

dossier

BUENAS PRÁCTICAS

EXPERIENCIAS INNOVADORAS



SUMARIO

EXPERIENCIAS INNOVADORAS

NICOLÁS GARCÍA DÍAZ
Págs. 19

MANUALES DE BUENA PRÁCTICA

FEAPS
Págs. 20-21

EDUCACIÓN: CENTRO MARÍA CORREDENTORA

SARA PARDO
Págs. 22-23

INTERVENCIÓN TEMPRANA: - PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS PADRES - CENTRO DE ATENCIÓN TEMPRANA APADIS

M^a GRACIA MILLÁ, M^a ÁNGELES ORTIZ Y
JAVIER RUEDA
Págs. 24-28

INTEGRACIÓN EN UNA ESCUELA HÍPICA

JOSÉ MARÍA VERDUGO
Págs. 29

PROYECTO TREVOL

AMELIA MARTÍNEZ
Págs. 30-31

CALIDAD DE LOS SERVICIOS EN LOS CAMP

M^a TERESA CENDON
Págs. 32-33

BUENAS PRÁCTICAS EN CENTROS DE DÍA

M^a DEL VALLE
Pág. 34-35

MRW, UNA EMPRESA SOLIDARIA

NATALIA VIÑETS REGIDOR
Pág. 36-37

PROYECTO ANTEAR

HECTOR PEREZ MONTAGUT
SANDRA ORTEGA MERA
Págs. 38-40

ENCUESTA

Pág. 40

NICOLÁS GARCÍA DÍAZ

ODC (IMSERSO)

El intercambio de información y de experiencias entre los profesionales del ámbito de la discapacidad es un instrumento fundamental para mejorar la calidad de los servicios.

Tanto el programa HELIOS a nivel europeo, como el programa INTER organizado por el IMSERSO a nivel nacional han sido experiencias muy positivas. El conocimiento de las experiencias innovadoras "in situ" y el intercambio de información han enriquecido sin duda, los programas y

servicios orientados a las personas con discapacidad.

En nuestro país se vienen realizando desde hace tiempo múltiples experiencias innovadoras en el ámbito de la discapacidad. Con el objetivo de aproximarnos a algunas de ellas se presentan en este dossier prácticas novedosas en los ámbitos de atención temprana, educación, empleo, apoyo a familias, etc.

Con toda seguridad existen otras muchas experiencias innovadoras, que no se recogen en este dossier. La falta de espacio obliga a reducir el número de las mismas.

El Observatorio de la Discapacidad (odc.imserso@mtas.es) puede ser el punto de encuentro para intercambiar informaciones y experiencias en el ámbito de la discapacidad.

dossier

MANUALES DE BUENA PRÁCTICA DE FEAPS

FEAPS ha editado ocho manuales de Buena Práctica que pretenden ser herramientas útiles para la mejora y la implantación de la calidad en cada uno de los servicios y programas de sus organizaciones; es decir, para el impulso y la mejora de la calidad de vida de las personas con retraso mental y sus familias.

Atención temprana, educación, ocio, promoción laboral y empleo, atención de día, vivienda y residencia, asociacionismo y atención a familias son los diferentes ámbitos de servicios que dan nombre a los distintos manuales editados por la Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Retraso Mental (FEAPS). Cada manual se estructura en dos bloques: uno de pistas para mejorar la calidad de vida y otro de pistas para mejorar la gestión de las entidades.

El Plan de Calidad realiza una doble aproximación: la mejora de los procesos de gestión y la mejora de la calidad de vida de las personas.

De una parte se ha tratado de recoger el bagaje conceptual y práctico que procede del modelo de calidad total. Desde esta perspectiva, el énfasis podría situarse en la propia organización como prestadora de servicios para las personas con retraso mental y sus familias, y más específicamente en los procesos internos que la organización ha implantado para producir sus servicios. Así, la clave de este modelo es el aseguramiento de los procesos como paso previo a su control y revisión sistemática orientada a la mejora

de los mismos. Un exponente de ésta aproximación al concepto de calidad sería, por ejemplo, la norma ISO 9000.

CALIDAD EN LOS RESULTADOS

La mejora de la calidad de vida de las personas con retraso mental y de sus familias constituye la misión de FEAPS y de las organizaciones que la integran. Desde esta perspectiva el interés se centra en los resultados y mejoras que nuestras actividades tienen sobre dimensiones relevantes de la calidad de vida experimentada por las personas con retraso mental y por sus familias.

Así pues la calidad que FEAPS pretende y entiende como más adecuada al proceso de desarrollo iniciado a partir de su Congreso de Toledo, debiera integrar ambas dimensiones: aquella más centrada en los procesos y en su mejora (la Calidad en la Gestión de los Servicios), y la que enfatiza el resultado y la satisfacción percibida por los clientes de nuestras actividades (la Calidad de Vida de las Personas con Retraso Mental y sus Familias).

La buena práctica sería aquella forma de hacer que introduce mejoras en los procesos y actividades que tienen lugar en nuestras organizaciones, mejoras orientadas a producir resultados positivos sobre la calidad de vida de las personas con retraso mental y de sus familias.

OBJETIVOS

Un manual de buena práctica es un compendio de acciones, situaciones y actividades a las que se otorga un valor de ejemplo, organizado y estructurado con la intención de que nos permita analizar los procesos más elementales que se producen en nuestras organizaciones y en distintos contextos de servicio, des-

La buena práctica es aquella forma de hacer que introduce mejoras orientadas a producir resultados positivos sobre la calidad de vida de las personas con retraso mental y de sus familias

de la perspectiva de su mejora y de la satisfacción de las necesidades de sus clientes.

Por eso la intención de este manual es la de constituir un elemento de apoyo y un punto de partida para la autoevaluación de nuestras actividades, incorporando tanto cuestiones relativas a la forma en que producimos y aseguramos el funcionamiento deseable de nuestros servicios, como los aspectos que se refieren a los objetivos de estos servicios y los resultados de los mismos sobre la calidad de vida de las personas con retraso mental y sus familias.

Es este enfoque fundamentalmente práctico el que ha llevado a plantear un manual para cada uno de los contextos de servicio en que habitualmente se produce en nuestras organizaciones la provisión de apoyos a las personas con retraso mental y a sus familias.



MANUALES DE FEAPS

Los manuales de buena práctica de FEAPS son herramientas de apoyo que sirven para orientar la práctica diaria de los servicios de atención a personas con retraso mental y de apoyo a familias hacia la calidad.

- Son documentos de referencia, facilitadores de la reflexión.
- Contienen orientaciones prácticas basadas en la misión y en los valores de FEAPS.
- Ofrecen también orientaciones prácticas para mejorar los procesos de gestión.
- Son instrumentos para orientar la formación.
- Son documentos que permiten evaluar la calidad FEAPS.
- Son una referencia, una propuesta de calidad.
- Son documentos siempre abiertos y mejorables.
- Son una pieza clave, pero no la única del proceso de desarrollo organizativo y del plan de calidad de FEAPS.

PARTES DEL MANUAL

La probabilidad de aplicación de cada uno de los manuales es proporcional al convencimiento que tengan nuestras organizaciones y las personas que las componen de la necesidad de mejorar los servicios que ofrecen y de la necesidad de ajustarse a los cambios de su entorno. En definitiva, de la apuesta que nuestro sector haga por la calidad. Desde esa perspectiva, se está en condiciones de leer el manual y sacar alguna inspiración para avanzar en la mejora. Nadie puede prometer que el camino será fácil pero casi seguro que será emocionante.

La estructura del manual está dividida en varios capítulos:

• Introducción

En este capítulo, en primer lugar se describen los apartados del manual, se citan algu-

nos conceptos como el de Calidad de Vida aplicado a las personas con retraso mental y el de Calidad Total cuando se refiere a los servicios de nuestro sector y se definen qué son y qué no son los Manuales de Buena Práctica. En segundo lugar, se describe el ámbito al que este manual hace referencia.

• Orientaciones para una buena práctica

En este capítulo, en primer lugar se describen los apartados del manual, se citan algunos conceptos como el de Calidad de Vida aplicado a las personas con retraso mental y el de Calidad Total cuando se refiere a los servicios de nuestro sector y se definen qué son y qué no son los Manuales de Buena Práctica. En segundo lugar, se describe el ámbito al que este manual hace referencia.

• Procesos de gestión

De la reflexión sistemática y del debate deben salir unas pocas estrategias (líneas ideológicas que inspiren las transformaciones), algunos objetivos (aspiraciones de

mejora medibles) y tantas acciones concretas como la organización se vea capaz de realizar. Estrategias, objetivos y acciones conforman un Plan de Calidad y un programa que contendrá las acciones en un calendario, los recursos necesarios, el reparto de responsabilidades, las herramientas de medida (todas las mejoras deben ser susceptibles de medida, para ello se deben buscar indicadores directamente observables), criterios de evaluación y previsiones de revisión y mejora continua.

• Orientaciones para el funcionamiento de los servicios

En este capítulo, en primer lugar se describen los apartados del manual, se citan algunos conceptos como el de Calidad de Vida aplicado a las personas con retraso mental y el de Calidad Total cuando se refiere a los servicios de nuestro sector y se definen qué son y qué no son los Manuales de Buena Práctica. En segundo lugar, se describe el ámbito al que este manual hace referencia.

• Derechos de los clientes

De nuevo pensando en ellos. Sus éxitos y su satisfacción son la medida de nuestro acierto. ¿Quiénes son nuestros clientes? Cómo son, qué esperan de nosotros, qué les ofrecemos y de qué manera. Son preguntas clave que deberíamos hacernos.

¿Está especificado lo que ofrece cada servicio? ¿Se recogen las quejas y se tratan como un reto para mejorar? ¿Cómo se mide la satisfacción de los clientes? ¿Y de los profesionales y voluntarios? Estas son preguntas necesarias, que no sólo deberíamos hacernos sino que una respuesta negativa o débil debe provocar una urgente modificación.

