

## INTRODUCCIÓN

La sociedad actual se encuentra inmersa en un ritmo de vida frenético donde la opción para cuidarse uno mismo queda relegada al tiempo de ocio, o mejor dicho, al tiempo de no-trabajo. Nos pasamos la mayor parte de nuestro tiempo dedicados al trabajo, yendo a trabajar, reuniones, comidas de empresa... pero, ¿dónde está el tiempo para el desarrollo personal?

En este sentido, McClelland (1968) destacó tres necesidades sociales que se dan en todos los trabajadores, aunque en diferente medida:

1. La necesidad de logro que impulsa a las personas a mejorar su rendimiento y el resultado de sus tareas o superación personal.
2. La necesidad de poder o la motivación que empuja a los trabajadores a influir sobre los demás y controlar situaciones
3. La necesidad de afiliación que implica el deseo de ser aceptado por los demás.

Los cuidadores profesionales en el ámbito sanitario afrontan la consecución de estas tres necesidades de formas muy diversas, no logrando en la mayoría de los casos la plenitud en su totalidad. Con este proyecto se busca el desarrollo de estrategias indirectas que lleven a la consecución de dichas necesidades y que aporten además un valor añadido a los cuidados que se proporcionan en la Residencia, que es el eje vertebrador de toda la razón de ser de este proyecto. Es por y para los residentes el por qué de este proyecto, para la calidad de sus servicios y de su vida en general. Buscamos la felicidad de los residentes a través de la felicidad de nuestros trabajadores.

Son muchos los estudios sobre el cuidado del *cuidador familiar*, (González Vázquez, A., Castro Dono, C. 2003). La Residencia Santa María del Monte Carmelo apuesta sin embargo, por el cuidado del cuidador profesional, ese trabajador que pasa muchas horas dedicado a los ancianos y que sufren con ellos, y que transmiten su propia felicidad al residente, como se ha dicho anteriormente. El cuidador, en una residencia, es la piedra angular por la que llegamos a los ancianos. Los acompañan a lo largo de su vida, están junto a su cama, limpian y vigilan su entorno, le escuchan y, en definitiva, lo protegen.

Esto supone una pesada carga para los trabajadores y aunque la vocación es una característica fundamental, no es la única que hace del trabajo algo óptimo. El trabajo humano conlleva nivel de exigencia muy alto que puede provocar fallas en las condiciones físicas y psíquicas de los trabajadores.

## DESARROLLO

No cabe duda que el cuidador en una residencia es la piedra angular por la que se llega a los ancianos, es la persona que lo cuida, lo protege, le proporciona cariño y sobre todo, los cuidados en los últimos momentos de la vida. El énfasis de la función del cuidador está en el término cuidar, el cual hace referencia al “alter”, al otro, y es por lo tanto una práctica trascendente que va más allá de los límites individuales. Es una función que debe salir de nosotros mismos y darse al otro.

*“El ejercicio de cuidar se podría definir como el comportamiento y acciones que envuelven conocimientos, valores, habilidades y actividades emprendidas en el sentido de suministrar las potencialidades de las personas para mantener o mejorar a las condiciones humanas en el proceso de vivir y morir”.*  
(Larbán,. 2010)

Y es indudable que el cuidador, en todos los ámbitos en los que actúe, tiene una gran responsabilidad respecto a la otra persona, ya que, como bien determina el autor, el cuidador debe atender a las condiciones humanas del otro. Esta apertura hacia el otro implica que el cuidador tenga un grado de madurez suficiente para no olvidarse del cuidado de uno mismo o auto-cuidado.

Más concretamente, el cuidador profesional que trabaja en una institución es una persona que lleva sobre si, una pesada carga, la cual pesa cada día más si estos, no se sienten debidamente acompañados y apoyados en su tarea diaria, en ese abrirse al otro y atender las necesidades de la condición humana de este y, sobre todo, en el auto-cuidado. De hecho, después de un corto periodo de tiempo, con frecuencia, comienzan a fallar, a cometer errores, faltas, despistes... comienzan a quemarse, a estresarse...Estos fallos no se dan solo por esta carga, que es indudable que es pesada para los hombros de muchos trabajadores, sino que además deben asumir las circunstancias personales a las que se enfrentan día a día, llevando consigo la responsabilidad de una familia y los diversos problemas a los que dar respuesta.

