedor, la diferencia se nota claramente cuando se sienta entre los niños, o al final de la mesa con vista al exterior. Cuando entra primero está tranquilo, cuanto más niños entran, más se agita.

---

### **Comprobamos las conclusiones preliminares**

observando cuidadosamente y comparando las distintas circunstancias.

---

### **Búsqueda de causas, conexiones y explicaciones**

Se sabe que los niños con autismo suelen ser hipersensibles a los sonidos y otros estímulos. Es difícil para ellos poder filtrar esto. El niño es tranquilo y manejable en una situación con pocas personas. Si el niño viene relajado, está descansado, va mucho mejor. Si está en el lado correcto de la mesa, las cosas van mejor.

---

### **Diseñar un cuadro general**

Se realiza un informe de diagnóstico basado en las observaciones anteriores y en la información obtenida en otros lugares.

---

### **Diseño de indicaciones para una mayor orientación**

Buscamos formas de lograr una menor sobreestimulación de este niño. Buscamos formas de evitar la sobreestimulación de este niño. Cómo podemos aislar a este niño si es necesario.

### **Establecer objetivos y criterios**

En 2 meses habremos ganado experiencia en cuidar menos la sobreestimulación de este niño. Sabemos qué camino funciona y cuál no. Criterio: si el niño grita menos en determinados momentos, el objetivo se ha cumplido

---

### **Elaborar un plan de orientación**

Se hace un programa de antemano por fin de semana en el que queda claro: quién es el tutor del niño. El programa diario está estructurado de varias maneras para que el niño sepa: en qué momento hago qué con quién, dónde, cuándo y cómo - el plan describe qué comportamiento advierte de antemano que se ha alcanzado un límite. Se describen los instrumentos/intervenciones que pueden utilizarse para aislar al niño antes de que se sobreestime. Si el niño está sobreestimulado, se indica qué intervenciones se utilizarán/no se utilizarán, o cuáles se probarán. Se diseña un sistema de recompensas para el comportamiento deseado. Cuando se ha permitido calmarlo y aislarlo.

---

### **Plan de acción, tareas, citas**

Se acuerda que: la trabajadora social XX informará de la estructura diaria reforzada. Se acuerda quién será el tutor habitual en cada fin de semana.

---

### **Fusión en un todo**

Se acuerda quién elabora el plan. También hace un resumen para todos los colegas en un formulario muy breve (por palabra clave). Esta 4 hoja se coloca en la parte delantera del expediente del niño. Extender el formulario - más allá.

---

### **Controlar**

El control es responsabilidad del líder del equipo. Durante la reunión de trabajo, se discute cómo van las cosas en cuanto a los acuerdos, ¿se ciñen todos a ellos? ¿Qué se ha informado?

---

### **Evaluar**

Se evaluará después del periodo de tiempo acordado. ¿Cómo van los objetivos? ¿Qué funciona y qué no?

---

### **Reorientar**

Aquí se plantean las preguntas: ¿Qué debemos hacer ahora? ¿Qué podemos dejar de hacer? ¿Qué deberíamos probar de nuevo?

---

### **Volver a informar**

Nos informamos sobre los avances, pedimos consejos sobre lo que funciona bien y lo que no, etc.

---

### **Extraer nuevas conclusiones**

Después de un tiempo hay intervenciones exitosas que se consolidan. Esto sigue siendo una parte permanente del acercamiento a este niño. Sigue habiendo situaciones en las que las cosas no van bien. Entonces se repiten los pasos del ciclo de planificación.

## 4.4 Plan de actividades del tutor

Como tutor de la granja social, elaborarás el plan de actividades, que forma parte de un plan de atención o de un plan de apoyo. Mediante el plan de actividades se contribuye a un trabajo metódico y planificado.

A continuación encontrarás un formato con preguntas de apoyo, que pueden ayudarte a la hora de elaborar el plan.

### 1. Punto inicial

PREGUNTAS CLAVE	PREGUNTAS DE APOYO
<p><b>A. - ¿Quién es el participante?</b></p> <p>-¿Qué información genérica es importante mencionar en el contexto de la preparación de una actividad?</p> <p>-¿Cuáles son las posibilidades y limitaciones del participante en el ámbito físico, mental y social?</p>	<p><b>Físico:</b> Discapacidad, Habilidades motrices, Sentidos, Habla, Psíquico, Enfermedad, Intelectual, Funciones de memoria, Concentración, Carácter, Experiencia, Social</p> <p><b>Contactos:</b></p> <p>-¿Tiene el participante contacto con otros participantes/personal/familia?</p> <p>-¿Toma el participante la iniciativa de este contacto?</p> <p>-¿Mantiene el participante contactos con otros de forma independiente?</p> <p><b>Implicación:</b></p> <p>-¿Muestra el participante interés por los demás?</p> <p>-¿Es el participante apreciado por los demás?</p> <p>-¿Es el participante servicial o dependiente?</p>
<p><b>B.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué necesidades/deseos respecto a las actividades se pueden identificar?</li><li>• ¿Cómo era el uso anterior del tiempo del participante y cómo es ahora?</li><li>• ¿Qué significado/experiencia obtiene alguien de las actividades? Porque a menudo se puede derivar de esto el motivo por el que alguien quiere o no quiere participar</li></ul>	<p><b>• Necesidad de actividad:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ¿Qué actividades concretas le interesan al participante?</li><li>- ¿Qué motivo le interesa al participante? (significado/percepción del sentido)</li><li>- ¿A qué nivel quiere ser activo el participante?</li><li>- ¿Qué puede significar la orientación de la actividad para este participante, o qué se puede mejorar para el participante en el ámbito de las actividades diurnas?</li></ul>