• Una mirada hacia el futuro

Para llegar a un sitio concreto hay que saber dónde se quiere ir o, como lo dijo un clásico, "No hay buen viento para quien no sabe a que puerto se dirige". Hay que hacer un esfuerzo de imaginación, de clarificación y, ¿porqué no?, de ambición. Poner sobre papel cómo soñamos nuestras organizaciones, nuestros servicios, dentro de tres, cinco, diez años. Eso nos dará una idea de los cambios que debemos ir provocando, de los nuevos objetivos a marcarse, de los nuevos recursos a potenciar y, lo que es más importante, una referencia para medir si el progreso va en la dirección deseada.

dossier

El Centro María Corredentora es un centro concertado que atiende a personas con necesidades educativas especiales desde enero de 1953. La Entidad Titular del Centro es la Congregación de RR. de Ntra. Sra. de la Compasión. Su población escolar es de 242 alumnos cuyas edades cronológicas oscilan entre los 5 y 20 años.

SARA PARDO

Centro María Corredentora

Trabajar en el campo de la educación y trabajar concretamente con personas con discapacidad intelectual supone un planteamiento educativo orientado a la persona y a su necesidad individual. Esto exige un máximo de sensibilidad, receptividad y cualificación en el conjunto de actitudes que nada tiene que ver con la improvisación y buena voluntad, sino que son el reflejo de una reflexión e investigación cuya finalidad es: la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias.

Para que esto sea una realidad, el equipo de profesionales y las familias de los alumnos han de trabajar para:

- Favorecer el desarrollo integral de los alumnos encaminado a su integración, participación y normalización.
- Potenciar las capacidades de cada una de las personas a través de las habilidades adaptativas desarrollando las dimensiones de calidad de vida.
- Diseñar un Proyecto de Vida realista para cada uno de los alumnos de modo que su futura vida adulta sea lo más gratificante posible en todos los ámbitos: laboral, social y cultural.



Al finalizar la escolarización de los alumnos se diseña, junto con la familia, el itinerario laboral que puede ser más integrador y normalizador para los hijos

BUENAS PRÁCTICAS EN EDUCACIÓN

CENTRO MARÍA CORREDENTORA

SERVICIOS Y EQUIPOS DE APOYO

- Servicio Psicopedagógico.
- S. de Psiquiatría.
- S. de Comunicación y Lenguaje.
- S. de Apoyo Educativo.
- S. de Hidrocinesiterapia.
- S. de Fisioterapia.
- S. Clínico.
- S. de Trabajo Social.
- Equipo de Recursos Tecnológicos e Informáticos.
- Equipo de Personal Técnico Educativo.

- Incluir el contexto sociocultural en la acción educativa.

Por esa razón el estilo educativo que identifica al Centro María Corredentora:

- Parte de la situación real de cada alumno e impulsa el desarrollo armónico de sus posibilidades y capacidades.
- Potencia la dimensión social del proceso educativo, desarrollando actitudes de diálogo, cooperación, respeto, ayuda y especial sensibilidad hacia las situaciones de carencia y debilidad.
- Fomenta la iniciativa, la creatividad y la sencillez.
- Promueve una educación participativa, solidaria y democrática.

ETAPAS EDUCATIVAS

El Centro está atendido por un personal especializado y vocacionado, y en él se imparten las siguientes etapas educativas:

- Etapa de Educación Infantil: 2 unidades.
- Etapa de Educación Básica: 18 unidades.
- Programas de Formación para la Transición a la Vida Adulta: 3 unidades.

El número de alumnos por aula oscila entre 6 y 12 alumnos.

La educación que se imparte se halla estructurada en torno al Proyecto Educativo y al Proyecto Curricular que dotan de coherencia y personalidad propia al Centro. Permiten la actuación coordinada y eficaz del Equipo Docente al servicio de las necesidades reales de los alumnos y han sido elaborados por todos los profesionales del Centro.

Se diseñan las adaptaciones curriculares individualizadas para cada uno de los alumnos teniendo en cuenta: su historia personal, su nivel de competencia curricular, su estilo de aprendizaje y la motivación para aprender y los entornos en los que se desenvuelve.

Realizamos los procesos de gestión y de acción educativa desde los parámetros de calidad y mejora continua.

PRINCIPIOS

La práctica educativa tiene como referente básico los tres grandes principios de Integración, Normalización e Individualización.

Todas las enseñanzas y actividades son lo más integradoras posible y adaptadas a su realidad social y cultural.

Se enseña y educa a los alumnos para que lleven una vida normalizada, trabajando en contextos ordinarios para una adecuada utilización de los servicios de la comunidad, llevando a cabo los procesos de transferencia de los aprendizajes adquiridos.

Al ofrecer un servicio de calidad educativa, han de preverse los medios, los recursos y la estructura organizativa que facilite el desarrollo de las habilidades adaptativas y las técnicas de mejora de calidad de vida.

OBJETIVOS

La formación y especialización permanente de todos los Profesionales es uno de los objetivos prioritarios del Centro y se considera fundamental para el progreso de la calidad de la enseñanza que se imparte.

Todo el Claustro realiza un itinerario formativo participando en Proyectos de

Formación en Centros y en Experiencias de Innovación Educativa.

Se realizan trabajos de investigación en diferentes campos a través de la aplicación sistemática de programas, técnicas, metodologías, etc. Está dotado de los medios humanos, técnicos y materiales para llevar a cabo esta dimensión investigadora e innovadora de la educación.

La participación, relación y colaboración con los padres se considera esencial en el proceso educativo de los alumnos.

La acción educativa Familia-Centro siempre tiene en cuenta la globalidad e integridad de la persona y en perspectiva de futuro.

Al finalizar la escolarización de los alumnos se diseña, junto con la familia, el itinerario laboral que puede ser más integrador y normalizador para su hijo: inserción en la Empresa Ordinaria, trabajo en Centros Especiales de Empleo, formación laboral y trabajo en Centros Ocupacionales.

Se realizan experiencias de integración con Centros docentes de la zona en actividades de Conocimiento del Medio, Educación Artística, Actividades Deportivas, Laborales, de Ocio, etc.

Desde el Centro se ofrecen diferentes recursos, tanto materiales como personales, a Centros docentes y Asociaciones culturales y religiosas.

En colaboración con la Asociación de Padres de Alumnos se crean y ponen en marcha: Viviendas Tuteladas, Residencias, Centros Ocupacionales, Centros Especiales de Empleo, etc.

Se colabora en la formación y especialización de futuros profesionales en el campo de la educación especial: Escuelas Universitarias de Formación del Profesorado, Facultades de Pedagogía, Psicología, Psicopedagogía, Escuelas de Fisioterapia, Audición y Lenguaje, Trabajo Social, INEF, etc.

En este Centro, después de haber diseñado y acompañado el proceso educativo, el proyecto de vida de miles de alumnos con discapacidad intelectual, seguimos apostando, con ilusión renovada cada día, por la tarea educativa más hermosa que dignifica la vida de todos los compañeros de camino: alumnos, padres y profesores.

dossier

En el conjunto de Entidades que, dentro del movimiento asociativo, pertenecen a la Confederación FEAPS, se está llevando a cabo un proceso de revisión y mejora mediante la aplicación de criterios de calidad dirigidos, de forma paralela, a cualificar la organización y funcionamiento de los servicios de Atención Temprana y como objetivo principal, a mejorar los niveles de calidad de vida de los usuarios, tanto de los niños como de sus familias.

M.^a GRACIA MILLÁ*
M.^a ANGELES ORTIZ**
JAVIER RUEDA***

Centro APADIS de Villena, Alicante*
Centro APANID de Getafe, Madrid**
Centro ACEOPS, Madrid***

Este proceso se inició a partir del Congreso de Toledo de la Confederación FEAPS en el año 1997, donde se propuso el desarrollo de un plan de acción dirigido a obtener los mejores niveles de calidad, entendida la calidad como aquella alternativa que pudiera conjugar de forma óptima la calidad de los servicios con la calidad de vida de los usuarios. Para ello, se propuso la elaboración de los 8 Manuales de Buena Práctica, el primero de los cuales: "Atención Temprana-Orientaciones para la calidad", contiene una extensa revisión de criterios de optimización de los servicios, de los métodos y procedimientos o de los modelos de intervención en la atención temprana.

Lógicamente el proceso de revisión y mejora que se propone desde este Manual, apenas está iniciado, por lo que actualmente es todavía prematuro



Desde la claridad de las propuestas de actividad y desde una correcta interpretación de las situaciones, se consigue una participación activa y voluntaria de la familia en cada uno de los momentos y etapas de la intervención.

BUENAS PRÁCTICAS EN LA ATENCIÓN TEMPRANA

extraer conclusiones generales o describir resultados pormenorizados, pero si es interesante que podamos resaltar que hay aspectos de la atención temprana en la práctica de las Entidades que aparecen de forma común en los distintos servicios, que se ajustan a los principios que define el Manual de Buena

Práctica y que nos aproximan a la consecución de objetivos en términos de calidad.

Proponemos así dos ejemplos de buena práctica que pueden servirnos de referencia para iniciar o continuar el análisis del proceso de cualificación de la atención temprana.

EJEMPLO 1

Atención Temprana Participación activa de los padres

La promoción de la participación activa de los padres en la aplicación y el seguimiento de un programa de atención temprana, constituye el primer ejemplo. Es práctica común en el desarrollo de programas de atención temprana en los Centros y Servicios de Atención Temprana que están adscritos a la Confederación de Asociaciones FEAPS MADRID que se defina y caracterice la participación de los padres a lo largo de la intervención no sólo como receptores de instrucciones, consejos, normas e indicaciones de los técnicos sino también como:

- Participes en la terapia.
- Agentes activos de la intervención.
- Miembros del grupo de intervención.

El modelo de trabajo con las familias es sistemático y se extiende desde la fase de captación y acogida del servicio hasta la intervención y evolución del mismo, pasando por un diagnóstico de necesidades. Se parte del reconocimiento de las necesidades propias de la familia, se comprende plenamente la estructura de la misma y se intenta satisfacer sus necesidades.

PARTICIPACIÓN DE LOS PADRES

Para lograr la participación activa de los padres, los Centros de Atención Temprana se caracterizan por la disposición a escuchar y comprender los estados personales y las problemáticas individuales; por generar un clima de confianza y de ayuda a la comunicación; por

ofrecer una adecuada disposición a aportar solución a los problemas que se presenten o que puedan surgir a lo largo de la intervención; por mantener un respeto absoluto a las opiniones personales; por saber recoger sus demandas y expectativas validando las sugerencias que puedan hacer, así como saber detectar las propias necesidades.