Y es aquí donde hemos fijado nuestro punto de atención, desde el que vertebramos el *por qué* de esta comunicación. Son muchos los estudios que tratan de controlar las variables profesionales que pesan sobre los trabajadores, el estrés, el burnout... son términos familiares en lo que se refiere a prevención de psicopatologías en las empresas. Gran parte de la bibliografía investigada en este estudio hace referencia o bien al cuidador familiar, es decir, a la familia que cuida de un anciano en el domicilio, o a las problemáticas a las que hace frente cualquier empresa desde el punto profesional, como las mencionadas anteriormente. Sin embargo, la innovación de este proyecto radica en ese otro ámbito que no afecta directamente en el trabajo, pero que indirectamente condiciona el buen hacer de nuestros trabajadores. El énfasis de este proyecto se coloca en términos tales como escuela de familias, autoconcepto, destrezas, motivación, aprendizaje a lo largo de la vida, etc. Este proyecto se basa en lo que determina Rogers y Kinget en el siguiente párrafo:

*“Existe en todo ser humano una tendencia innata a la actualización, esto es, al desarrollo progresivo y a la superación constante, si se encuentran presentes las condiciones adecuadas” (Rogers y Kinget, 1971)*

Se busca un progreso holístico del individuo, a su *“tendencia innata a la actualización”*. Todos los individuos tienden a explotar su potencial al máximo, como una respuesta biológica a la humanidad. Y este progreso debe ir dirigido, orientado, para poder, como bien se pretende, sacar el máximo desarrollo de uno mismo. Por lo tanto es evidente que tales orientaciones deben venir de la mano de personas con una formación pedagógica sólida y con un fuerte compromiso con crecimiento y madurez de los individuos y propia. La Pedagogía es la ciencia del espíritu que pone el énfasis en el hombre como persona espiritual viva, única y libre (März, 2001). La Pedagogía tiene su objeto de estudio en la Educación, la cual es *“evolución, racionalmente conducida, de las facultades específicas del hombre para su perfección y para la formación del carácter, preparándole para la vida individual y social, a fin de conseguir la mayor felicidad posible [...]”* (Rufino Blanco, 1930). Y esta es la esencia de la Pedagogía, la búsqueda con el individuo de su crecimiento y madurez.

Como bien determina Locke, el fin de la Pedagogía es *“la consecución de un alma sana en un cuerpo sano”* (Planchard, 1984). Y esto es lo que hace de este proyecto innovador y diferente, la idea de apoyar desde la empresa el desarrollo holístico de la persona, lograr un alma y cuerpo sano en cada individuo, para optimizar los servicios prestados a los residentes. La *educación personalizada* que se propone, pretende ofrecer unas pautas de aprendizaje para cada individuo a través de las cuales pueda desarrollar sus capacidades hasta alcanzar la plenitud personal.

*“La educación personalizada responde al intento de estimular a un sujeto para que vaya perfeccionando su capacidad de dirigir su propia vida o, dicho de otro modo, desarrollar su capacidad de hacer efectiva la libertad personal, participando, con sus características peculiares, en la vida comunitaria”*. (García Hoz, 1970: 15)

Para ello, debemos partir de la idea clave de inacabamiento humano a la que da respuesta la Pedagogía: *“(…) en qué sentido puede decirse que el inacabamiento humano es condición de posibilidad de la educación. Y lo hace desde tres puntos de vista: biológico, psicológico y existencial. Particular relieve adquiere el desarrollo de una reflexión sobre las necesidades humanas, y en particular la de contar con la ayuda de sus congéneres para llevar una vida realmente humana”* (Barrio Maestre, 1995). Por ello, se considera el aprendizaje como un proceso que afecta a todas las etapas vitales de la persona, desechando así, los límites educativos impuestos por la educación formal, y extendiendo el aprendizaje a lo largo de toda la vida del individuo, sin excepción.

Para poder ofrecer a cada individuo la posibilidad de sentirse plenamente realizado, no sólo en el ámbito laboral sino también en el personal, debemos descubrir que el proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida se torna dinámico y efectivo cuando cada uno es capaz de comprender que puede *perfeccionarse*.