**C. ¿Qué ves al observar al participante durante las actividades?**

**1.** Manipulación de animales, plantas, herramientas y materiales.

¿Cómo trata el participante los materiales y las herramientas? ¿Los maneja con cuidado? ¿Observa la seguridad si es necesario? ¿Sabe cómo manejar un cincel, cómo manejar una máquina de cortar?

**2.** Interés y atención por la actividad

¿De qué manera y en qué medida muestra el participante curiosidad e interés por una actividad concreta? Por ejemplo, una persona mayor con demencia puede sentir curiosidad por lo que ocurre a su alrededor y, sin embargo, no mostrar ningún interés real.

**3.** Calidad

¿Tiene el participante ganas de terminar, de hacer un buen producto o trabajo? ¿Se toma el tiempo necesario para conseguir un acabado limpio? ¿Comprueba su trabajo para ver si hay errores? ¿Trabaja el participante con precisión?

**4.** Cantidad

¿Es importante que un participante alcance un determinado nivel de producción, por ejemplo, durante las actividades de embalaje? ¿Cuánto produce alguien por unidad de tiempo, cuánto trabajo puede manejar, cuál es la disposición de los participantes para el trabajo y cuál es la capacidad de trabajo de los participantes?

**5.** Dificultad de las acciones/actividades

¿Cuál es la dificultad de la actividad que la persona realiza habitualmente? ¿Qué tipo de actividades realiza el participante en el ámbito de la relajación, el autocuidado, la formación y el trabajo?

**6.** Programa de actividades

¿Cómo son las actividades diarias del participante? ¿El programa de día es variado o no? ¿Cómo vive el participante el programa de actividades?

## 2. Definir objetivos

PREGUNTAS CLAVE	PREGUNTAS DE APOYO
<ul style="list-style-type: none"><li>- ¿Qué quiere el participante?</li><li>- ¿Qué objetivo educativo quiere alcanzar con el participante?</li></ul>	<b>Relajación</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Colaborar</li><li>- Ser útil</li><li>- Desarrollar, mantener las habilidades</li><li>- Desarrollar aficiones</li><li>- Mantener, promover la independencia</li><li>- Mantener los contactos sociales</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- ¿Qué tipo de actividad es la mejor para lograr estos objetivos?</li><li>- ¿Qué objetivos prácticos quiere perseguir con el participante? ¿Qué actividad es la más adecuada para alcanzar los objetivos educativos del participante?</li></ul>	<b>Formación/educación</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Reaprendizaje de habilidades</li><li>- Mantener las habilidades</li><li>- Desarrollar contactos sociales</li><li>- Aumentar la independencia</li><li>- Mejorar la concentración</li></ul> <b>Cuidarse a sí mismo</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ser útil</li><li>- Reaprender habilidades</li><li>- Mantener las habilidades</li><li>- Promover la autosuficiencia</li><li>- Ganar autoestima</li><li>- Establecer contactos sociales</li></ul> <b>Trabajar</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ser útil</li><li>- Aumentar la autoestima</li><li>- Aprender a trabajar de forma estructurada</li><li>- Realizar la integración laboral</li><li>- Aumentar la independencia</li><li>- Obtener recompensa/apreciación</li><li>- Desarrollar el sentido de la responsabilidad</li><li>- Desarrollar las habilidades</li><li>- Mantener las habilidades</li><li>- Experimentar el logro de un estatus</li><li>- Descubrir la tensión de la tarea</li><li>- Colaborar</li></ul>

### 3. Organización

PREGUNTAS CLAVE	PREGUNTAS DE APOYO
<p>¿Cómo se pueden alcanzar los objetivos?</p> <p><b>Práctico:</b> ¿Cuál es la estructura de la actividad?</p>	<p>¿En qué pasos (cronológicos) se puede distinguir la actividad? ¿Debe escribirse la estructura de forma instructiva o de forma más organizada? ¿Es necesaria la visualización mediante pictogramas, fotos, dibujos, etc.? ¿Se necesita material de muestra? ¿Qué aspectos psicológicos y técnicos de seguridad intervienen en la estructura de la actividad? ¿Es la actividad suficientemente atractiva para el participante por su estructura? ¿Cuál es el valor de atracción de la actividad para el participante?</p>
<p>- ¿Qué papel juega el aspecto temporal en la actividad?</p>	<p>¿En qué fecha se realizará la actividad? ¿Cuál es la hora de inicio y la hora prevista de finalización de la actividad? ¿Cuándo hay descansos? ¿Cómo es de atractiva y segura la actividad en cuanto a la hora de inicio, la duración y la estructura temporal?</p>
<p>- ¿Qué necesidades hay para que el participante pueda llevar a cabo la actividad de forma orientada a los objetivos?</p>	<p>- ¿Qué necesidades hay para que el participante pueda llevar a cabo la actividad de forma orientada a los objetivos?</p>
<p>- ¿El participante puede cumplir los requisitos de la actividad?</p>	<p>- ¿Qué requisitos impone la actividad al participante en términos de carga de trabajo, concentración, conocimientos técnicos, inversión de tiempo, etc.? ¿Cómo se ajusta la actividad al nivel del participante, no es demasiado difícil ni demasiado fácil?</p>
<p>- ¿Qué acciones/técnicas requieren una atención especial en cuanto a la actuación del participante?</p>	<p>- ¿Domina el participante todas las acciones/técnicas? ¿Son necesarios ajustes, se requieren explicaciones o prácticas adicionales?</p>