Lograr un grado óptimo de implicación familiar en la continuidad de la intervención es un objetivo de todos los Centros de Atención Temprana por lo que, siempre desde la claridad de las propuestas de actividad y desde una correcta interpretación de las situaciones, se consigue una participación activa y voluntaria de la familia en cada uno de los momentos y etapas de la intervención.

Los padres de niños con necesidad de recibir programas de atención terapéutica especializada en el ámbito de la atención temprana son:

- Sujeto de la intervención.
- Agentes de cambio.
- Participes en la toma de decisiones.
- Objeto de la información, orientación, apoyo, entrenamiento y terapia.

Forma entonces parte de un programa de atención temprana basado en criterios de calidad el desarrollo metodológico de prácticas y procedimientos dirigidos a:

- Facilitar a los padres el aprendizaje y puesta en práctica de criterios de observación positiva de sus hijos.
- Facilitar el reconocimiento de sus propias habilidades para la atención y cuidado de sus hijos.



Para lograr la participación activa de los padres, los Centros de Atención Temprana se caracterizan por la disposición a escuchar y comprender los estados personales y las problemáticas individuales.

- Aprender a compartir expectativas de evolución y mejora de los niños en aspectos de autonomía, cuidado personal, desarrollo de la capacidad de elección, planificación de las actividades, reconocimiento de las cualidades del niño, discriminación de los signos y señales que expresen las necesidades de los niños.
- Aprender a validar las actividades de vida cotidiana que sean un apoyo necesario y positivo para el desarrollo de la intervención terapéutica.

DERECHOS DE LOS PADRES

A lo largo del proceso de atención, se cumplen como condiciones necesarias para el desarrollo adecuado de su atención, el reconocimiento tanto del derecho como de la necesidad de los padres a:

- Ser escuchados.
- Expresar su estado emocional o su rechazo de la problemática de su hijo.
- Compartir o reconocer sus preocupaciones, frustraciones o miedos.

dossier

- Sentirse respetados en sus decisiones.
- Expresar sus desacuerdos con los procedimientos o con los objetivos de una terapia.
- Recibir toda la información posible sobre su situación y la de su hijo.
- Sentirse sujetos de la atención.
- Estar informados de la situación actual, evaluación y resultados que se obtienen con la intervención que se realiza.
- Ser partícipes en las propuestas de cambio de formato, modelo o procedimiento de intervención.
- Poder evaluar los resultados que se obtienen.
- Ser activos en tomar decisiones y por tanto responsables en la previsión de consecuencias sobre la situación de su hijo.
- Lograr una atención individualizada como familia.
- Obtener, en cuanto familia, atención y/o apoyo psicológico.

La consideración positiva de los padres como partícipes de la intervención con sus hijos no debe inducir el error en su participación que les lleve a adoptar, asumir o a sentirse obligados a ser terapeutas de sus hijos. Cuando los padres participan de ejercicios, juegos, actividades regladas, etc. se convierten en agentes de la acción, reforzando, repitiendo o extendiendo a otros contextos de actividad las posibilidades del niño, pero no deben realizar la práctica terapéutica que corresponde al especialista, siguen las indicaciones de ajuste y adecuación que les propone el terapeuta, realizan sólo una parte de la evaluación de resultados y sobre todo, no realizan la planificación de acciones consecuentes a los logros obtenidos, que vuelve a ser función del terapeuta. Desde otra perspectiva, el objetivo principal de la acción del terapeuta es la consecución de una acción, función o logro concreto del niño. De manera sincrónica el objetivo principal de los padres ante la misma acción es mediante la realización de esa función o logro

que su hijo obtenga un beneficio en términos de satisfacción, bienestar, agrado o placer, interacción o expresión emocional. Dicho en otros términos, con la

actividad terapéutica el niño aprende una acción y con los padres, en su entorno natural, disfruta realizándola y compartiéndola con ellos.

EJEMPLO 2

Centro de Atención Temprana APADIS (Villena)

Desde finales del año 1.969 ininterrumpidamente, la Asociación para la Atención del Discapacitado de Villena y Comarca (APADIS) viene trabajando para conseguir la normalización e integración de los ciudadanos discapacitados de toda su área de influencia.

La Asociación dispone de una completa red de centros para atender a las personas con discapacidades desde el nacimiento y a lo largo de toda su vida. Cuenta con Centro de Atención Temprana, Centro de Educación Especial, Servicio Psicopedagógico Escolar Homologado, Centro Ocupacional, Residencia de Autonomía Limitada, Viviendas Tuteladas. También ha promovido el Centro de Minusválidos Psíquicos Profundos.

En la Asociación ha existido el convencimiento de que los primeros años de vida determinan el desarrollo posterior. Por tanto, abordar este tipo de tratamientos es la mejor forma de potenciarlo e incluso de prevenir posteriores discapacidades. Contar con profesionales especializados nos permitió disponer de este nuevo servicio, que con el paso de los años ha demostrado su gran eficacia, convirtiéndose en uno de nuestros recursos socialmente más provechoso. El Centro de Atención Temprana se puso en funcionamiento el año 1.980, siendo un centro pionero de la Comunidad Valenciana en la atención a niños/as con dificultades en su desarrollo de edades comprendidas entre los 0 y los 6 años.

Entendemos por "Atención Temprana el conjunto de intervenciones, dirigidas a la población infantil de 0 – 6 años, a la familia y al entorno, que tienen por objetivo dar respuesta, lo más pronto posible, a las necesidades transitorias o permanentes que presentan los niños con trastornos en su desarrollo o que tienen riesgo de padecerlos. Estas intervenciones, que deben considerar la globalidad del niño, han de ser planificadas por un equipo de profesionales de orientación interdisciplinar o transdisciplinar" (**Libro Blanco de la Atención Temprana**, Real Patronato de Prevención y Atención a Personas con Minusvalías, 2000).

EQUIPO PROFESIONAL

El equipo de profesionales del Centro está constituido por los siguientes profesionales: Psicóloga, Pedagoga, Fisioterapeuta, Logopedas y Especialista en Educación Infantil. El trabajo de nuestro equipo técnico sigue un **modelo interdisciplinar** en el que existe un espacio formal para compartir la información que aporta cada profesional. Las decisiones sobre la intervención se toman de manera conjunta.

Planteamos la intervención de forma **global**, considerando al niño en su totalidad, teniendo en cuenta los **aspectos biopsicosociales y educativos** propios de cada uno, y los aspectos relacionados con su entorno inmediato, familia, cultura, etc. El programa de trabajo está sujeto a unos principios ordenadamente relacionados entre sí y planificados de forma adecuada (**sistematización**).



Con el fin de completar la formación de las madres y padres, se realizan periódicamente escuelas de padres y madres sobre aquellos temas que son prioritarios, dándole a las sesiones un carácter abierto y participativo.

Apoyamos nuestro trabajo en los aspectos **relacionales, lúdicos y funcionales**. Las actividades se desarrollan de forma motivadora y placentera pues los niños están en edad de jugar.

Atendemos a la población infantil desde dos vertientes:

- Asistencial. Dirigida a aquellos niños con patología instaurada desde el nacimiento.
- Preventiva. Orientada a aquellos niños que no tienen patología o discapacidad pero son susceptibles de padecerla (bajo peso, prematuridad, etc.).

Nos interesa destacar que el concepto de discapacidad, íntimamente ligado a los servicios de Atención Temprana, también ha experimentado una evolución que avanza desde una perspectiva centrada en el niño, hacia una perspectiva centrada en el **ambiente**, y desde una perspectiva centrada en los **servicios**, hacia una perspectiva centrada en las **personas**. Esta concepción nos lleva a plantear el trabajo atendiendo a:

- Funcionamiento intelectual y habilidades adaptativas.

PROCEDIMIENTO DE BUENA PRÁCTICA

La revisión de contenidos referidos al grado y modo en que los padres participan en el proceso de atención terapéutica que se deriva de las prácticas de la atención temprana constituye un procedimiento de buena práctica cuando:

- Está reglamentado en el proceso global
- Se dispone de un protocolo de actuación
- Se contemplan los distintos niveles de actividad y de participación
- Repercute en cada uno de los puntos del proceso de atención
- Se utilizan criterios de evaluación y revisión de los resultados obtenidos y de los efectos causados por este procedimiento
- Se adecua y ajusta el proceso a los resultados obtenidos en las sucesivas evaluaciones
- Se facilita la participación de los padres en el proceso de evaluación y de ajuste (por ejemplo mediante el uso de cuestionarios de evaluación, hojas de sugerencias, registros de control, etc.).

- Consideraciones psicológico-emocionales.
- Consideraciones físicas, de salud y etiológicas.
- Consideraciones ambientales.

Nuestras actuaciones se orientan al niño, al ámbito familiar y al entorno.

ATENCIÓN AL NIÑO

Respecto del niño nos planteamos como objetivo facilitarle la adquisición de habilidades adaptativas, potenciarle la autoestima, ayudarle a alcanzar el máximo grado de autonomía personal. Actuamos sistemáticamente sobre las variables que determinan el desarrollo infantil desde los primeros días de vida, aplicando, de modo individual, las aportaciones de la **Neuropediatría**, de la **Psicología Evolutiva** y de la **Pedagogía del Aprendizaje**, con el fin de normalizar al máximo el curso de su desarrollo.

Los tratamientos se enfocan desde una **perspectiva holística**, y cubren de forma global las principales áreas del desarrollo: **Motora, Perceptivo-Cognitiva, Social, Lenguaje y Autonomía Personal**. Las sesiones son individualizadas y desde el principio están implicados los padres, que colaboran directamente en la intervención. Desde este servicio se cubren tanto las sesiones de diagnóstico y elaboración de los programas, como de habilitación y aprendizaje.

La rehabilitación se completa en la **Piscina Climatizada**, en la que llevamos a cabo sesiones de **Hidrocinesterapia**, que suponen un avance muy importante en la práctica rehabilitadora.