*“Una educación personalizada reposa sobre una doble convicción: la de que cualquier hombre, a pesar de sus limitaciones, puede dar un sentido a su vida y la de que un rendimiento, aceptado tal vez como suficiente por la sociedad, no puede ser aceptado como tal si el sujeto es capaz de dar más de lo que ha dado”. (García Hoz, 1970: 35)*

Por tanto, es primordial desarrollar la actitud crítica y la capacidad de autoevaluación, para favorecer que el sujeto conozca sus propias limitaciones y le se pueda exigir, a sí mismo, el esfuerzo proporcional a lo que es capaz de dar, y de esa forma, desarrollarse plenamente.

A partir de aquí debemos aplicar estos conceptos al contexto sociolaboral, reflexionando sobre las dos ideas que García Hoz destaca en la cita anterior. La primera de ellas se refiere a la posibilidad que tiene todo sujeto de darle un sentido real y profundo a su vida, con independencia de sus limitaciones. Parece claro, la existencia de un consenso social respecto a esto en ámbitos sociolaborales. Es claro que todo trabajador debe conocer el sentido de su vida y sus propias limitaciones para poder ejercer sus funciones laborales. Pero el autor también plasma la búsqueda de la excelencia del sujeto, ahora bien, ¿en qué sentido? Si una persona tiene mayor capacidad que otras para desempeñar una tarea, no debe *conformarse con* llegar a este mínimo rendimiento aceptado por la sociedad como suficiente, puesto que para este sujeto de amplias capacidades tal nivel sería insuficiente. Es decir, que García Hoz reclama que cada uno desarrolle sus capacidades al máximo, sin conformarse con el mínimo establecido socialmente y aceptado como *rendimiento suficiente*. Y este es el aspecto que a ciencia cierta la sociedad no tiene interiorizado como debería. Existe ese nivel de rendimiento suficiente en el que muchos sujetos se posicionan, sin desarrollar en plenitud todas sus capacidades, aspecto que en muchos casos impide la consecución de la tan preciada felicidad, la cual es parte del objetivo de la Educación en palabras de Rufino Blanco (1930).

Ciertamente, no son pocas las propuestas que se realizan tanto en el ámbito laboral como en el ámbito educativo a fin de paliar el descontento del que se ve inundada la actual sociedad. Ahora bien, aplicar el ámbito pedagógico a una situación sociolaboral es una propuesta sin duda innovadora, más aún si tenemos en cuenta el contexto en que se quiere desarrollar. Uno de los elementos fundamentales por el que se lleva a cabo esta propuesta es la ausencia de intervención pedagógica personalizada con los trabajadores de las residencias de ancianos, estando centrada toda la atención en el propio residente. Sin embargo, ¿quién cuida al cuidador? Es aquí donde se sitúa la raíz del proyecto.

*En los trabajadores de las instituciones geriátricas se mezclan diversos estresantes que los convierten en una actividad de alto riesgo: la atención directa a pacientes gravemente deteriorados, se añade al malestar derivado del funcionamiento ineficiente de la institución y sus jerarquías, las dificultades que surgen del trabajo en equipo, la presión de las familias, y la convivencia diaria con la vejez o la muerte. (González, A; Castro, C. 2003)*

La intervención que proponemos está ligada al adjetivo *pedagógico*, puesto que, lo que se propone, es orientar al trabajador para descubrir las propias

capacidades y destrezas a fin de encontrar la virtud a la que hace referencia el autor Polo en su obra (Polo, 2006:15).

En el camino de autodescubrimiento y crecimiento personal que se ofrece a los trabajadores se plantea que el individuo tenga la oportunidad y la posibilidad de desarrollarse personalmente, dando sentido a su vida y a su trabajo, conciliando su vida personal y laboral; en definitiva, alcanzando esta *excelencia humana* que se busca en la institución.

Es indudable que la misión de la Residencia Santa María del Monte Carmelo tiene en cuenta esto, y que trabaja para conseguir que todos sus trabajadores logren desarrollarse al máximo, siguiendo la orientación pedagógica necesaria para su consecución. Pero ¿qué elementos se deben tener en cuenta para ello?

Como bien sabemos existen iniciativas en muchas empresas que tratan de evitar el estrés o la ansiedad de sus trabajadores, pero olvidan quizás, uno de los aspectos fundamentales en un individuo, el ámbito personal. Y es lo que diferencia este proyecto de cualquier otro, que tenemos en cuenta al trabajador de forma holística para ayudarlo a desarrollarse y eliminar cualquier tipo de distorsionador que impida cumplir su tarea con la excelencia que se exige en la Residencia.

