



# DOCUMENTO

# MARCO



*Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 8 de mayo de 2006*

## Red de servicios para personas con discapacidad del ámbito rural de Valladolid

**AYUNTAMIENTOS:** Cigales, Iscar, Medina de R., Mojos, Nava del Rey, Peñafiel, Tordesillas, Tudela de D. y Villalón de C.

La apuesta que hizo la Diputación Provincial de Valladolid en el año 1999 por crear una red de servicios que apoyase de forma efectiva a las personas con discapacidad intelectual en el ámbito rural, garantizando sus derechos y defendiendo la igualdad de oportunidades para participar en su comunidad, ha conseguido importantes logros para las personas.

Algunos de estos logros más significativos son, entre otros, el apoyo a la transición a empleo ordinario -aunque de forma temporal- del veinte por ciento de las personas y la elaboración de productos valorados en el mercado, lo que ha permitido un mayor reconocimiento social, la mejora de su autoestima y la entrega de una compensación económica por el esfuerzo realizado. Asimismo se ha apoyado a la mayoría de las personas, respetando sus deseos y preferencias, a fijar sus metas de futuro de forma individual. También se ha conseguido una mayor participación y conocimiento entre todas las familias y agentes de la Red, la mejora significativa de las infraestructuras, numerosos reconocimientos públicos al trabajo realizado, la presencia positiva y continuada en los medios de comunicación, el inicio en la solución a los problemas de transporte...

Todo ello contribuye también a fijar la población, con la creación de algunos puestos de trabajo y de nuevos servicios que permiten a las personas permanecer, si así lo desean, en el lugar donde tienen sus raíces.

El funcionamiento de esta red provincial está siendo posible gracias al esfuerzo de las entidades implicadas: la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, la Diputación Provincial de Valladolid, los Ayuntamientos de Cigales, Iscar, Medina de Rioseco, Mojados, Peñafiel, Tordesillas, Tudela de Duero y Villalón de Campos y Asprona; así como al compromiso de las propias personas con discapacidad, sus familias, los profesionales y otros agentes del entorno.

Hoy se hace necesario revisar y mejorar el marco común que ha guiado el funcionamiento de esta red, aprobado por el Pleno de la Diputación Provincial en febrero de 2000, para que, en base a la experiencia acumulada, se pueda adaptar a los nuevos planteamientos y exigencias de nuestro entorno.

Esperemos que este documento sea la base para impulsar nuevos retos de futuro, como son: la creación de una figura jurídica (fundación) que gestione de forma más ágil y eficaz esta red, el desarrollo de nuevos servicios de vivienda, de empleo estable, de apoyo al ocio... y otros que vayan siendo demandados por las personas con discapacidad y sus familias.