INTERVENCIÓN FAMILIAR

Respecto de la familia, favorecemos la implicación de ésta en todo el proceso de intervención, alentando su participación activa y procurando su bienestar. Ayudamos al sistema familiar a afrontar la situación de desconcierto que supone el nacimiento de un hijo/a con discapacidad y a adecuar la estructura familiar ante esta nueva situación. Inicialmente mantenemos entrevistas para proporcionar informaciones y estrategias que

El Centro de Atención Temprana APADIS orienta sus actuaciones al niño, al ámbito familiar y a su entorno.



permitan, de la mejor manera, afrontar este hecho.

Facilitamos programas de trabajo en el ámbito familiar de modo que los padres y hermanos adquieran un papel activo en la aplicación del tratamiento. Informamos a las familias de la problemática específica de su hijo/a y de cómo ayudarle y ayudarse. Les aproximamos a todo el proceso de forma que puedan conocer los parámetros para la evaluación de los resultados.

Con el fin de completar la formación de las madres y padres, venimos realizando periódicamente **escuelas de padres y madres** sobre aquellos temas

que son prioritarios, dándole a las sesiones un carácter abierto y participativo. En ocasiones es necesario realizar terapia específica de apoyo familiar.

INTERVENCIÓN EN EL ENTORNO

Respecto del entorno nuestro objetivo es alcanzar el mayor grado de integración social, facilitando el acceso, lo más normalizado posible, a las posibilidades del escenario familiar y social. Proporcionamos estrategias y recursos que permitan la integración y sirvan de base para el acceso a presentes y futuros criterios de igualdad.

Establecemos todos los canales de coordinación necesarios para disponer de una información fluida en todos los aspectos que pueden contribuir al perfeccionamiento de nuestro trabajo. Nos coordinamos con los recursos sanitarios, sociales, educativos y otros.

Destacamos la eficacia para la detección y derivación de niños susceptibles de Atención Temprana los contactos que mantenemos con los hospitales de referencia. Nos reunimos bimestralmente con los servicios de Neuropediatría y de Rehabilitación del Hospital Comarcal de Elda, para el seguimiento de niños atendidos por nosotros y por el Hospital. También mantenemos intercambio de informaciones técnicas con el Hospital La Fe de Valencia. Nos encontramos muy satisfechos de realizar estos contactos, pues nos permiten mantener un flujo de información altamente provechoso.

Debemos destacar también la proyección y la participación de nuestros profesionales en múltiples iniciativas de carácter autonómico y estatal relacionadas con la mejora del sector, entre otras: *l'Associació de Professionals de l'Atenció Precoç de la Comunitat Valenciana (AVAP)*; la comisión nacional para la elaboración del **Libro Blanco de la Atención Temprana** y la comisión de elaboración del **Manual de Buenas Prácticas en Atención Temprana**.

Somos conscientes de que todavía nos queda un largo camino que recorrer, para que todos los niños y niñas que necesitan de la atención especializada para mejorar su desarrollo, reciban la Atención Temprana que requieren. Pero en APADIS seguimos comprometidos con aportar una mejora sustancial a la **calidad de vida** de los niños atendidos y de sus familias.

Este artículo ha sido extraído de la Memoria que APADIS presentó al Premio Reina Sofía de Rehabilitación e Integración 2001. Candidatura avalada por la Generalitat Valenciana a través de la Consellería de Bienestar Social, la Diputación Provincial de Alicante y la Universidad Miguel Hernández.

INTEGRACIÓN EN UNA ESCUELA HÍPICA

Cuando el pasado Septiembre me planteé la posibilidad de que personas con discapacidad se dedicaran a cuidar mis caballos, ni por asomo pude preveer el rotundo éxito del proyecto tan sólo 8 meses después.

JOSE MARÍA VERDUGO

Empresario Hípico

Llevo una Escuela Hípica con unos 20 caballos y ponys desde hace 15 años. También hago competición de salto. Solía emplear 2 ó 3 mozos de cuadra permanentemente. Harto de problemas y de quedarme tirado, pensé en la posibilidad de contratar personas con discapacidad para acometer las tareas propias de los mozos de cuadra. Los chicos de la vecina fundación GOTZE habían montado conmigo, pero en un momento se cortó el presupuesto y hubo que dejarlo. Ellos me echaban de menos y entonces tuve una idea que sería beneficiosa para todos: se me ocurrió cambiar clases por trabajo. Durante varias horas me ayudarían a cuidar caballos y yo les enseñaría a montar.

Así aprendían ambas cosas. El resultado ha sido espectacular.

Empecé con 6 alumnos y ya son nueve. De ellos 3 tienen ya contrato indefinido. Los otros 6 siguen con el programa y en breve se contratará a una cuarta persona. Además hemos captado otros caballos de particulares, a los que se les da el servicio de mozo.

Es cierto que necesito muchos más chicos porque tienen más lentitud que los mozos de cuadra experimentados y tardan en aprender, pero son capaces de llevarlo todo. Cada dos chicos con discapacidad formados hacen el trabajo de un mozo de cuadra normal.

ASPECTOS POSITIVOS

En un plazo de 4 a 8 meses los chicos aprenden un oficio para el que son muy válidos. Desarrollan un trabajo rutinario con un animal vivo al que toman afecto y están en contacto con personas que necesitan de su concurso. Un alumno puede ser un alto ejecutivo o padre de un niño, pero a la hora de poner un filete a un caballo, depende totalmente de nuestro mozo, hasta puede sentir miedo.

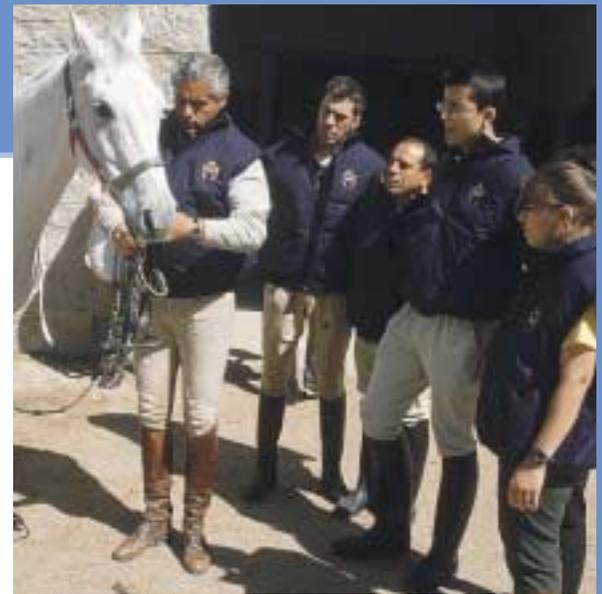
Es un trabajo rutinario porque todos los días los caballos comen a la misma hora, se hacen camas, se barre, se limpia y se da jaboncillo a los equipos. Actividades aburridas para una persona normal, pero fascinantes para ellos.

Están en contacto directo con un animal vivo y se identifican con él. Notan como los caballos dependen de ellos; si no recibieran sus cuidados se quedarían sin comer o sucios y a ellos les preocupa mucho más, que a un trabajador normal.

Otro punto importante es que están en contacto con personas: salir de la fundación al mundo cotidiano incrementa su autoestima. Además ven el futuro, un trabajo, un sueldo. Todo es fantástico para un chico que vivía protegido. A través de su labor en la Escuela Hípica mejoran todos los aspectos de su personalidad, se sienten necesarios, útiles y en ocasiones hasta imprescindibles.

EL EMPLEADOR

El crecimiento de los centros hipicos en España esta siendo exponencial (picadores, clubs, turismo ecuestre, yeguas, fincas con caballos, estancias



o pupilajes) En todos ellos se necesitan mano de obra formada y se recurre a inmigrantes o personas nómadas, no preparadas, que no solucionan el problema, tan sólo lo palian temporalmente.

El caballo es un animal de costumbres, necesita la rutina diaria y el cariño de quien lo cuida, dos aspectos que garantiza el perfil de nuestros chicos. El caballo no se siente amenazado ni agredido por ellos, al contrario del mozo habitual, por lo que su comportamiento va a ser más dulce.

Lealtad, una vez que damos su oportunidad a uno de estos chicos, son tremendamente leales. Su mundo gira en torno a ese ser vivo que ha pasado a depender de ellos al mismo tiempo que ellos toman una independencia vital que desconocían.

Por otra parte, existe una serie de ventajas fiscales a la hora de contratar personas con discapacidad, quienes tienen menos riesgos y accidentes laborales que los mozos normales.

El ambiente es grato, se genera simpatía hacia ellos por los clientes. El nivel de tolerancia es mayor. Su presencia es una fuente de alegría en medio del estrés cotidiano.

En conclusión, nos encontramos ante un fenómeno claramente ventajoso para ambas partes, novedoso, ejemplarizante, y que a buen seguro va a generar mucho empleo en los próximos años en España, y, sobre todo mas perspectivas vitales, ilusionantes en un sector desprotegido en la sociedad, pero que tiene mucho que decir en ésta faceta de la hípica que podemos englobar como ocio, en franca expansión cara al futuro.

dossier

El "Proyecto Trèvol" es un proyecto de integración sociolaboral de personas con discapacidad psíquica que se desarrolla en la comarca valenciana de la Vall d'Albaida. Surgió en 1995 a raíz de la inquietud de unas cuantas familias que querían para sus hijos un futuro semejante al de la mayoría de los adultos.

AMELIA MARTINEZ

Directora del "Proyecto Trèvol"

La Mancomunitat de Municipios de la Vall d'Albaida acogió esta iniciativa y se ocupa, como entidad promotora, de la integración laboral. Por su parte, las familias se constituyeron en la Asociación Trèvol, que se ocupa de los programas de integración social. La asociación proporciona el apoyo que necesitan las personas con discapacidad psíquica para poder aprovechar todos los recursos que ofrece la sociedad. Para ello cuenta con un conjunto de programas que pretenden proporcionar el apoyo necesario y suficiente para la incorporación de la persona con discapacidad psíquica en todos los ámbitos del desarrollo humano.

Se incorporan a Trèvol todas aquellas personas con discapacidad psíquica (profundos, severos, moderados, etc.), que independientemente del grado de su discapacidad, y del tiempo que puedan necesitar para generalizar el proceso, van a ser capaces de desarrollar un trabajo en la empresa ordinaria.

RESULTADOS

Actualmente atendemos a 71 personas con discapacidad psíquica de las

que 47 están integradas en la empresa ordinaria, 12 de ellos con un contrato indefinido. El "Proyecto Trèvol" trabaja con la Metodología de Empleo con Apoyo.