La Residencia se encuentra en la búsqueda de una excelencia sostenible a través de la mejora constante, y el asentamiento de un tronco firme y sólido, que soporte el peso del cuidado de los ancianos. Y ese tronco debe estar sustentado por unas raíces sanas, que se enraícen a la tierra para poder soportar la excelencia sostenible que deseamos.

Existen diversos factores que influyen en el quehacer diario de nuestros trabajadores. La formación y la organización de la empresa son factores que se vienen estudiando en los últimos años para mejorar la calidad de los servicios, pero la diferencia que plantea este proyecto es incluir, además de estos, las cargas familiares, y la cercanía con la muerte como factores que si no se controlan correctamente pueden debilitar el servicio que se da en la Residencia.

Es importante decir, que estas cuatro raíces que soportan el gran árbol que queremos florecer no son apartados estancos, si no que todos y cada uno de ellos está impregnado de una idea clave como es la atención individualizada hacia todos los trabajadores, es decir, que el pedagogo se encuentra en estos cuatro ámbitos como acompañante del trabajador, siguiendo de cerca los avances de cada uno de ellos.

*“La alternativa para avanzar en nuestro camino de desarrollo puede implicar pedir ayuda. La figura que emerge como la más idónea e indicada para asistir estos procesos de aprendizaje y cambio, es la del coach”. (Oscar Anzorena, 2009)*

El *coach* es una figura preparada para seleccionar las “áreas de dificultad” que dificultan el quehacer de los individuos. Es una figura de acompañamiento, no resuelve los problemas si el sujeto no pone la motivación. El *coach* no enseña, sino que ayuda a aprender. Y es esencial, por lo tanto, que el *coach* tenga una

formación pedagógica que ayude a comprender los procesos de aprendizaje y desarrollo de los individuos para poder orientarles de la mejor forma posible.

Esta es la actitud que la Pedagogía debe tener respecto al trabajo en la Residencia, y es fundamental comenzar a trabajar una vez que esta idea de atención individualizada está definida.

- **Formación humanística**

Por un lado, la tan importante formación del trabajador, desde la cual se busca la optimización del trabajo del personal. Es esencial mantener la formación de nuestros trabajadores para dar un trato de calidad apoyado de un servicio óptimo en todos los aspectos. Es fundamental desarrollar las capacidades de nuestros trabajadores al máximo, para, además de dignificar su profesión, crear una cultura en la que la actualización e innovación en la forma de trabajar sea un pilar fundamental. Este aspecto ya estaba presente en la Residencia de una forma sistemática, pero el aspecto novedoso es la búsqueda de la transversalidad a través de la Pedagogía. Se busca conocer un poco más de cada una de las disciplinas presentes para que la formación sea cada vez más global y completa. Una formación interdisciplinar, donde cada individuo se especialice en su materia y tenga conocimientos sobre las materias del resto, aspecto que se verá plasmado en la reunión interdisciplinar, la cual da un paso más allá en el trabajo en equipo, fomentando esta idea.

La formación de los trabajadores representa un beneficio con respecto a la creación de nuevas vías de comunicación entre profesionales, lo que supone la creación de una red de canales de comunicación entre todos los servicios, y el refuerzo de las ya existentes. Esto permite a los profesionales interactuar entre ellos de la mejor forma posible, y caminar todos hacia el camino de la excelencia en la atención del residente.

A través de la formación se trabaja al mismo tiempo en el ámbito de la prevención de las psicopatologías asociadas al ámbito sociolaboral, el estrés, la ansiedad, etc. La mejor forma de combatir estos problemas es conocerlos, ya que en una gran mayoría de los casos, se padecen sin conocerlas.

Por lo tanto, esta iniciativa busca la formación holística, que abarque las tres esferas del aprendizaje; técnico, científico y humanístico. Desde la esfera técnica buscamos el perfeccionamiento de las funciones que cada puesto laboral para poder así desempeñar mejor las tareas específicas que corresponden. Desarrollamos una visión científica para que la investigación y la innovación sea cosa de todos, formando por lo tanto a nuestros trabajadores en la esfera científica del aprendizaje. Y por último fomentamos la formación en la esfera humanista para que esta se refleje en la vida personal del trabajador, manteniéndose firme en la constante ayuda al prójimo como enriquecimiento persona.