Ramiro F. Ruiz Medrano  
Presidente de la Diputación de Valladolid

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>Capítulo 1. PRESENTACIÓN DE LA RED DE SERVICIOS .....</b>	<b>4</b>
1.1. BREVE HISTORIA.....	4
1.2. DESCRIPCIÓN DE LA RED.....	6
<b>Capítulo 2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....</b>	<b>7</b>
2.1. LA CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DEL FUNCIONAMIENTO, DE LA DISCAPACIDAD Y DE LA SALUD (CIF).....	7
2.2. EL CONCEPTO DE RETRASO MENTAL DE LA AAMR (1992, 2002) .....	10
2.3. EL MODELO DE CALIDAD DE VIDA.....	14
2.4. EL MODELO ECOLÓGICO.....	16
2.5. LA POLÍTICA EUROPEA. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	18
2.6. EL VALOR DEL TRABAJO PARA LA VIDA DE LAS PERSONAS.....	20
<b>Capítulo 3. IDENTIDAD DE LA RED .....</b>	<b>24</b>
3.1. MISIÓN .....	24
3.2. VISIÓN.....	25
3.3. VALORES.....	25
3.4. PROCESOS .....	26
<b>Capítulo 4. MODELO ORGANIZATIVO .....</b>	<b>30</b>
4.1. ORGANIZACIÓN EN RED. ....	30
4.2. AGENTES IMPLICADOS EN EL FUNCIONAMIENTO.....	31
4.2. AGENTES IMPLICADOS EN EL FUNCIONAMIENTO.....	32
4.2.1. Personas con discapacidad .....	32
4.2.2. Familias/Tutores.....	33
4.2.3. Representantes de Diputación y Ayuntamientos.....	34
4.2.4. Profesionales del apoyo directo.....	35
4.2.5. Profesionales de los Centros de Acción Social (CEAS).....	36
4.2.6. Equipo de Apoyo Técnico. ....	37
4.2.7. Otros Profesionales: Gerencia, Diputación, Ayuntamientos.....	37
4.2.8. Agentes Sociales de la zona.....	38
4.2.9. Otras personas.....	38
4.3. ÓRGANOS DE GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN.....	38
4.3.1.- Para la provincia: Comisión de Seguimiento de la Red. ....	40
4.3.2.- Para cada municipio .....	41
<b>Capítulo 5. CRITERIOS DE FUNCIONAMIENTO.....</b>	<b>43</b>
5.1. RELATIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL.....	43
5.2. RELATIVOS AL DESARROLLO PERSONAL.....	44
5.3. RELATIVOS AL APOYO A/DE LAS FAMILIAS.....	46
5.4. RELATIVOS A LA INTEGRACIÓN COMUNITARIA.....	46
5.5. RELATIVOS AL DESARROLLO ORGANIZATIVO .....	47
5.6. RELATIVOS A LA GESTIÓN DE PERSONAL.....	48
5.7. RELATIVOS A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ECONÓMICA.....	50
5.8. RELATIVOS a PROVISIÓN de EQUIPAMIENTOS e INFRAESTRUCTURAS.....	53
5.9. RELATIVOS A LA GESTIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.....	54
<b>BIBLIOGRAFÍA BÁSICA.....</b>	<b>56</b>
<b>NORMATIVA DE REFERENCIA .....</b>	<b>56</b>
<b>ANEXO I. DIRECCIONES Y TELÉFONOS.....</b>	<b>57</b>

## INTRODUCCIÓN

La red de servicios para personas con discapacidad del ámbito rural, está formada en la actualidad, por nueve Talleres Ocupacionales en Cigales, Iscar, Medina de Rioseco, Mojados, Nava del Rey, Peñafiel, Tordesillas, Tudela de Duero, Villalón de Campos y por un Centro de Día en este último municipio.

Desde que se inició el funcionamiento como red, en el año 1999, se ha ido avanzando, teniendo como referencia el *“Marco Teórico de las Iniciativas Locales de Empleo para Personas con Discapacidad”* (documento aprobado por la Diputación Provincial en el año 2000) y el *“Manual de Funcionamiento”* (documento elaborado por los profesionales en el año 2001). Hoy se han revisado y fusionado ambos documentos, adaptándolos a los nuevos planteamientos teóricos, nuevos servicios en la Red y nuevas formas de funcionar que se han ido asentando en el transcurso de estos años.

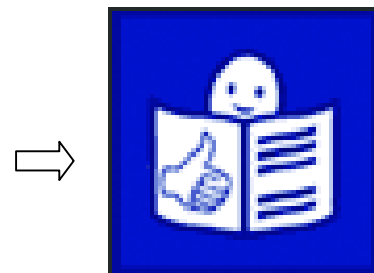
La importancia de este documento está en el proceso de debate y discusión que se ha abierto sobre su contenido entre todos los agentes y en haber conseguido establecer un marco común de principios y criterios que pueda aplicarse a cualquiera de los servicios y que sirva para regular su funcionamiento y la participación de los distintos agentes, aunque cada Taller Ocupacional y Centro de Día tengan su propia identidad dentro de la Red.

Asimismo este documento debe servir para crear sinergias, ajustar compromisos y formar a todos los agentes implicados, que en el presente y en el futuro se integren en la Red.

El proceso que se ha seguido para la elaboración de este documento ha sido, partiendo de los documentos ya mencionados, se hizo una propuesta por un grupo-guía de profesionales que se discutió posteriormente por todos en una jornada de trabajo y se envió después a los Ayuntamientos. También se dio a conocer a las familias y a las personas con discapacidad, a través de los Talleres y de las Comisiones Municipales, recogiendo las distintas aportaciones. Finalmente se presentó a la Comisión de Seguimiento Provincial, donde se dio el visto bueno y siguió los trámites para su aprobación por el Pleno de la Diputación.