En principio, el retraso intelectual, como otras muchas limitaciones, es una discapacidad (no una incapacidad) que afecta a los procesos de aprendizaje pero que no los anula.

Desde el "Proyecto Trèvol", creemos que las personas con discapacidad psíquica cuando son adultos tienen unos objetivos que cumplir en sus puestos de trabajo, en sus familias, con sus amigos y frente a la sociedad en general, en última instancia por y para sí mismos, por eso les damos la oportunidad de formarse para que sean capaces de cumplirlos, exactamente igual que ocurre con el resto de las personas, que convivimos con otras limitaciones aunque muchas veces no somos conscientes de ello.

Para los técnicos del Proyecto Trèvol es perfectamente natural necesitar mucho tiempo para conseguir que una persona con un retraso intelectual importante comprenda qué trabajo ha de realizar y cómo tiene que hacerlo, durante todo ese tiempo los progresos si es que los hay son mínimos, hasta que de repente un día empieza a hacer las cosas correctamente. Es un fenómeno que ya hemos observado en varias ocasiones y no podemos explicar, entendemos que esa cabeza ha sido capaz de encontrar un camino y elaborar la respuesta adecuada, respuesta que nunca habría elaborado sino se hubiera visto en la necesidad de tener que hacerlo.

INTEGRACIÓN LABORAL

Todos los procesos que se desarrollan, la consideración de los jóvenes como recursos humanos que habrán de incorporarse al capital humano de las empresas, la gestión de la calidad, las estrategias de marketing o comunicación externa, el desarrollo de las funciones laborales, incluso el control del gasto, se plantean exactamente igual que los plantearía cualquier empresa de servicios cuya función principal fuera la de proporcionar trabajadores válidos al resto de las empresas, y revierten sobre las personas con discapacidad psíquica sin ninguna connotación de especialidad.

INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL EN LA VALL D'ALBAIDA (VALENCIA)

PROYECTO TRÈVOL



Las personas con discapacidad psíquica no son un colectivo, son personas individuales exactamente igual que lo son las personas altas, bajas, rubias, morenas con gafas, o sin ellas. Seguramente nunca podrán dar soluciones a problemas o situaciones que requieran el análisis combinado de múltiples variables, porque sus herramientas de procesamiento de la información casi seguro nunca se desarrollarán lo bastante como para permitirse, por lo que siempre necesitarán alguna clase de ayuda, pero eso no es motivo suficiente para su colectivización. Necesitar ayuda en la vida es una condición inherente al ser humano no exclusivo de la persona con discapacidad, ya sea física, psíquica o sensorial.

De acuerdo con todo esto se desarrolla, sin connotaciones de especialidad, una actuación multidisciplinar, dirigida siempre a un único objetivo, la integración, y cimentada en un principio fundamental de igualdad, que no pretende otra cosa que poner de manifiesto que las diferencias entre las personas son la consecuencia inevitable del proceso natural evolutivo, pero es precisamente esta diferencia la que permite la complementariedad de unos con otros, de tal modo que las capacidades que TODOS poseemos sólo pueden alcanzar su mejor expresión cuando se nos proporcionan los complementos necesarios.

El "Proyecto Trèvol" se responsabiliza de conseguir que en un período no superior a medio año el trabajador obtenga un rendimiento en su puesto de trabajo similar al de cualquier otra persona.



EQUIPO MULTIDISCIPLINAR

El Proyecto Trèvol lo compone un equipo de 13 profesionales. Funciona mediante un sistema de gestión por competencias, lo que significa que todos los profesionales participan en distintos programas en función de su perfil y posibilidades de aportación a los mismos.

El equipo técnico está constituido por psicólogos/as, pedagogos/as, dos ingenieros, una trabajadora social y una técnica de comunicación.

RESULTADOS DEL PROYECTO TRÈVOL

Integración Laboral	47 trabajadores
Integración Social	45 personas
Vida autónoma	4 personas
30 entrevistas	

PARÁMETROS

Este principio fundamental se desglosa en una serie de parámetros que, a modo de cultura corporativa, tienen toda la actuación que posteriormente se verá, ya que constituyen la escala de valores que define nuestra visión de futuro así como los objetivos parciales, las estrategias y los planes concretos de acción que, a nuestro juicio, nos permitirán alcanzar dicha integración.

Estos parámetros son los siguientes:

- En primer lugar que las personas con discapacidad psíquica son ciudadanos de pleno derecho, deben por tanto poder acceder a las mismas oportunidades de mejora de la calidad de vida que cualquier otro ciudadano.

- El segundo parámetro se refiere a la percepción que tenemos las personas sobre nuestras diferencias. Las capacidades en el ser humano pueden estar más o menos desarrolladas y tener más o menos posibilidades de crecer, pero si se quiere que este crecimiento alcance su punto máximo es preciso adaptarse a la situación específica de cada persona y proporcionarle los medios necesarios para desarrollar su potencial.

- El tercer parámetro se basa en el principio de participación parcial por el cual sabemos que cuando una persona no es capaz de hacer todas las fases de un proceso pero sí algunas, si se le releva de realizar éstas perderá todas las habili-

dades que posee, en cambio si se le permite ejecutarlas no sólo desarrollará dichas habilidades sino que se generará la oportunidad de incorporar otras nuevas.

- El cuarto nos indica como hemos de trabajar los técnicos. Sin duda todos sabemos que una buena integración abrirá una puerta a otra persona, en cambio si un proceso de integración no culmina no sólo se pierde esa empresa, sino todas aquellas con las que, en un momento dado, el empresario, directivos o mandos intermedios puedan comentar la situación, por eso es fundamental no cometer errores. Sólo un tratamiento riguroso desde la calidad puede conseguir esto.

Por último, los responsables del Proyecto Trèvol entienden que el tratamiento que deben recibir estas personas es el mismo que recibiría el personal de cualquier empresa que adoptara una política integral de RR.HH. Porque esto, al fin y al cabo, es lo que ellos son, Recursos Humanos para la sociedad que va a integrarlos y que, como tales, pasan a engrosar el capital humano de las empresas a las que se incorporan.

CONQUISTA DEL FUTURO

Es hora ya de que empecemos a centrarnos en sus capacidades y no en sus limitaciones, de que les demos la ocasión de ser personas concretas y no miembros anónimos de un colectivo, y de que puedan crecer al máximo de sus posibilidades asumiendo libremente su responsabilidad frente al bien común, conquistando su propio futuro, como lo hacemos los demás. Porque no debemos olvidar que "tener futuro en la vida, no implica, necesariamente, dedicarse a la investigación, ni estudiar una carrera o dirigir una empresa ni nada por el estilo, sino simplemente ser un elemento activo más en el conjunto de todos".

dossier

La Consellería de Asuntos Sociales de la Xunta de Galicia está implantando un sistema para asegurar y obtener la calidad en la presentación de los servicios dispensados en los centros de atención a personas con discapacidad psíquica (CAMP) de gestión pública.

M^a TERESA CENDON ALONSO

Directora del CAMP de Redondela
Consellería de Asuntos Sociales
Xunta de Galicia

Todas las disposiciones adoptadas por la Consellería de Asuntos Sociales para asegurar la calidad se documentan en el manual de calidad, que contiene todos los elementos que establece la norma UNE EN ISO 9002. El objetivo es lograr un sistema de calidad para centros residenciales que presten servicios a personas mayores y personas con discapacidad psíquica.

Cada uno de los trabajadores que se encuentren implicados en la prestación de los servicios públicos, a través de la red de centros residenciales, se comprometen a alcanzar la satisfacción de los usuarios asumiendo la responsabilidad de ofrecer servicios de calidad a los ciudadanos, haciendo un uso racional y eficaz de los fondos públicos. La calidad se hará en cada momento y su búsqueda impregnará todas las actividades de los centros.

La excelencia es la garantía para la consecución de prestigio de los servicios públicos, que permitirá la mejora de estos, lo que constituye una garantía de futuro para la prestación de servicios de máxima profesionalidad y competencia respecto a entidades tanto públicas como privadas del sector de mayores y discapacitados psíquicos.

¿Quién hace el sistema de calidad?

El sistema de calidad requiere la participación de todos los miembros de la organización asumiendo la responsabilidad propia, buscando satisfacer las necesidades del cliente, identificando y elimi-

BUENAS PRÁCTICAS EN LOS CENTROS

CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE LOS CAMP

nando las causas de error y participando activamente en sus desarrollo.

PROCEDIMIENTOS

Los documentos descriptivos del sistema de calidad lo constituyen los procedimientos documentados que forman el nivel 2 del sistema de calidad. En los centros gallegos se están implantando once procedimientos específicos que son los siguientes:

- Procedimiento de alta/baja/ingreso y acogida:
Tiene por objeto exponer las actuaciones a realizar para asegurar la calidad en los momentos de ingreso, acogida y baja de los residentes, así como en los momentos de cambio de habitación o cambio de modalidad de asistencia.
- Procedimiento de incorporación de personal:
Tiene por objeto exponer las actuaciones a realizar para la incorporación del personal en los centros y conseguir la homogeneidad de estos.
- Procedimiento de valoración:
Recoge la sistemática básica de valoración integral e interdisciplinar necesaria en centros residenciales y CAMPs.
- Procedimiento de cuidados individualizados:
Regula la forma básica de los cuidados individuales genéricos que se prestarán en los centros desde un programa de atención integral a los usuarios de estos.
- Procedimiento de limpieza:
Tiene por objeto exponer la metodología y normalizar el proceso de limpieza y desinfección de las dependencias interiores y exteriores, así

como la recogida y evacuación de basuras en los centros.

- Procedimiento de elaboración de alimentos:
Expone las actuaciones básicas a realizar para asegurar la calidad de los procesos implicados en la elaboración de menús.
- Procedimiento de alimentación, nutrición y dietética:
Tiene por objeto normalizar la sistemática de prescripción dietética, cambios de dieta y tipología de alimentos.
- Procedimiento de recogida, tratamiento y entrega de ropa:

SISTEMA DE CALIDAD

El sistema de calidad está organizado en cuatro niveles:

- Nivel 1: Se compone de lo expuesto en el manual de calidad, que interpreta la norma UNE EN ISO 9002 para las actividades desarrolladas en los centros residenciales dependientes de la consellería de Asuntos Sociales.
- Nivel 2: Formado por los procedimientos documentados del sistema de calidad y sus registros (procedimientos generales y específicos), y por los planes de calidad específicos de cada centro, que adaptan la documentación general a las particularidades de cada centro.
- Nivel 3: Instrucciones de trabajo que describen en detalles los aspectos no cubiertos por los procedimientos.
- Nivel 4: Documentos complementarios a los procedimientos o instrucciones de trabajo y que ayudan a su ejecución.