<p>- ¿El espacio es lo suficientemente adecuado para que el participante pueda realizar la actividad de forma selectiva?</p>	<p>¿Dónde se realiza la actividad? ¿Es una actividad de interior o de exterior? ¿Tiene alternativas a mano? ¿Qué requisitos se imponen al espacio en cuanto a la seguridad, el mobiliario, la acústica, la iluminación, el ambiente, los colores utilizados, los materiales duros y blandos empleados, el revestimiento del suelo, la superficie de trabajo, el encaminamiento, los principios de ergonomía, el mobiliario, etc.? ¿Es el espacio lo suficientemente atractivo para desarrollar la actividad?</p>
<p>- Valor de atracción</p>	<p>¿Dónde se realiza la actividad? ¿Es una actividad de interior o de exterior? ¿Tiene alternativas a mano? ¿Qué requisitos se imponen al espacio en cuanto a la seguridad, el mobiliario, la acústica, la iluminación, el ambiente, los colores utilizados, los materiales duros y blandos empleados, el revestimiento del suelo, la superficie de trabajo, el encaminamiento, los principios de ergonomía, el mobiliario, etc.? ¿Es el espacio lo suficientemente atractivo para desarrollar la actividad?</p>
<p><b>Educativo:</b> - ¿Cómo va a guiar al participante en la realización de la actividad?</p>	<p>¿Qué forma de supervisión es más eficaz en relación con el participante y los objetivos fijados? ¿Está dirigiendo o guiando? ¿Con qué intensidad quiere guiar al participante? ¿Dónde te sientas? ¿Qué valores y normas del participante quieres tener en cuenta? ¿Qué valores y normas tuyas juegan un papel en esta actividad y cómo los tratas? ¿Cómo vas a estimular/motivar al participante? ¿Cuál será el efecto del enfoque de coaching elegido? ¿Cómo se inicia la actividad? ¿Cómo se cierra la actividad?</p>

<b>Se ha preparado todo en relación con:</b>	
1. Participantes	<p>¿Sabe todo el mundo cuándo y dónde se le espera?            ¿Hay que recoger al participante? ¿Quién lo hace?            ¿Sabe el participante qué preparativos debe hacer?</p>
2. Necesidades	<p>¿Está disponible el material necesario? ¿Es el material necesario de suficiente calidad? ¿Es el material suficientemente seguro? ¿Puedo manejar todos los instrumentos/herramientas? ¿Domino yo mismo todas las técnicas?</p>
3. El espacio	<p>¿Está disponible el espacio en el momento en que se realiza la actividad? ¿Se han cumplido los requisitos impuestos al espacio por la actividad? Por ejemplo, ¿hay suficientes mesas y sillas? ¿Hay un botiquín de primeros auxilios disponible?</p>
4. La organización	<p>¿A quién hay que informar sobre la realización de la actividad? ¿Hay que hacer anuncios? ¿Necesitas conocimientos específicos, y has llegado a buenos acuerdos con estas personas? ¿Ha llegado a acuerdos sobre la orientación</p>

#### 4. Implementación

PREGUNTAS CLAVE	PREGUNTAS DE APOYO
¿Se ha ejecutado la actividad de acuerdo con el plan preparado?	Haz un informe cronológico, de tipo empresarial, del desarrollo de la actividad. ¿Cómo empezó la actividad? ¿Cómo se desarrolló la actividad? ¿Qué imprevistos se produjeron y cómo los resolviste? ¿Cómo cerraste la actividad?

#### 5. La evaluación

PREGUNTAS CLAVE	PREGUNTAS DE APOYO
- ¿Cual es el valor de la actividad?	- ¿Qué reacciones has escuchado y visto, de qué puedes concluir cómo vivieron la actividad los participantes?
-¿Hemos conseguido lo que queríamos conseguir? (Evaluación del producto)	- Si tuvieras que volver a realizar esta actividad, ¿la prepararías y realizarías de la misma manera?
- ¿Qué deberíamos hacer de forma diferente la próxima vez? (Evaluación del proceso)	- ¿Qué cambiarías y por qué?
	- El objetivo que has conseguido con esta actividad puede considerarse la situación de partida para una próxima actividad. Piensa en un objetivo que esté relacionado con el objetivo de la primera actividad y expón ese objetivo. Piensa en una actividad que esté relacionada con la primera actividad y que sea adecuada para lograr el objetivo elegido anteriormente.