Este documento se organiza en torno a cinco capítulos: en el primero, se presenta la Red y se hace una breve historia, en el segundo, se exponen los conceptos teóricos más importantes que han elaborado las organizaciones internacionales en relación al apoyo a las personas con discapacidad. El tercer capítulo, da cuenta de la identidad de la Red (misión, visión, valores, procesos), en el cuarto se expone el modelo organizativo, con los compromisos de los principales agentes implicados y los órganos de participación y gestión. Por último en el capítulo 5, se recogen los criterios de funcionamiento en cada uno de los procesos y subprocesos establecidos. Para finalizar, se hace una relación de la bibliografía, de la normativa de referencia y en un Anexo, de los documentos más importantes elaborados en la Red.

*En el Capítulo 2, se han introducido algunos textos con el Logo de Lectura Fácil que ayudan a la comprensión de los contenidos. La información que se da en dichos recuadros es la misma que en el texto original, pero con frases más cortas que expresan una sola idea cada una y utilizando palabras más sencillas.*



## **Capítulo 1. PRESENTACIÓN DE LA RED DE SERVICIOS**

La Red de servicios que apoya a las personas con discapacidad en la provincia de Valladolid, se inserta en un contexto rural con una población de más de 130.000 habitantes que viven en 222 municipios, de menos de diez mil personas.

Algunas de las características que más identifican a este contexto rural son: la dispersión de la población en pequeños municipios (hay 186 municipios que tienen menos de mil habitantes); un buen conocimiento de los vecinos entre sí, que genera entre otras cosas, un importante apoyo mutuo y seguridad para la persona y su familia y también un gran control, que interfiere a veces, en tener más intimidad personal. También hay que hablar de un progresivo envejecimiento, escasez de tejido social y asociativo, carencia de servicios especializados, e incluso básicos, dificultades de transporte y un tejido industrial poco desarrollado.

En este contexto la percepción y el apoyo que se ha dado a las personas con discapacidad ha ido evolucionando con el tiempo, desde una visión negativa que consideraba a éstas como enfermos, objeto de burla, sin ocupación alguna,... a la idea de considerarles personas con derechos y por tanto, merecedoras de apoyos y servicios.

### **1.1. BREVE HISTORIA**

En los años 1988 y 1989, nacen cuatro Centros Ocupacionales, uno en cada uno de los siguientes municipios: Medina de Rioseco, Nava del Rey, Mojados y Peñafiel, a través de convenios firmados por estos Ayuntamientos y el entonces, Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO). Inician su funcionamiento con personal contratado por las propias corporaciones locales aunque financiado, al igual que el transporte y el servicio de comedor, por el antiguo INSERSO, aportando los ayuntamientos las infraestructuras y su mantenimiento.

Los Centros de Acción Social (CEAS) correspondientes a las diferentes zonas, realizaron el estudio de necesidades, la captación de usuarios, el seguimiento de cada centro y el apoyo, en su caso, al funcionamiento de las asociaciones de padres.

Se trataba de centros con una orientación ocupacional y asistencial, que realizaban actividades de cultivo bajo abrigo, marroquinería, desarrollo personal, ocio, etc. Cumplían una función que en aquel momento fue esencial: que las personas con discapacidad contaran con un lugar de encuentro donde realizaran una actividad y saliesen de su entorno familiar.

Estos talleres funcionaron de manera independiente y autónoma durante aproximadamente 9 ó 10 años, sin establecer prácticamente ningún tipo de conexión entre ellos.

A partir del año 97, aparecieron progresivamente, las Iniciativas de Villalón (1997), Cigales (1998), Iscar (1998), impulsadas por los servicios sociales básicos de cada zona, como cursos destinados a la orientación e inserción sociolaboral del colectivo, pero con vocación de continuidad. Estas iniciativas fueron apoyadas por los Ayuntamientos respectivos, la Diputación Provincial y la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, a través de la financiación del Fondo Social Europeo.

Con este nuevo escenario y con las transferencias del INSERSO a la Comunidad Autónoma ya realizadas; la Diputación Provincial de Valladolid comienza, en el año 99, a liderar un proceso de coordinación institucional y creación de un único proyecto, para lo cual decidió contar con la colaboración técnica de Asprona como entidad especializada en el tema.

Este nuevo impulso institucional se hace en colaboración con la Gerencia de Servicios Sociales, a través del Acuerdo Marco, con los Ayuntamientos, que son los titulares de los servicios, y con ASPRONA, a través de Convenios de Colaboración. El respaldo institucional a este proyecto queda reflejado en la aprobación por el Pleno de la Diputación Provincial, en febrero de 2000, del *“Marco Teórico de las Iniciativas Locales de Empleo para Personas con Discapacidad”*.