Expone en las actuaciones a realizar para asegurar la calidad en las actuaciones de recogida, tratamiento y recogida de ropa, y conseguir un marco homogéneo para todos los centros.

- Procedimiento de recepción:
Tiene por objeto proponer una metodología definida, de carácter básico, para la recepción de nuevos usuarios, de atención a sus familiares, visitas y llamadas a los centros.
- Procedimiento de actuación ante fallecimientos:
Tiene por objeto exponer la metodología para la actuación ante la defunción de un residente.
- Procedimiento de actuación de emergencias:
Expone las actuaciones en situaciones de emergencias que se pueden producir en las residencias de mayores y CAMPs, tanto de carácter externo (corte en los suministros, vías de comunicación, etc) como de carácter interno (fugas de agua, intoxicaciones, desaparición de residentes, etc.)



El procedimiento de cuidados individualizados regula la forma básica de las cuidados que se presenten en los centros desde un programa de atención integral. En las fotos, instantáneas del CAMP de Redondela.



dossier

Desde FEAPS Andalucía, se vienen desarrollando en el marco del Programa de Apoyo a Familias, financiado con cargo al 0,5% del IRPF por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, varios proyectos para mejorar la calidad de vida de las familias con personas con discapacidad intelectual en esta Comunidad Autónoma.

ANA CORRALES

FEAPS - ANDALUCIA

Tendríamos que situarnos en 1996, en noviembre, en un Congreso en Toledo, con todos los que componemos el movimiento asociativo de atención a personas con retraso mental, para comprender nuestro compromiso con la calidad en la prestación de servicios a personas con retraso mental y a sus familias. Sin embargo, nos situaremos en el año 2002, en Andalucía, con un Plan de Calidad Nacional, con una herramienta útil para la mejora de nuestras organizaciones como son los Manuales de Buena Práctica FEAPS y con una clara orientación a nuestros clientes finales: las personas con retraso mental y sus familias. Y serán a éstas, a las familias de personas con retraso mental de Andalucía, a las que hoy, desde aquí, dediquemos unas líneas para alabar y apoyar su compromiso con la mejora y el incremento de la calidad de vida de las personas con retraso mental.

EL CLIENTE FAMILIA

Hablamos de la intervención familiar para referirnos, desde un enfoque ecológico y sistémico, a la prestación de un servicio dirigido a satisfacer las necesidades propias como familias (aunque derivadas del hecho de contar con un miembro con retraso mental) y las necesidades en su calidad de proveedora de apoyos para la persona con retraso mental. De modo



BUENAS PRÁCTICAS CON FAMILIAS

que funcionalmente en los Servicios de Atención a Familias identificamos tres grandes áreas de intervención:

- Información y Orientación
- Formación y
- Alivio y Respiro Familiar.

La orientación al cliente, o mejor dicho, la disposición hacia lo que la familia necesita, conforma el modo de trabajar con ellas; basado en el principio de individualización, con planificaciones e intervenciones consensuadas, con una investigación constante de las necesidades, con una evaluación continua de la satisfacción y con técnicos cualificados, con formación y experiencia en la intervención con familias de personas con retraso mental.

FORMACIÓN E INTERCAMBIO DE PROFESIONALES

Nadie duda que la calidad de un servicio depende en gran medida de la actuación de los profesionales que trabajan de forma directa con los clientes. Por eso, la cualificación y la formación de los profesionales que trabajan con las familias de personas con retraso mental se ha convertido, en los últimos años, en un factor clave de éxito de nuestros servicios. De hecho, desde el año 2001 hemos conformado un grupo extenso de técnicos en familias que intercambian experiencias para la consolidación de

Servicios de Apoyo a Familias, inspirados en los principios de calidad FEAPS. En esta red de intercambio la formación, el análisis y la reflexión es la nota dominante, se va enriqueciendo la propia práctica y se está diseñando un manual de procedimiento de intervención con familias. La red funciona analizando situaciones reales y prácticas, visitando los diferentes servicios de apoyo a familias y utilizando las nuevas tecnologías de información.

RESPIRO FAMILIAR

Por lo general, las familias que tienen hijos con discapacidad tienen que prestar a sus hijos más apoyos que el resto de las familias de su entorno. Si se analiza la vida de las familias con hijos sin retraso mental, se observa que existen, en general, múltiples oportunidades informales de Respiro: estancias en casas de los abuelos, invitaciones para pasar la tarde o el fin de semana en casa de amigos, o pueden disponer con facilidad de personas que acudan al hogar para cuidar de los hijos durante unas horas.

Estos sistemas de apoyo apenas se dan entre las familias de personas con retraso mental, dificultad que se hace prácticamente insalvable en la medida en que aquellos presenten serios problemas de adaptación, comunicación y/o comportamiento. Conviene tener presente asimismo, que la sujeción que suponen los hijos para las "familias-ordinarias" es normalmente temporal, mientras que resulta permanente en las familias con hijos con retraso mental. En muchos casos, las circunstancias se agravan al coincidir con la edad avanzada de los padres, resintiéndose la situación familiar.

La actividad básica del respiro familiar es, por tanto, el cuidado temporal de personas con retraso mental, con el objeto de ofrecer un "respiro" a las personas que normalmente las atienden.

El sistema de gestión es provincial, es decir, cada provincia cuenta con un número de plazas (en función de la población de cada una), que son tramitadas por la entidad gestora de respiro de la provincia, en función de la demanda que vayan recibiendo de las asociaciones. Las Entidades Gestoras, son pues las responsa-

MODALIDADES DE RESPIRO

Fin de Semana

Estancias de dos días de duración: La persona con retraso mental es acogida en el servicio de viernes tarde a domingo tarde. El servicio se realiza fundamentalmente en Recursos Comunitarios (albergues, hoteles o equipamientos de similar naturaleza).

Estancia Cortas

Son estancias de cuatro días máximo de duración y mínimo de dos días y dos noches. La atención se realiza preferentemente en Recursos Comunitarios (albergues, hoteles, turismo rural, etc.). Los grupos tienen un máximo de 12 personas, monitores no incluidos.

Estancias urgentes

Se considerará urgencia familiar aquella originada como consecuencia de una acción inesperada e ineludible (hospitalizaciones o estados de enfermedad de algún familiar, traslado por algún acontecimiento familiar u otras situaciones de graves crisis familiares).

Servicio de Atención Puntual

Es un servicio puntual que se presta a familias de personas con retraso mental a través de cuidadores y/o voluntarios que acuden al hogar para cuidar a su hijo, durante un máximo de tiempo de 8 horas.

bles de la ejecución del Programa en su provincia: Difusión y oferta del servicio, Organización de las estancias de Fin de Semana y Estancia Corta en Recursos Comunitarios, Recepción de las demandas y organización de los turnos y Memoria de actividades de las estancias.

ENCUENTROS DE FAMILIAS

Los encuentros de familias se conciben como lugares de intercambio, formación y ocio para familias de personas con retraso mental. Organizados en colabo-



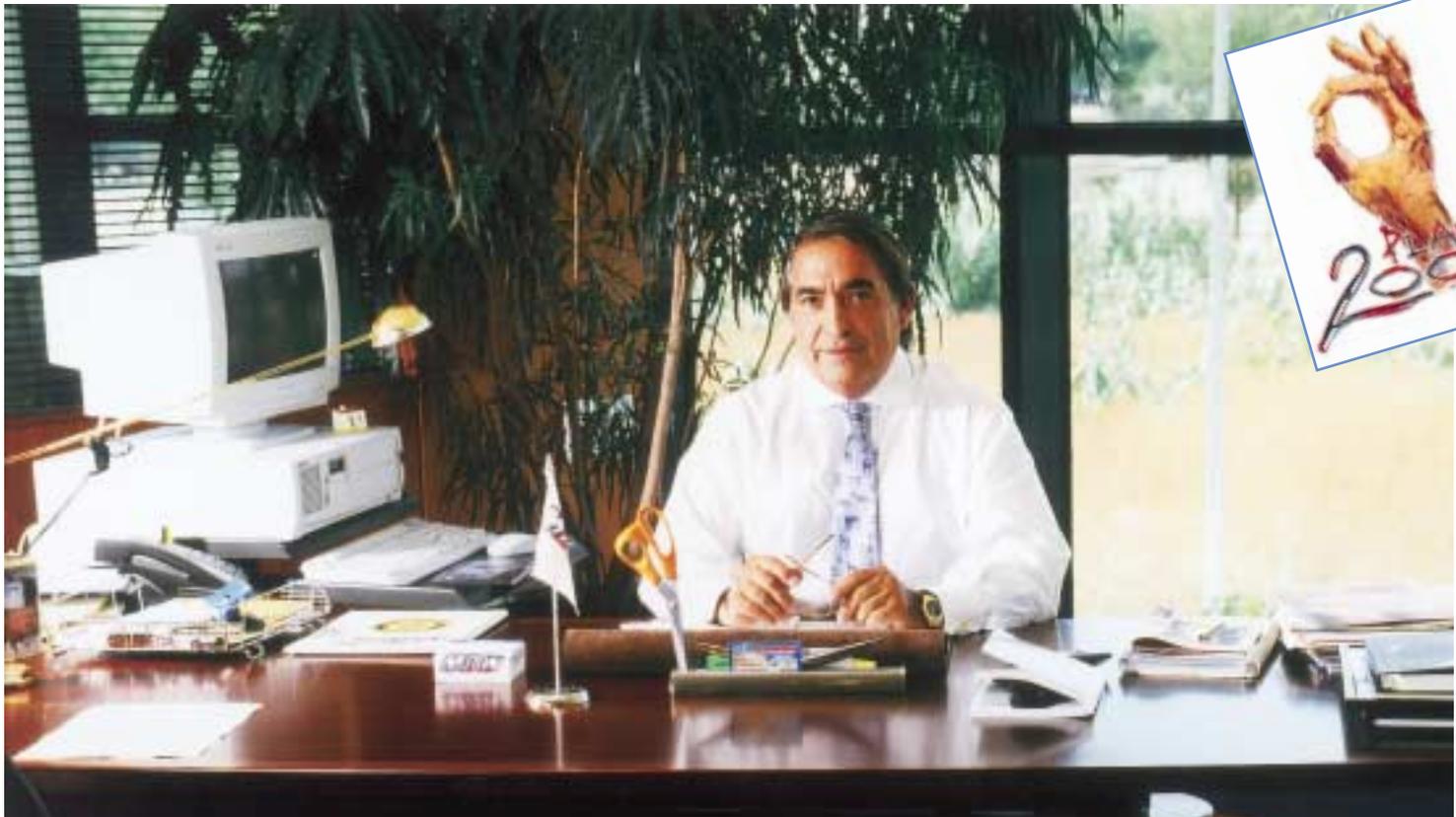
Desde el año 2001 se ha conformado un grupo extenso de técnicos en familias que intercambian experiencias para la consolidación de Servicios de Apoyo a Familias inspirados en los principios de calidad FEAPS. Los encuentros de familias se conciben como lugares de intercambio, formación y ocio para familias de personas con retraso mental.