- **Familia**

El aspecto más innovador de este proyecto es la consideración y atención al ámbito familiar: El tener presente las responsabilidades familiares que el trabajador puede llegar a tener fuera de su puesto laboral y que afecten al quehacer diario en la Residencia. Hijos adolescentes, padres primerizos, abuelos que requieren especial cuidado, son algunas de las circunstancias que pueden ocupar la mente de nuestros trabajadores mientras realizan sus funciones. Pero para llevar a cabo dichas funciones de la mejor manera posible es necesario que no exista ningún pensamiento disruptivo en los trabajadores.

Numerosas empresas ofertan a sus trabajadores servicios de guarderías en verano, descuentos familiares, pero no en todos los casos se resuelven los problemas que estas situaciones conllevan. De hecho se comprueba con frecuencia que estas medidas no son suficientes, solventan pequeños inconvenientes de un momento concreto. Pero la raíz del árbol es más profunda, los trabajadores requieren apoyo pedagógico para los suyos, para poder sentirse seguros en el puesto de trabajo, contar con una figura a la que poder recurrir, y con la que poder contar para resolver cualquier conflicto o problema familiar.

Por lo tanto, en este aspecto se trata de eliminar o, al menos, reducir algunos de los problemas que invaden la mente de nuestros trabajadores para que puedan dedicarse en plenitud al cuidado de los residentes que es el objetivo de la residencia. Se propone así una Escuela de Familias donde el eje primordial está en la creación de lazos de unión entre los hijos de los trabajadores y sus padres, solventando dudas en sus cuidados, proporcionando apoyo extraescolar en donde se presenten dificultades y realizando sesiones individuales para tratar problemas de comportamiento y/o convivencia entre padres e hijos en el hogar, etc.

- **Conciliar no supone trabajar menos, sino de forma distinta**

Otro aspecto que se tiene en cuenta desde el punto de vista de la familia es la conciliación entre la vida laboral y la profesional. La conciliación es un modo de organizar el entorno laboral que facilita a los individuos la realización de las funciones laborales junto con las responsabilidades personales y familiares sin mermar la calidad en ninguno de los ámbitos.

- **Salud de la institución**

Respecto a la institución existe un objetivo claro: La consecución de una excelencia sostenida. Y para llevarlo a cabo es necesario responder a todos los problemas a los que se enfrenta una institución como la que nos encontramos.

En beneficio de la salud de la institución y la de todos se trabaja en la prevención de psicopatologías socio-laborales, como el estrés, burnout, adicción, etc. aspectos esenciales para tratar de evitar por todos los medios que una institución llegue a ser considerada como una “organización enferma”.

Existen estudios que plantean que un mayor número de estamentos jerárquicos conlleva un empeoramiento de las relaciones institucionales (González A. Castro

C., 2003) lo que empeora, a su vez, la comunicación a la cual nos dirigimos. En el mismo estudio se indica que los “mandos intermedios” suponen la confirmación de las ineficiencias de la empresa, ya que constituyen un cierto amortiguador de los conflictos pero no se demuestran como agentes potenciadores en la resolución de los mismos.

Con estas perspectivas nos planteamos el fomento de una gestión de calidad, teniendo las miras siempre en los planes de calidad que permiten y potencian el crecimiento de una empresa mediante pequeños cambios implantados en su funcionamiento.

Al mismo tiempo, entendemos que una apertura cada vez mayor hacia la sociedad interactuando y modificando el medio en donde se encuentra la Residencia nos permitirá fortalecer los lazos que configuran la red de gestión que se lleva a cabo.

- **Convivencia con la muerte**

Son muchos los sentimientos y sensaciones que se viven en una Residencia día a día. Luchar contra la tristeza y la soledad de muchas personas ancianas supone el malestar de los profesionales que tratan de hacer su trabajo lo mejor posible.

El abandono al que se ven sometidos por parte de sus familiares es en muchos casos detonante para que estos sentimientos se asienten en los trabajadores

Hay estudios que determinan que existe una clara diferencia entre los trabajadores de Residencias de mayores y de niños con graves trastornos que les impiden tener una vida como el resto de niños. Y este malestar, se indica también, que se va cada vez más latente según aumenta la edad del trabajador (González A. Castro C., 2003).

Por lo tanto, es fundamental que estos sentimientos no se enquisten en nuestros trabajadores para que logren trabajar con el mayor optimismo posible. Para ello proporcionamos la asesoría individual de cada persona que lo necesite, el simple “saber escuchar” es fundamental para los trabajadores, porque saben de esta forma que cuenta con alguien que los escucha y trata de comprender, que se intenta poner en su situación y que les apoya cuando las fuerzas pueden flaquear un poco.