Posteriormente, se han incorporado a este proyecto los Talleres Ocupacionales de Tordesillas (2002) y de Tudela de Duero (2004), así como un Centro de Día en Villalón de Campos (2004).

Así, se ha pasado de unos centros que funcionaban de forma aislada a configurar una auténtica red de servicios para las personas con discapacidad en el ámbito rural, donde se comparte una identidad y unos valores comunes, respetando las características propias de cada Taller Ocupacional y Centro de Día.

En todo este proceso de desarrollo, la Red ha aunado el esfuerzo de las personas con discapacidad, sus familias, los profesionales del apoyo directo de los servicios, profesionales de CEAS, de ASPRONA y representantes de Ayuntamientos, Diputación y Gerencia de Servicios Sociales.

## 1.2. DESCRIPCIÓN DE LA RED

En el momento actual la Red está formada por nueve Talleres Ocupacionales y un Centro de Día, **ubicados** en los municipios señalados en el Mapa y cuyas direcciones y teléfonos se pueden consultar en el Anexo I y en la página WEB, ([http://www.diputaciondevalladolid.es/accion\\_social/redtalleres/index.htm](http://www.diputaciondevalladolid.es/accion_social/redtalleres/index.htm)).

Cada uno de los Talleres Ocupacionales prestan servicio tanto a las personas con discapacidad del propio municipio en el que se encuentra ubicado, como a las personas con discapacidad de aquellos otros municipios que forman parte de la zona CEAS o que aún no estando incluidos en ésta, están próximos o influidos por el municipio que ostenta la titularidad del taller.



En cada Taller Ocupacional el número de plazas disponible es de 15 a 20, según los servicios. Y en el Centro de Día es de 10 personas.

Los **profesionales** que en la actualidad están vinculados totalmente a la Red de servicios, son los siguientes:

PROFESIONALES	NÚMERO	TIPO de JORNADA
Profesionales del Apoyo Directo (2 por cada T.O. + 1. C. Día)	19	8 jorn. completa 11 jorn. parcial
Equipo Técnico de la Red	2	2 jorn. completa
<b>TOTAL</b>	21	10 jorn. completa 11 jorn. parcial



Aparte de estos 21 profesionales, hay 2 profesionales de Acción Social y 18 trabajadores sociales de CEAS, dependientes de la Diputación Provincial, que dedican parte de su jornada laboral a apoyar el funcionamiento de la red.

Cada servicio funciona con un **horario** de 35 horas semanales, dependiendo de las características de la actividad que realizan y de la zona donde están ubicados. Los servicios permanecen cerrados un mes en verano, una semana en Navidad y otra en Semana Santa.

## Capítulo 2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS.

*“Nada hay más práctico que una buena teoría”  
(Ortega y Gasset)*

Hoy día la forma de concebir la discapacidad ha variado de forma radical, se ha pasado de considerar que era un problema de la persona, que tenía que “ser curada” por profesionales y tenía que adaptarse a las condiciones de vida de los demás, a considerar que la discapacidad es más un problema social, ya que es la sociedad la que crea las causas de la marginación, y es una responsabilidad colectiva de la misma, poner las condiciones para la plena participación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social.

Los hitos más importantes de esta nueva forma de pensar, que deben inspirar las políticas de los gobiernos y de las administraciones públicas, también se han hecho propios desde la Red de servicios y son los que se exponen a continuación:

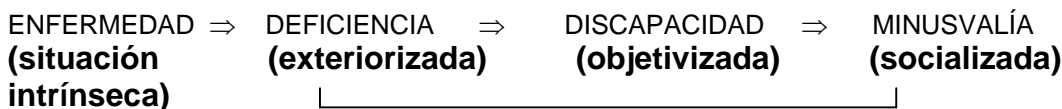
### 2.1. LA CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DEL FUNCIONAMIENTO, DE LA DISCAPACIDAD Y DE LA SALUD (CIF).