## 5 MODELOS DE APOYO Y ORIENTACIÓN

### 5.2 Entrevista motivacional

A menudo es difícil para los cuidadores motivar a los participantes para que hagan pequeños cambios. La entrevista motivacional es una técnica que puede ayudarles en este sentido.

#### Hacer preguntas abiertas:

##### Características de las buenas preguntas

- Las preguntas se formulan abiertamente, por ejemplo empezando por quién, qué, dónde, cuándo o cómo. El participante debe sentirse libre de dar una respuesta. La pregunta no pretende ser una confrontación, una exhortación o un reproche.
- La pregunta pretende estimular al otro para que explore su mundo de pensamientos. La pregunta no surge de la necesidad de comprensión o curiosidad del profesional.

- La pregunta está relacionada con lo que la otra persona acaba de decir y/o se puede deducir de ello.
- La pregunta ayuda a la otra persona a avanzar. Haciendo que el participante piense, desafiando o dando una orientación. Las preguntas que más ayudan son las dirigidas a examinar la ambivalencia y las dirigidas a provocar el lenguaje del cambio.

### **Escucha reflexiva:**

Una reflexión es una declaración (no una pregunta) en la que se devuelve lo que se ha escuchado. Una reflexión va más allá de una repetición de lo que alguien ha dicho. Es un intento de adivinar lo que alguien ha querido decir o cuál es el pensamiento que hay detrás. La escucha reflexiva es una habilidad que presupone la empatía. Como resultado, el cuidador puede nombrar lo que el participante quiere decir o expresa con su comportamiento no verbal. El objetivo de la reflexión es devolver al participante lo que dice o quiere decir y muestra que el cuidador ha escuchado e intenta comprender a la otra persona.

### **Confirmar:**

Describir lo que va bien y lo que tiene éxito desempeña un papel importante en el proceso de cambio. Muchos participantes (y cuidadores...) tienden a fijarse en lo que no va bien y a prestarle atención. Como resultado, el participante puede inclinarse a pensar que no tendrá éxito. Al nombrar precisamente aquellas cosas que ayudan al cambio o que ya se han realizado (por pequeñas que sean), la "mentalidad" del participante cambia en una dirección orientada al cambio. Como resultado, el lenguaje del cambio también surgirá antes.

Ejemplo: Usted es una persona persistente que ya ha intentado muchas cosas y, aparentemente, le parece tan importante que todavía quiere ver si hay formas de cambiar. Después de esto verá sugerencias de lo que puede confirmar.

- ¿Qué puede confirmar?
- Las cosas que van bien
- Reformular los problemas como fortalezas personales
- Éxitos del participante
- Cualidades del participante
- Intentos o incluso la consideración de hacer algo

### **Resumir:**

Resumir aspectos de la conversación hace que usted, como cuidador, demuestre que ha escuchado. Al resumir elementos concretos y no otros, también ofrece la posibilidad de estructurar y dirigir la conversación de forma adecuada a la fase de la misma.

### **Proporcionar información y asesoramiento:**

Proporcionar información debe preceder siempre a la petición de permiso para proporcionarla. A continuación, se busca lo que el participante ya sabe al respecto (si no está claro ya) y se ofrece la información "a medida". Por último, se pregunta al participante qué piensa de la información ofrecida y qué significa para él. Esta técnica ayuda al orientador a ofrecer sólo la información a la que el participante esté abierto, escuche y le sea útil.

Ten siempre presente que:

- Informar: no es unidireccional, sino de interacción.
- Pedir permiso
- ¿Qué sabe ya el participante?
- Proporcionar información "a medida"
- ¿Qué piensa el participante sobre la información y qué significa para él?

La entrevista motivacional es una forma de comunicación orientativa. Además, la cantidad de tiempo y energía suele ser limitada. Al aplicar el enfoque, la energía disponible se centra en lo que podría ser factible dentro del contexto de su contacto con el participante.

Al utilizar la metodología de la entrevista motivacional, se intenta aumentar la propia motivación de los participantes explorando y reduciendo los sentimientos conflictivos, o la ambivalencia, sobre el cambio, de modo que haya un mayor compromiso para realizar el cambio. La motivación para el cambio debe encontrarla el propio participante.

**Ambivalencia** significa algo así como "atrapado en dos mentes". Sólo cuando se hace dudar al participante de su comportamiento actual es posible lograr un cambio de conducta.

La motivación es la base del cambio. Porque el grado de motivación de los participantes para cambiar parece ser un buen predictor del resultado final.

**La motivación es una combinación de :**

- **Querer:** la voluntad de cambiar
- **Ser capaz:** la capacidad de cambiar realmente
- **Estar preparado:** la disposición, el momento adecuado para cambiar

Por lo tanto, el reto para el cuidador es dejar que el participante exprese lo que considera importante para cambiar. Decirles lo que es bueno y lo que es importante para ellos nunca es motivador.

Cuantas más declaraciones en el transcurso de una conversación muestren una mayor voluntad de cambio, más probable será que el cambio se haga realidad. Lo mejor es que sea el propio participante quien articule los argumentos para el cambio: el lenguaje del cambio.