ración con los servicios de respiro familiar para ofrecer a las familias la posibilidad de acoger a la persona con retraso mental durante la celebración de los encuentros, éstos se realizan tanto a nivel provincial como autonómico.

Mientras que los encuentros provinciales son de un día de duración y para las familias de la provincia, las Jornadas Autonómicas se realizan durante un fin de semana completo, para todas las familias de Andalucía, y para verter las conclusiones provinciales y abordar "Las Necesidades de las Familias: Su Calidad de vida".

Prácticas como esta demuestran la importancia para las familias de compartir sus inquietudes, temores, alegrías y disponer de espacio para la reflexión y el análisis en torno a sus necesidades y la de sus hijos con retraso mental.

dossier



El Plan 2000 va dirigido a todas aquellas personas con discapacidad para que puedan emitir o recibir gratuitamente un envío al mes. En la otra foto, Francisco Martín Frías, director general de MRW, empresa solidaria en la que trabajan 147 personas con discapacidad

MRW, UNA EMPRESA SOLIDARIA

NATALIA VIÑETS REGIDOR

Directora Gabinete de Prensa MRW

MRW fue pionera en el ámbito empresarial español en la contratación de personas discapacitadas en la empresa. De hecho fue pionera en institucionalizar estas contrataciones a través de FUNDOSA (la fundación instrumental de la ONCE) ya en 1997.

En este año se firmó el primer convenio de colaboración por el cual MRW se comprometía a incorporar en plantilla 100 personas discapacitadas en un plazo de tres años. Cuando venció el convenio, MRW había contratado a 127 y se dispuso a renovarlo (mayo del 2000) ampliando el plazo de tres años más para llegar a las 200 contrataciones. Actualmente son 147 las personas con discapacidad que están en plantilla en la red de transporte urgente que desarrollan sus funciones laborales en la central operativa de la red situada en Hospitalet de Llobregat

(Barcelona) y en las plataformas de Hospitalet y Madrid, sin contabilizar las muchas que trabajan en alguna de las 647 franquicias que la marca tiene repartidas en Andorra, España, Gibraltar y Portugal.

Además, en el mismo mes de mayo del 2000, MRW instauró el Plan 2000 dentro de su ya amplia gama de planes sociales dirigidos a los colectivos más desfavorecidos. El Plan 2000 va dirigido a todas aquellas personas con discapacidad para que puedan emitir o recibir gratuitamente un envío al mes. Para ello es necesario que presenten, en el momento de realizar o recepcionar el envío, su Certificado de Discapacidad.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

El pasado mes de diciembre, la red de transporte urgente obtuvo el Certificado internacional de Responsabilidad Social SA8000 tras pasar las pertinentes auditorías, siendo la primera empresa del sector de Europa en conseguirlo. La concesión de este certificado responde al estricto compromiso social de MRW tanto con sus trabajadores como con la sociedad en general. En lo que respecta al compromiso social interno, la norma exige la no discriminación en el puesto de trabajo por motivos de raza, sexo, minusvalía, religión o ideología, la lucha contra los trabajos forzados y la prevención de acoso sexual o moral en el ámbito de las relaciones laborales. En cuanto a la relación con el entorno en el que la empresa desarrolla su función, el Certificado SA 8000 contempla la lucha contra la explotación laboral infantil, la cooperación con distintos estamentos sociales y el respeto al medioambiente.

La propia filosofía de MRW ya contemplaba los requisitos que exige la norma por lo que los procesos han sido básicamente documentales. Siguiendo las exigencias del SA 8000 se han editado manuales específicos sobre la gestión de los Recursos Humanos, la gestión con proveedores, la identificación y registros de disposiciones legales, salud y seguridad laboral, comunicación interna y externa y sobre la acción social que desarrolla la empresa. Los planes de acción social, la apuesta por la contratación de personas con discapacidad y la preocupación por el bienestar de los trabajadores demuestran el compromiso social de la compañía.

SELLO SOLIDARIO

MRW además fue también la primera empresa en recibir el Sello Solidario otorgado por la Fundación Empresa y Sociedad; cuenta con el ISO 9002 de Calidad (1995) y el 14001 de Medio ambiente (1997). En ambas concesiones MRW también fue pionera del sector en obtenerlas.

En 1997 MRW fue incluida en el Programa Óptima que certifica la igualdad a nivel laboral y salarial entre hombres y mujeres.

Para que las familias numerosas (más de 2 hijos), puedan realizar un envío de 25 kgrs. gratuito al mes siempre que el remitente lo deposite en una franquicia MRW (639 en Andorra, España, Gibraltar y Portugal) y presente el Libro de Familia o cualquier documento oficial que acredite su condición (como el carné de alguna de las 44 asociaciones de toda España que pertenecen a la Federación Española de Familias Numerosas).

Hace sólo unos meses, MRW creó un plan gratuito para Las Familias Numerosas, el Plan Gran Familia, que en España se encuentran en una situación de clara desprotección (sobre todo si las comparamos con las familias numerosas de otros países europeos) y con muchas dificultades, principalmente, económicas. Con este nuevo plan social, MRW pretende aportar su ayuda y apoyo a este destacado colectivo que sabe de la importancia de las familias y de los hijos en la sociedad actual y futura.

Además acaba de incorporar uno nuevo, el Plan Ayuda Cultura exclusivo para las librerías, para que puedan hacer llegar a sus clientes los libros que adquieren, con una tarifa más ventajosa, contribuyendo a la divulgación cultural.

MRW dedica más del uno por ciento de su facturación a Acción Social. La relación de planes, además de los citados hasta ahora (Plan 2000, Plan Gran Familia y Plan Ayuda Cultura) son:

- PLAN SUB-25: un envío gratuito al mes para estudiantes menores de 25 años desplazados de su lugar habitual de residencia.
- PLAN ForUn: un envío gratuito al mes para estudiantes y profesores en el extranjero (sin límite de edad).
- PLAN AYUDA: descuentos del 68% en el servicio Urgente y Mascotas, y del 20% en el servicio Urgente Internacional, para Entidades Sin Ánimo de Lucro en beneficio de la paz, la solidaridad, la cultura y el deporte.
- PLAN MAYOR: para que las personas mayores residentes en centros geriátricos puedan recibir de sus amigos y familiares envíos a nivel nacional de forma gratuita.
- PLAN AMIGO: traslado gratuito, a través del servicio Mascotas, de



En MRW la acción social, que inició en 1993, se ha convertido en la principal forma de comunicación de la compañía.

perros guía, de salvamento, detectores de estupefacientes y adoptados.

- MANOS LIBRES: para que los clientes-abonados envíen su equipaje de forma gratuita desde el hotel donde se hayan hospedado hasta su empresa.

ACCIÓN SOCIAL

Apostar en la década de los noventa por la Acción Social parecía arriesgado porque casi nadie lo hacía. Actualmente son muchas las empresas que la realizan de alguna u otra manera no sólo por prestigio sino también porque se han concienciado que hay que retornar a la sociedad parte de lo que obtenemos de ella a través de nuestra actividad económica.

En MRW la acción social que inició en 1993, se ha convertido por su aceptación, en la principal forma de comunicación de la compañía. De manera continuada y siempre en sentido ascendente, se han ido creando planes en beneficio de los colectivos más desfavorecidos. Ya son ocho los servicios de carácter solidario implantados (1 con importantes descuentos y 7 gratuitos). MRW también ha colaborado y colabora en numerosas campañas de recogida de materiales humanitarios, juguetes, etc. MRW sigue estudiando nuevos planes, algunos de los cuales se introducirán en breve.



Desde el Proyecto Antear defendemos que el ajuste personal y la capacitación laboral deben realizarse en un puesto de trabajo productivo e inmerso en el mercado laboral. Actualmente las cuatro secciones en funcionamiento son Jardinería y Viverismo, Arte Decorativa de Mueble, Limpieza y Mantenimiento y Diseño Gráfico por Ordenador, secciones que cuentan con 23 trabajadores con discapacidad.

“Antear” es un proyecto de intervención psico-social que tiene como objetivo la persona como producto final, en este caso los y las jóvenes con discapacidad, a través de su promoción, capacitación y empleo.

HÉCTOR PÉREZ MONTAGUT
SANDRA ORTEGA MERA

Psicólogos
Equipo de Valoración Orientación y Seguimiento
Proyecto “Antear” - Fundación Paideia Galiza

La Fundación PAIDEIA Galiza es una institución privada ubicada en la ciudad de A Coruña. Inicia su actividad en 1986, teniendo como objetivos la formación, investigación e intervención, dirigida a la excelencia en servicios y prácticas de los profesionales de las Ciencias Humanas y Sociales desde la transversalidad, en un abordaje integral y con una metodología interdisciplinar.