## CONCLUSIONES

En definitiva, este proyecto busca el cuidado del cuidador, y que este pueda llegar a “autocuidarse” desde su propia consciencia. No se puede dejar olvidar que el cuidador es el instrumento por el que la atención hacia las personas ancianas se desarrolla como debe, con la máxima calidad exigida por el centro, y es desde su figura que podemos lograr lo que es un planteamiento de la Misión en la Residencia: la humanización de las Residencias.

*“Puesto que la fuerza laboral de una nación condiciona su desarrollo, hoy en día se entiende que la riqueza de un país no se reduce a la acumulación de capital monetario o a la conservación de sus recursos naturales, sino que incluye otras dos formas de capital: social y humano. Una comunidad rica es, en definitiva, aquella que alcanza mayores niveles de capital social, ecológico, humano y económico, por lo que el reto de las comunidades del siglo XXI es incrementar equilibradamente las cuatro formas de capital simultáneamente”*  
(Gil-Lacruz, M. y Gil-Lacruz, A. 2006)

Se trata, por lo tanto de asumir el protagonismo de la sociedad civil en un entorno complejo e individualista que nos rodea. Para esto se precisa de iniciativas que den posibilidad a esas personas que trabajan día a día a aportar su desarrollo para el beneficio de todos y poder conformar una sociedad más justa para todos.

## BIBLIOGRAFÍA

Anzorena, O. (2009). El camino del liderazgo. Un modelo para la práctica del coaching y la facilitación del desarrollo personal y organizacional. *Ed: LEA*.

Arriola, M. J., & Setién, M. L. (2004). Cuidadores de ancianos dependientes: Demandas y estrategias de apoyo. *Portularia.Revista De Trabajo Social, 4*, 327-338.

Barrio Maestre, J.,M. (1995). Aspectos del inacabamiento humano. Observaciones desde la antropología de la educación. *Revista Española de Pedagogía, (200)*, 75-103.

Cortina, A. (1994). Ética de la sociedad civil. *Madrid: Anaya*.

Crespo, M., & López, J. (2007). El apoyo a los cuidadores de mayores dependientes: Presentación del programa "cómo mantener su bienestar". *Informaciones Psiquiátricas, (188)*, 137-151.

García Hoz, V. (1970). Normas elementales de pedagogía empírica (7a. ed ed.). *Madrid: Escuela Española*.

Gil-Lacruz, M., & Gil-Lacruz, A. (2006). Capital humano y capital social, implicaciones en el crecimiento económico. *Revista Del Ministerio De Trabajo y Asuntos Sociales, (61)*, 93-104.

González Vázquez, A., & Castro Dono, C. (2003). Cuidar al cuidador. burnout entre los cuidadores de ancianos institucionalizados. *Siso/Saude, (39)*, 17-22.

Hinshelwood, R. D. (2007). Sufriendo el impacto. la psicosis y el cuidador profesional. *Revista De Psicopatología y Salud Mental Del Niño y Del Adolescente, (9)*, 27-32.

Mcclelland, D. (1968). La sociedad ambiciosa. *Madrid: Guadarrama*.

Reinante Mariscal, G., Vivanco Moreau, L., Antequera Torres, M., Martínez Herrada, B., García Torres, B., Castaño Llorente, S., et al. (2011). Grupos de ayuda mutua para familiares de pacientes con demencia. cuidando al cuidador. *Informació Psicològica, (101)*, 58-63.

Whitmore, J. (2011). Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas: Los principios y la práctica del coaching y del liderazgo (Nueva ed. amp. y rev., 1ª ed. en esta versión act. de la obra. ed.). *Barcelona: Paidós*

## AUTORES

- **Jose Antonio García García** (*Subdirector de la Residencia Santa María del Monte Carmelo*).
- **M<sup>a</sup> Aranzazu Carrasco Temiño** (*Pedagoga de la Residencia Santa María del Monte Carmelo*).
- **Martín Casas Vázquez** (*Pedagogo de la Residencia Santa María del Monte Carmelo*).
- **Araceli del Pozo Armentia** (*Profesora en la Sección Departamental de Personalidad, Evaluación y Tratamiento de la Facultad de Educación de la UCM*).