Asegúrese de activar el lenguaje del cambio en las cuatro áreas siguientes

- Beneficios del cambio
- Desventajas de no cambiar
- Optimismo sobre el cambio
- La intención de articular el cambio

Todavía no se ha formado la intención de cambiar sólo con el lenguaje del cambio. Por lo tanto, hay que asegurarse de entablar una conversación, hacer preguntas abiertas, ampliar, confirmar, reflexionar y resumir, y tener presente la dirección del cambio deseado. El lenguaje del cambio debe convertirse, en última instancia, en "lenguaje de compromiso": declaraciones del participante que muestren su intención de realizar un cambio real.

Preguntas que pueden ayudar a pasar del lenguaje del cambio al lenguaje del compromiso

- ¿Qué cambiaría si decidieras hacer esto?
- ¿Cómo harías para conseguirlo?
- ¿Cuáles son las 3 razones principales para hacerlo?
- En una escala del 1 al 10, ¿qué importancia tiene para ti cambiar esto? ¿Y qué hace que sea, por ejemplo, un 4 y no un 0 o un 1?

### **La entrevista motivacional requiere:**

- El participante tiene conocimientos de idiomas y puede mantener una conversación.
- El participante es capaz de reflexionar sobre su propia motivación.
- El participante es capaz de tomar decisiones por sí mismo

### **5.3. Comunicación centrada en la solución**

Terapia centrada en las soluciones: Como su nombre indica, se centra en el futuro, en los objetivos y en las soluciones, en lugar de en los problemas. Ayuda a los participantes a cambiar construyendo soluciones en lugar de centrarse en los problemas.

El método de comunicación centrado en las soluciones se basa en la "Terapia centrada en las soluciones". Steve de Shazer e Insoo Kim Berg son los fundadores de la Terapia Centrada en Soluciones. Las técnicas también son útiles y aplicables para los proveedores de atención en los momentos de asesoramiento con los participantes, el apoyo a los colegas, la consulta de trabajo con su equipo, etc. Requiere un cambio en tu forma de pensar y de intervenir como proveedor de atención.

Mira en you tube donde Insoo Kim da una imagen clara de lo que puedes conseguir con la técnica. Los resultados son sorprendentes y alentadores.

#### **Vídeo de Insoo Kim Berg sobre la terapia familiar centrada en soluciones**

[https://www.youtube.com/watch?v=6Fe8D0hAQh0&index=2&list=PLfGFEaK\\_VAMHJRmOZD5LiX3OmSUK8GHGt](https://www.youtube.com/watch?v=6Fe8D0hAQh0&index=2&list=PLfGFEaK_VAMHJRmOZD5LiX3OmSUK8GHGt)

#### **Terapia de pareja centrada en soluciones Insoo Kim Berg Video**

[https://www.youtube.com/watch?v=fQBZlGmebwY&list=PLeCdmqiXXgqEjx1YY\\_DV50Gv1dZx-9dda&index=4](https://www.youtube.com/watch?v=fQBZlGmebwY&list=PLeCdmqiXXgqEjx1YY_DV50Gv1dZx-9dda&index=4)

La comunicación orientada a soluciones tiene técnicas específicas. Algunas técnicas se reconocen de las habilidades básicas generales para la conversación. Sin embargo, la mayoría de las técnicas son fundamentalmente diferentes con el principio rector: centrarse en las soluciones y no en los problemas.

- establecer contacto de forma no directiva
- hacer cumplidos
- aclarar el contexto
- encontrar excepciones

#### **1. Establecer contacto de forma no directiva**

Esto es, por supuesto, algo que siempre se hace cuando se trabaja con personas. Buscas la conexión con la otra persona y demuestras la capacidad de escucha activa.

La no directividad radica en que no abordas los temas, sino que prestas atención a lo que el participante quiere (y no a lo que le molesta). Preguntas lo que el participante quiere discutir contigo.

No pienses en qué más preguntas puedes hacer, sino que sigue preguntando en función de lo que el participante muestra y escucha.

## 2. Elogios

Los cumplidos directos e indirectos basados en la observación cuidadosa de las cosas positivas que el participante ha hecho o dicho son una parte esencial de la comunicación centrada en la solución. Validan lo que los participantes ya están haciendo bien y reconocen la dificultad de sus problemas.

Los elogios sirven para puntualizar y validar lo que el participante está haciendo y que funciona. Los elogios indirectos suelen transmitirse en forma de preguntas de tono apreciativo del tipo “¿Cómo lo has hecho?” que invitan al participante a autocomplacerse al responder a la pregunta.

## 3. Aclarar el contexto

El comportamiento sólo cobra sentido cuando se sitúa en su contexto. Juntos buscáis e investigáis cuál puede ser la dirección de la solución y tratáis de identificar los detalles únicos de los primeros pequeños pasos de comportamiento que conducen gradualmente hacia una solución viable en el contexto de su vida cotidiana

## 4. Encontrar excepciones

Una excepción es un éxito realizado que ocurrió en el pasado y que puede repetirse en el futuro.

### Preguntas para encontrar las excepciones:

- ¿QUÉ hizo de forma diferente?
- ¿CÓMO lo hiciste?