La CIF es una superación de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) que la OMS aprobó en el año 1980 y que hoy todavía tiene cierta vigencia, en ella se definían los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía, tal y como se expone en el siguiente cuadro:

	<b>CARACTERÍSTICAS</b>
<p><b>DEFICIENCIA:</b> Dentro de la experiencia de la salud una deficiencia es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Puede ser pérdida o anomalía</i></li> <li>- <i>Puede ser temporal o permanente</i></li> <li>- <i>Consiste en la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida en un miembro, órgano, tejido u otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas propios de la función mental.</i></li> <li>- <i>Tener una deficiencia, no indica necesariamente que se tenga una enfermedad, o que un individuo está enfermo.</i></li> </ul>

<p><b>DISCAPACIDAD:</b></p> <p>Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Puede ser temporal o permanente</li> <li>- Puede ser reversible o irreversible</li> <li>- Puede ser progresiva o regresiva</li> <li>- Puede ser un exceso o una insuficiencia en el desempeño o comportamiento de un individuo respecto de una normal actividad rutinaria.</li> <li>- Existe una limitación funcional que se manifiesta como una realidad en la vida diaria, al interferir las actividades corporales.</li> <li>- Puede ser o consecuencia directa de la deficiencia o respuesta del propio individuo a la deficiencia.</li> </ul>
<p><b>MINUSVALÍA:</b></p> <p>Es una situación desventajosa para un individuo, a consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol, que es normal en su caso (en función de la edad, sexo, factores sociales y culturales).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Refleja la interacción y adaptación del individuo al entorno</li> <li>- Se refiere a los roles sociales básicos: orientación, independencia física, movilidad, ocupación, integración social, auto-suficiencia económica.</li> <li>- Es por tanto un fenómeno social que representa las consecuencias sociales y ambientales que se derivan para el individuo, por el hecho de tener deficiencias y discapacidades. De aquí, la gran importancia que tienen los valores sociales existentes.</li> </ul>

En el esquema siguiente se expresa como una deficiencia puede producir una discapacidad y la minusvalía puede ser causada por cualquiera de las dos anteriores. A continuación se representa esta relación entre los tres conceptos:

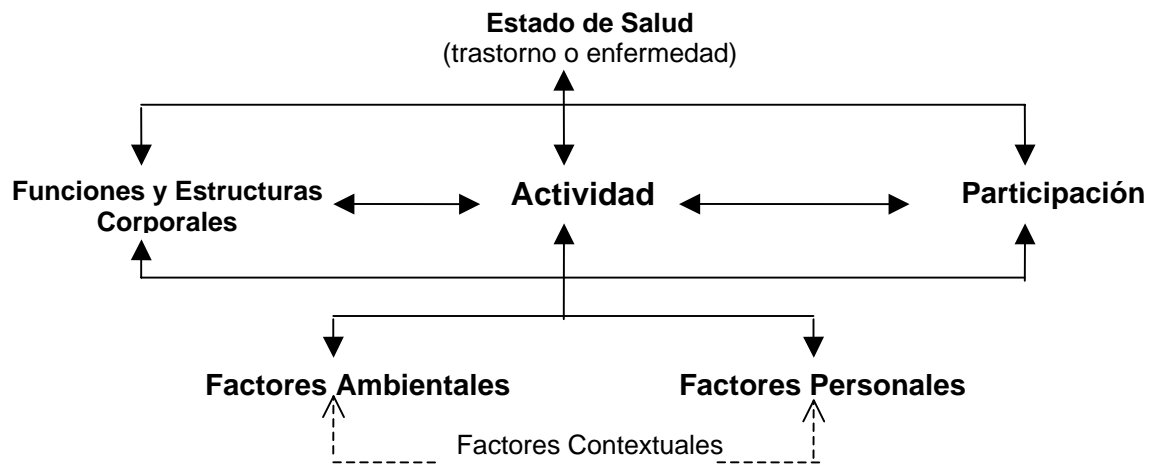


Dicha causalidad y linealidad en este planteamiento ha sido superado por la nueva clasificación, la CIF. La Organización Mundial de la Salud (OMS) editó en 2001 la denominada **Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF)** en la cual introduce nuevos elementos que enfatizan la relación entre la persona y la sociedad (igualdad de oportunidades, interdependencia), como el derecho a ser miembro activo de la comunidad (participación, interacción) y el derecho a ser adultos y a gobernar la propia vida (autodeterminación).