La preocupación por colectivos vulnerables que se encuentran con dificultades en general y las propias de cada sujeto en particular, ha sido una constante desde el origen de la Fundación. Tras un seminario dirigido por Enrico Monttobio, sobre una experiencia de inserción laboral en Génova, decidimos

Capacitación y empleo de jóvenes con discapacidad

PROYECTO ANTEAR

poner en práctica y desarrollar un modelo de inserción laboral para conseguir la inclusión social y laboral en el mercado de trabajo ordinario de las personas con discapacidad psíquica. Así ponemos en marcha en el año 1995, el Proyecto Antear.

INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

Utilizando el trabajo en la empresa ordinaria como instrumento de capacitación, promoción y desarrollo integral, pretendemos por un lado provocar cambios en términos de responsabilidad, autonomía e identidad en los sujetos usuarios del proyecto y por otro lado modificar la representación social existente de personas con discapacidad como dependientes, incapacitadas o enfermas.

En la fase inicial del Proyecto, el colectivo al que nos dirigíamos se centraba fundamentalmente en personas con discapacidad psíquica, de edades comprendidas entre 18-30 años, con una certificación de minusvalía y sin experiencia laboral previa. Ante los resultados positivos que estábamos obteniendo y una gran diversificación de la demanda, decidimos ampliar el servicio a otros colectivos (discapacidades senso-

riales, personas con parálisis cerebral, personas con traumatismos craneoencefálicos, problemáticas sociales...), excluyendo únicamente a personas con enfermedad mental, por considerar que su incorporación al mercado laboral requería un modelo diferente del que posteriormente podremos dar cuenta.

AUTONOMÍA Y RESPONSABILIDAD

El proceso tiene un comienzo y un fin, dado que en último término lo deseable es que cada usuario logre ser autónomo y responsable y no depender de un tutelaje permanente. Finalizado el proceso de valoración y teniendo en cuenta las capacidades del sujeto, sus limitaciones, formación, perfil, deseos personales... el equipo técnico propone un recorrido laboral personalizado para cada usuario, con el objetivo de su incorporación al mercado laboral y de la consecución de los cambios mencionados anteriormente, en términos de autonomía, responsabilidad e identidad.

Señalar que dentro de las propuestas ofrecidas desde el proyecto, nos gustaría hacer especial hincapié en la capacitación y ajuste personal en empleo ordinario. Entendemos el término capacita-

ción desde un criterio de funcionalidad, como ser capaz de desempeñar una función. La capacitación laboral la entendemos como una práctica acumulativa para trabajar, para ser un trabajador productivo. Aprender a trabajar es adquirir hábitos de trabajo y comenzar a verse como un trabajador, situación que supone un tránsito entre lo escolar/adolescente y el mundo del trabajo productivo/adulto. De esta forma las habilidades o competencias instrumentales se adquirirán a través del uso y manejo de herramientas específicas del sector de producción y las habilidades sociales se adquirirán a través de las relaciones y la actuación en el marco de un puesto de trabajo real. Es por todo esto, por lo que desde el Proyecto Antear defendemos que el ajuste personal y la capacitación laboral deben realizarse en un puesto de trabajo productivo e inmerso en el mercado laboral.

Este proceso es impensable sin la colaboración de las empresas, por lo que desde el proyecto desarrollamos planes de trabajo con el tejido empresarial. Seleccionamos empresas teniendo en cuenta tamaño, imagen social, enclave geográfico... solicitamos su colaboración y nos articulamos a través de un marco que permite la capacitación de personas con discapacidad en las propias empresas. Creamos un convenio de colaboración, conocido y abalado por los agentes sociales implicados, que da cobertura legal a este proceso de capacitación, sin

METODOLOGÍA

- Teniendo en cuenta la situación actual del mercado laboral y la gran separación existente entre el mundo empresarial y el mundo de la discapacidad, es imprescindible la existencia de un proceso y una metodología que permita a las personas con discapacidad incorporarse al mercado laboral ordinario. La propuesta metodológica que llevamos a cabo desde el proyecto se concreta fundamentalmente en dos ejes: la mediación y el caso a caso.
- La mediación debe entenderse de un modo amplio e integral, entendiendo que ésta supone un esfuerzo dirigido a posibilitar la comunicación y conexión entre el mundo de la discapacidad y el entorno social, ya que no son medios neutros, cada uno tiene su lógica de funcionamiento y en los momentos de acercamiento de uno a otro, surgen desajustes y situaciones conflictivas. En este sentido el mediador es un intermediario entre los diferentes ámbitos, permitiendo acortar las distancias existentes, podría considerarse un “traductor” de los distintos códigos sociales y culturales puestos en contacto.
- El caso a caso es la intervención fundada en las características personales y vitales de cada participante en el proyecto, no considerando a las personas con discapacidad como categoría social.

ACCIONES DESARROLLADAS 1995-2002 (actualizado a 31/03/02)

Capacitación en empresas	(de las cuáles 108 son ampliaciones)	356
Contratos	(de las cuáles 88 son ampliaciones)	227
Personas contratadas		99
Cursos de formación		308

que se establezca un vínculo laboral entre el joven y la empresa. Finalizado el período de capacitación y ajuste, la empresa valora y decide en términos de productividad y rentabilidad la incorporación del joven a través de una contratación laboral.

TREBORE S.L

Si bien estamos convencidos de que la incorporación al mercado laboral ordinario es la alternativa óptima, no es realista pensar que todas las personas con discapacidad puedan realizar el mismo camino, sigan los mismos ritmos y que por lo

tanto puedan incorporarse al mercado abierto con unas mínimas garantías de éxito. Para dar respuesta a candidatos demasiado jóvenes y carentes de las condiciones de ajuste personal que considerábamos precisas para su inmersión en el mercado abierto y para iniciar una nueva “investigación aplicada” en el ámbito de la enfermedad mental, se planteó la conveniencia de crear una empresa de economía social que diera respuesta a ambos colectivos. Así en el año 1999 inicia su actividad Trebore S.L., con cuatro sectores de trabajo, ya que era evidente que cualquiera que fuese la actividad escogida en caso de ser única comportaba varias limi-

dossier

taciones, desde el punto de vista empresarial el riesgo de no encontrar un mercado lo suficientemente receptivo como para sostener la empresa y desde el punto de vista del colectivo de trabajadores el de limitar su perfil. Actualmente las cuatro secciones en funcionamiento son Jardinería y Viverismo, Arte Decorativa de Mueble, Limpieza y Mantenimiento y Diseño Gráfico por Ordenador, secciones que cuentan con 23 trabajadores con discapacidad.

El acceso de los usuarios a la estructura de la empresa, debe ser transitorio y contemplar una fase previa de capacitación y ajuste personal, que se articula a través de la realización de cursos de formación ocupacional eminentemente prácticos, de tal modo que en los programas de los diferentes cursos se contemple y aplique el desarrollo de las tareas que posteriormente serán el contenido del puesto de trabajo.

Actualmente nos encontramos en un momento en el que estamos poniendo en marcha la "salida" de Trebore S.L al mercado laboral ordinario, aspecto posiblemente que es uno de los ejes diferenciadores de otras empresas de economía social. La salida de los trabajadores permite un crecimiento personal del sujeto y da nuevas oportunidades a otros usuarios inmersos en el proceso de capacitación, que ocuparían el puesto de trabajo vacante.

Posiblemente aun sea pronto para poder trasladar "teoría" de una "práctica" todavía corta, en cuanto a la intervención con personas con enfermedad mental, pero esperamos que esta sea una iniciativa que se consolide y fructifique en la incorporación laboral de las personas con enfermedad mental al mercado laboral ordinario.

PRÓXIMO NÚMERO **MinusVal 135**



DEPORTE ADAPTADO

encuesta

OPINAN LOS LECTORES

Rosa Gil
Psicóloga del equipo técnico de FEAPS

Los Manuales de Buena Práctica son herramientas que pretenden ser referencia orientativa para las distintas organizaciones, centros y servicios de FEAPS. Concebidos como instrumentos para la reflexión y la formación, ofrecen ciertas orientaciones y pistas sobre cómo proporcionar apoyos a las personas con retraso mental y a sus familias de acuerdo con sus demandas, necesidades y expectativas. Los manuales han sido elaborados por equipos compuestos por técnicos y familiares de las organizaciones que conforman FEAPS en todas las comunidades autónomas. Los ocho manuales abarcan todas las áreas de actuación en torno a la persona con retraso mental:

- 1 Atención Temprana
- 1 Educación
- 1 Promoción Laboral y Empleo
- 1 Atención de Día
- 1 Vivienda y Residencia
- 1 Ocio en Comunidad
- 1 Apoyo a Familias
- 1 Asociacionismo

Javier Tamarit
Responsable de calidad de FEAPS

La misión de FEAPS es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias. Y esto no puede fácilmente cumplirse si no existe una organización que se gestione con calidad. A la técnica y empatía, FEAPS, une la ética. Hemos asumido la calidad como un compromiso ético. Los Manuales de Buena Práctica FEAPS

BUENAS PRÁCTICAS



(Patrocinados por Obra Social de Caja Madrid y Fundación ONCE) son el exponente práctico de estas intenciones.

Enrique Galván
Director adjunto de la Fundación Gil Gayarre

La Fundación Gil Gayarre desarrolla desde el año 98 un programa de "Vida independiente" con el fin de conseguir que un grupo de personas adultas con discapacidad intelectual que residen en dos pisos tutelados logren vivir de forma más autónoma e independiente y con los apoyos necesarios para alcanzar una buena calidad de vida.

María Luisa Ramón Lace
Psicóloga

Dentro de sus fines la Fundación Gil Gayarre tiene como objetivo desarrollar programas de inserción socio-laboral para personas con discapacidad

intelectual. Así desde el año 94 se realizan proyectos formativos orientados a conseguir la integración laboral de estas personas en el campo de la jardinería. El resultado de este trabajo se concreta en la constitución de un Centro Especial de Empleo y el acceso al mundo de trabajo de 13 personas con discapacidad.

Francisco Javier Perea Rodríguez
Director técnico de la Fundación Gil Gayarre

Uno de los objetivos que plantea la Fundación Gil Gayarre desde cada uno de sus centros y servicios es promover la participación activa de las personas con discapacidad intelectual dentro de su organización funcional. Así, los usuarios participan en reuniones generales del centro, reuniones con familias, en espacios de decisión y reuniones de equipo donde se abordan aspectos referidos a su persona.