### Más en detalle:

- ¿Cuándo es diferente y cómo es diferente?
- ¿Qué haría falta para repetir este éxito?
- ¿Qué puede ayudar a ello?
- ¿Quién puede ayudar?
- ¿Cuál sería el primer pequeño paso en esa dirección?
- ¿Cómo te darías cuenta de que ya está cambiando?
- ¿En qué se diferenciaría entonces?

## Ejemplos de técnicas de pregunta

### Utilizar la pregunta milagro para saber más

Si por arte de magia se produce un milagro esta noche mientras duermes, y cuando se despierta ya no siente la necesidad de estar aspirando obsesivamente, ¿cómo se imagina ahora que será su día?

Puedes utilizar la pregunta del milagro (o una variante adecuada) para obtener no sólo información sobre lo que esta persona quiere realmente en su futuro, sino también información muy útil sobre cómo se manifiesta su problema en este momento.

Por ejemplo, el participante podría responder a la pregunta anterior

Bueno, no me despertaría con ese espantoso nudo de miedo en el estómago.

De acuerdo, todavía lo expresan en términos negativos, pero, no obstante, te han dado una información valiosa sobre lo que han estado experimentando. Esto le proporciona otro marcador con el que medir el progreso futuro: que se despierten sintiéndose más positivos y más tranquilos.

Así pues, utiliza la pregunta milagro para saber en qué punto se encuentran ahora

### **Preguntas sobre cómo hacer frente a la situación**

Esta pregunta es un poderoso recordatorio de que todos los participantes hacen muchas cosas útiles incluso en tiempos de dificultades abrumadoras. Incluso durante la desesperación, muchos participantes consiguen salir de la cama, vestirse, ir al trabajo y hacer muchas otras cosas que requieren un gran esfuerzo. Preguntas como "¿Cómo ha conseguido seguir adelante?" o "¿Cómo ha conseguido evitar que las cosas empeoren?" abren una vía diferente para ver la capacidad de recuperación y la determinación de los participantes.

### **La Pregunta del Milagro 10 está redactada de la siguiente manera:**

Imagina una escala de 0 a 10 en la que el 10 representa que ya has alcanzado plenamente tu objetivo y el 0 representa exactamente lo contrario. Supongamos que esta noche, mientras duermes, algo cambia durante la noche y cuando te despiertas mañana estás de repente en un 10. Pero como estabas dormido cuando ocurrió, no te das cuenta inicialmente. ¿Cuáles serán las primeras diferencias que tú o las personas que te rodean noten en ti y que empiecen a darte (y/o a darles) la idea de que algo ha cambiado, que de hecho ahora eres un 10?

## **5.4 Comunicación y autismo**

Quieres tener un contacto positivo con tu participante. Entonces es importante que aprendas a entender el autismo del participante. Tu participante no puede adaptarse a ti. Por eso tienes que adaptarte a él. Al sumergirte en su forma de pensar, aprenderás lo que quiere decir y lo que necesita para poder escucharte.

En la literatura, se utilizan términos colectivos para los trastornos autistas, como: TDP o TEA. Se puede ver como un paraguas que abarca todos los trastornos autistas.

Sin embargo, cada persona con autismo es única y el trastorno se manifiesta de forma diferente en cada uno. Sin embargo, el método es aplicable a todos y puede personalizarse fácilmente. En primer lugar, es importante saber qué hace diferentes a las personas con autismo.

En las personas con un trastorno autista, el cerebro está insuficientemente desarrollado (de forma diferente) en las tres áreas siguientes:

1. Funciones ejecutivas: existen áreas específicas en el cerebro que permiten planificar lo que se quiere hacer. Y luego organizar esto paso a paso y concentrado.
2. Coherencia central - es la capacidad de combinar los estímulos individuales en un todo significativo. Tu cerebro forma una imagen completa, por así decirlo.
3. Teoría de la mente: es la capacidad de empatizar con lo que piensa o siente otra persona. En la vida diaria, empatizar es una especie de brújula para los contactos sociales.

Por tanto, el cerebro de una persona con autismo puede confundirse y provocar el caos incluso con un pequeño cambio en el entorno, de modo que el participante ya no sabe qué hacer. Esto suele conducir a comportamientos indeseables. Entonces, como tutor de trabajo social, no te

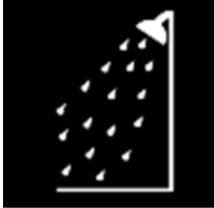
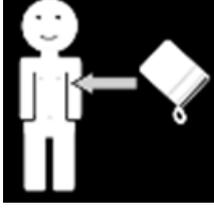
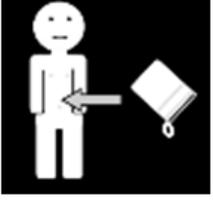
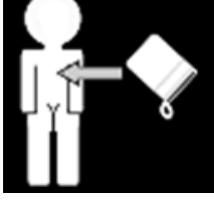
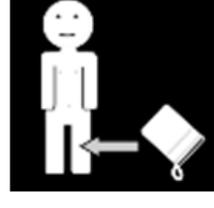
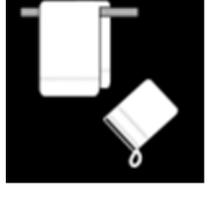
centres en el comportamiento no deseado (por ejemplo, patadas, regañinas, reclamaciones, rechazo del trabajo, problemas de alimentación o todo tipo de quejas físicas, como el dolor de estómago), sino que observa las causas subyacentes de este comportamiento: la falta de claridad y la imprevisibilidad. El participante tiene dificultades para pedir ayuda debido a su autismo, sólo puede dejar claro su caos a través de su comportamiento.