Esta clasificación ya no enuncia tres niveles de consecuencia de la enfermedad, sino que habla de:

- **Funcionamiento**, como término genérico para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la posibilidad de participación social del ser humano.
- **Discapacidad**, también como término genérico que recoge las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones en la capacidad de llevar a cabo actividades y las restricciones en la participación social del ser humano.
- **Salud**, como el elemento clave que relaciona a los dos anteriores.

El nuevo esquema que plantea la CIF representa las múltiples interacciones entre los tres componentes del funcionamiento no solo de las personas con discapacidad sino de cualquier persona.



De este nuevo esquema se pueden hacer las siguientes lecturas:

- \* **Los estados de salud** tienen consecuencias en todos los componentes del funcionamiento (corporal, actividad y participación). A su vez, los componentes del funcionamiento tienen directa repercusión sobre los estados de salud, en tanto que condicionan la posible aparición de nuevas alteraciones (trastornos o enfermedades).
- \* **Los componentes del funcionamiento** se relacionan, por pares, todos entre sí (cuerpo y actividad; cuerpo y participación; actividad y participación) y en ambos sentidos.
- \* Los componentes del funcionamiento (todos y cada uno de ellos) se ven influidos por los **factores contextuales**, tanto ambientales como personales. Al mismo tiempo, los factores contextuales pueden ser determinados por las circunstancias que acontezcan en los tres componentes del funcionamiento.

En este cuadro se recogen las definiciones que plantea la CIF de los componentes expuestos en este nuevo esquema.

- **Funciones corporales** son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas).
- **Estructuras corporales** son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes.
- **Deficiencias** son los problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación o una pérdida.
- **Actividad** es el desempeño/realización de una tarea o acción por parte de un individuo.
- **Limitaciones en la Actividad** son dificultades que un individuo puede tener en el desempeño/realización de actividades.
- **Participación** es el acto de involucrarse en una situación vital.
- **Restricciones en la Participación** son problemas que el individuo puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.
- **Factores Ambientales** constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que una persona vive y conduce su vida.



Actualmente la forma de concebir la discapacidad ha cambiado. La Organización Mundial de la Salud (OMS) aprobó en el año 1980 la **Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM)**. Clasificaba las consecuencias de una enfermedad, según el siguiente esquema:

ENFERMEDAD ⇒ DEFICIENCIA ⇒ DISCAPACIDAD ⇒ MINUSVALÍA  
 (pérdida o anormalidad física y/o psicológica) (limitación funcional para realizar una actividad) (desventaja social)

En el año 2001 la OMS aprobó la **Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF)**. Se caracteriza por:

- Tener en cuenta la relación entre la persona y la sociedad.
- Derecho a participar en tu comunidad.
- Derecho a ser adultos y a decidir sobre tu propia vida.

Esta nueva clasificación es una importante herramienta que habrá que considerar de aquí en adelante y de la que se derivan algunas implicaciones

#### ALGUNAS IMPLICACIONES:

- **Reconocer la complejidad que entraña la prestación de apoyos a las personas con discapacidad.** Así, mejorar las funciones y estructuras corporales, aún siendo necesario, no será suficiente para mejorar el funcionamiento de una persona en su contexto social.
- La existencia de este marco aceptado internacionalmente, va a permitir que se **compartan y mejoren las investigaciones y los criterios de intervención**, que favorezcan el desarrollo de servicios y la prestación de apoyos a las personas con discapacidad.
- El adoptar un concepto más ambiguo: discapacidad, como término para recoger todas las condiciones negativas de salud, va a contribuir a que **desaparezcan términos que connotaban negativamente** a las personas con discapacidad como eran: minusválido, deficiente,...