### **Consejos generales para adaptar su forma de comunicar:**

- “Pronto” no tiene sentido para alguien con autismo. Es mejor utilizar una indicación de tiempo clara, como “dentro de cinco minutos”. Lo mismo ocurre con las preguntas. En lugar de preguntar: “¿Qué es lo que más te gusta hacer en la escuela/trabajo?”, pregunta: “Tengo tres actividades, ¿cuál es la que más te gustaría hacer?”
- Las personas con autismo suelen tomarse las palabras al pie de la letra. “Tener un nudo en el estómago” no significa mucho para alguien con autismo. Si dices exactamente lo que quieres decir, lo entenderán.
- Decir “sí” y mover la cabeza al mismo tiempo envía una señal confusa.
- Las personas con autismo suelen ser hipersensibles a los estímulos sensoriales y pueden entrar en pánico cuando se les toca.
- Entonces, hablar de su afición es una buena opción. Sin embargo, prepárate para que pueda hablar de ello durante horas. Para terminar la conversación amablemente, puedes decir: “Ya sé bastante sobre este tema, gracias”.
- Las personas con autismo son muy directas y no siempre se dan cuenta de que lo que dicen a veces puede ser hiriente. Sin embargo, no lo hacen a propósito.

## Dos ejemplos de comunicación visual detallada

Planificación detallada para ducharse. El usuario puede ducharse solo, pero se le olvidan las cosas. Los pictogramas le ayudan a recordar.

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prepara tu pijama</li> <li>2. Prepara la toalla y el paño de lavado</li> <li>3. Quitate la ropa</li> </ol>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ducha encendida</li> <li>2. Lavarse la cara</li> <li>3. Lavarse el pelo</li> </ol>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Brazos de lavado</li> <li>2. Lavar las axilas</li> <li>3. Lavar el vientre</li> </ol>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lavar la espalda</li> <li>2. Lavar las piernas</li> <li>3. Lavar los pies</li> </ol>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lavar las nalgas</li> <li>2. Lavar los genitales</li> </ol>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sacar el jabón</li> <li>2. Sécate</li> <li>3. Cuelga la toalla y el paño</li> </ol>			

## Ejemplo de plan diario detallado

El participante está en la granja de cuidados desde el lunes por la mañana hasta el viernes por la tarde. El participante tiene muchos problemas con la visión general del día. También le resulta difícil ocupar su tiempo libre. Esto se manifiesta en un comportamiento estereotipado, agitando las manos, vomitando y caminando de un lado a otro. La incertidumbre le provoca mucha tensión.

## Ejemplo de plan diario detallado para cuando vuelva de la escuela

15.30 – 16.00	Beber té	
16.15 – 17.15	Ducharse y escuchar música	  
17.15 – 18.00	Buen tiempo: karting, paseos, jugar al baloncesto  Mal tiempo: juegos en casa, entrenar	     
18.00	cenar	
18.30 – 18.45	Ayudar a fregar los platos	
18.45 – 19.30	Ver la tele, hacer un puzzle, jugar a juegos	  
19.30	Té	
20.00	Subir arriba u escuchar música, colorear, hacer manualidades	   
20.45	Laverse los dientes y a dormir	 

## 5.5 El modelo de competencia social: el equilibrio entre tareas y capacidades



El Modelo de Competencia es un método, desarrollado en el ámbito de la atención a los jóvenes, para que los niños y jóvenes aprendan de la forma más óptima posible. El Modelo de Competencia Social se basa en las teorías del aprendizaje y la psicología del desarrollo. El enfoque de la competencia para las personas con discapacidad tiene como objetivo equilibrar la capacidad y las tareas aumentando las habilidades paso a paso y asume que la capacidad y las tareas deben estar en equilibrio para funcionar bien. La capacidad representa todas las características y habilidades individuales que tiene la persona.

Las tareas representan el conjunto de circunstancias estresantes (tareas) para la persona. El participante es fundamental en este modelo. ¿Cómo se enfrenta la persona a la vida diaria y qué necesita para funcionar?

Por ejemplo, aprender a tratar con los demás y los compañeros, ser capaz de utilizar el tiempo libre de forma significativa, ser capaz de pensar y vivir de forma independiente, ser capaz de manejar el dinero, vivir en grupo, actividades diurnas, estructura, determinados métodos de trabajo y habilidades.

### Cómo aumentar la competencia de un participante

- Aumento de las competencias
- Aliviar o enriquecer la tarea
- Aliviar el estrés
- Aumentar los factores de protección
- Reducir la influencia de la patología

### Ventajas del modelo:

- Tiene un efecto motivador
- El énfasis está en el empoderamiento: prestando atención a las fuerzas positivas
- Más resultados al prestar atención a las tareas en todas las áreas de la vida Ejemplo de las diferentes técnicas

## **Desglosar las habilidades en pasos:**

### **Dar agua a las gallinas**

- a. Caminar hasta el gallinero
- b. Coger el cubo de agua vacío
- c. Camina hasta el grifo con el cubo vacío.
- d. Abre el grifo.
- e. Vuelve a cerrar el grifo cuando el cubo esté casi lleno.
- f. Vuelve al gallinero con el cubo
- g. Llena el cubo con agua.
- h. Abre la primera jaula (izquierda).
- i. Llene el recipiente de agua vacío con agua hasta que esté casi lleno
- j. Vaya al siguiente palomar y haga lo mismo hasta que todos los palomares estén hechos.

### **Retroalimentación sobre el comportamiento adecuado (¡Recuerde que nunca se puede hacer lo suficiente!)**

- a. Haga un comentario positivo o alentador.
- b. Sea específico sobre lo que el participante está haciendo bien.
- c. Indique por qué es bueno (mencione las consecuencias positivas para el participante)

Por ejemplo, un comportamiento como:

El participante es (por fin) puntual hoy.

El participante se quita la gorra mientras come.

El participante sirve café a su vecino.

El participante ha limpiado sus propias herramientas después de trabajar

### **Dar un por qué**

Comportamiento: El participante siempre interrumpe a los demás

Instrucción: si quieres decir algo, espera a que la otra persona termine de hablar

- a. Porque así escuchan lo que dices. (¡este es el mejor motivo!)
- b. Porque es decente. (esto podría no interesar al participante)
- c. Porque si se habla de ello, nadie escuchará. (esto es un por qué del comportamiento inadecuado)

Comportamiento: El participante habla en un tono gritón

Instrucción: Si no estás de acuerdo, dilo con calma porque....

- a. Si no, me dolerá la cabeza
- b. Si no, me dolerá la cabeza.
- c. . Entonces también escuchamos lo que tienes que decir y entonces podemos resolverlo.

El reto consiste en idear porqués que beneficien al participante.

### **Sugerencia de comportamiento**

- a. Conectar
- b. Diga lo que el cliente hizo bien.
- c. Sea específico sobre lo que el cliente hizo menos bien.
- d. Dé su sugerencia (o pida una alternativa)
- e. Dé un por qué
- f. Comprobar si el cliente puede hacer algo con ella

Jan es intimidado a menudo por Alex. Hoy por fin ha picado, inmediatamente le da un golpe a Alex (cuando se estaba burlando de nuevo)

Oye Jan, es bueno que demuestres que no quieres eso de Alex, pero no es tan práctico que le pegues. Mejor di, Alex, no me gusta eso, quiero que dejes de hacer eso. Entonces hay más posibilidades de que realmente deje de hacerlo y no os metáis en una pelea. ¿De acuerdo?

### **Instrucción correctiva**

- a. Conectar.
- b. Diga lo que el participante hace bien.
- c. Diga lo que el participante no hace bien/no hace bien.
- d. Diga lo que hace bien/no hace bien el participante.
- e. Dar un por qué
- f. Cerrar la conversación

Theo entra en la oficina gritando, maldiciendo y maldiciendo. Tengo que limpiar la estufa, pero quien debía hacerlo la última vez no lo hizo. No voy a hacer el trabajo de otros.

Bueno Theo, me queda claro que estás enojado (1). Me parece bien que te defiendas (2) No creo que debas gritar y usar palabras como.... (3) Si me dices lo que te molesta en un tono normal y con palabras sencillas (4) las posibilidades de que te escuche son mucho mayores (5) ¿De acuerdo? (6)

## **Resumen**

Este cuaderno de trabajo acompaña al curso Granjas sociales 01 tutor, con información más detallada sobre los valores fundamentales de las granjas sociales, el significado para los diferentes grupos objetivo, ejemplos de posibles actividades en las granjas sociales, funciones, tareas y habilidades para el tutor de la granja social, el trabajo metódico como tutor de la granja social y diferentes modelos de apoyo y orientación.

## Consortio



AGRICOLTORI ITALIANI  
UMBRIA

### Coordinador

Confederazione Italiana Agricoltori Umbria  
(Italia)  
[www.ciaumbria.it](http://www.ciaumbria.it)

CHANCE B  
GRUPPE

Soziale Dienstleistungen  
(Austria)  
[www.chanceb-gruppe.at](http://www.chanceb-gruppe.at)



Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
(Turquía)  
[www.comu.edu.tr](http://www.comu.edu.tr)



A.D. 1308  
unipg

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA

Università degli studi di Perugia  
(Italia)  
[www.unipg.it](http://www.unipg.it)



BEZINN  
Boer En Zorg In Noord Nederland

Boer en Zorg in Noord Nederland  
(Holanda)  
[www.bezinn.nl](http://www.bezinn.nl)



On Projects Advising SL  
(España)  
[www.onprojects.es](http://www.onprojects.es)

**CONTACTO :**  [socialfarms-erasmus.eu](http://socialfarms-erasmus.eu)   [@socialFARMS](https://twitter.com/socialFARMS)



Cofinanciado por el  
programa Erasmus+  
de la Unión Europea

Este proyecto está financiado con el apoyo de la Comisión Europea en el marco del Programa Erasmus+. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

Social Farm Activities for Rural Management Services | Proyecto : 2020-1-IT01-KA202-008463