## 2.2. EL CONCEPTO DE RETRASO MENTAL DE LA AAMR (1992, 2002)

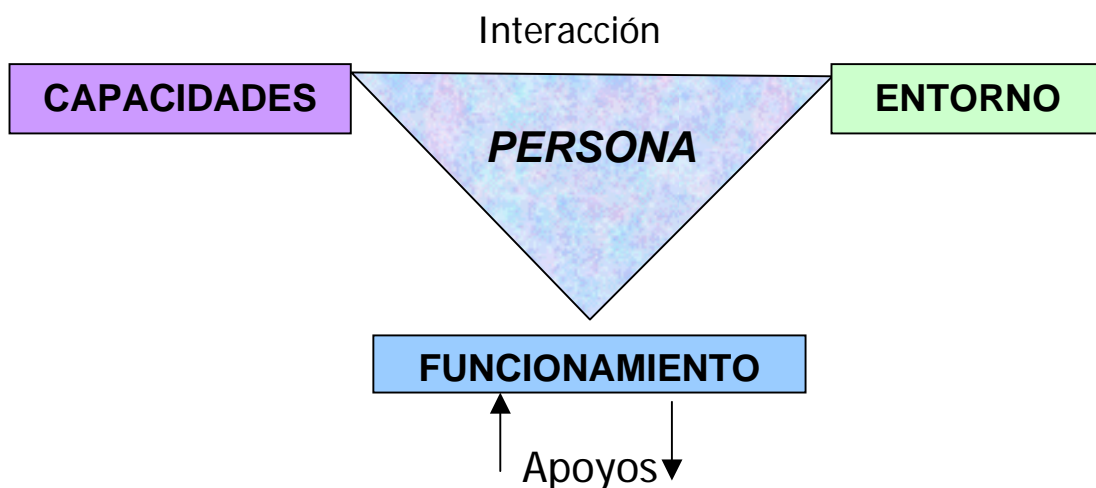
La concepción del retraso mental<sup>(1)</sup> adoptada por la Asociación Americana del Retraso Mental (AAMR) en el año 1992, destaca por el énfasis dado al ambiente frente al individuo. El retraso mental no se considera un rasgo absoluto del individuo, sino una expresión de la interacción entre la persona con un funcionamiento intelectual limitado y el entorno. La tarea esencial no va a ser diagnosticar y clasificar a los individuos con

<sup>1</sup> Aunque la AAMR utiliza el término de retraso mental, en España se ha revisado, por considerarlo peyorativo, y se ha sustituido por el de discapacidad intelectual.

retraso mental y con esa información determinar los tratamientos y servicios que necesitan, sino evaluarlos multidimensionalmente en base a su interacción con los contextos en los que se desenvuelven y basándose en esa evaluación del individuo y el ambiente, determinar los tratamientos y servicios necesarios. Por ello, no se clasificará a los sujetos en virtud de su C.I., sino que se clasificará el tipo e intensidad de apoyos que necesitan. De esta manera, en lugar de establecer un sistema de clasificación basado en los niveles de inteligencia del sujeto (ligero, medio, severo y profundo), se propone un sistema de clasificación basado en la intensidad de los apoyos que requieren las personas con retraso mental (limitado, intermitente, extenso y generalizado).

Existen tres elementos clave en la definición propuesta en el 92 de retraso mental: capacidades (o competencias), entornos y funcionamiento. Un esquema adaptado de representación es el siguiente:

#### ESQUEMA ADAPTADO DEL CONCEPTO DE RETRASO MENTAL (AAMR, 1992)



- Por **capacidades** se entienden aquellos atributos que hacen posible un funcionamiento adecuado en la sociedad. Incluye, tanto las capacidades inherentes de un individuo como su habilidad para funcionar en un contexto social o "competencia social".
- **El entorno** se concibe como "aquellos lugares donde la persona vive, aprende, juega, trabaja, se socializa e interactúa. Este modelo supone una consideración más equilibrada de la relación entre las capacidades individuales y las demandas y restricciones de determinados entornos.
- **Funcionamiento:** El retraso mental implica limitaciones intelectuales específicas que afectan a la capacidad de la persona para afrontar los desafíos de la vida diaria en la comunidad. Si, aún existiendo limitaciones, éstas no afectaran a su funcionamiento, entonces no se podría hablar de retraso mental. Esta afectación ha de darse, tal y como establece la nueva definición, en dos o más áreas de habilidades adaptativas.

En el año 2002, la AAMR, hizo una revisión del anterior sistema, cuya principal novedad se centró en ampliar una dimensión más "participación, interacción y desenvolvimiento social", además desarrollaba más en profundidad la planificación de apoyos y mejoraba la medición de la inteligencia y de la conducta adaptativa. Este nuevo sistema se relaciona además con otros sistemas clasificatorios como por ejemplo la CIF.

La nueva definición propuesta por la AAMR, en el 2002, plantea que el: *“Retraso mental es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa tal como se ha manifestado en habilidades prácticas, sociales y conceptuales. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años”* (Luckasson y cols., 2002.).

Esta definición parte de cinco premisas para su aplicación:

Las limitaciones en el funcionamiento presente deben considerarse en el contexto de ambientes comunitarios típicos de los iguales en edad y cultura.

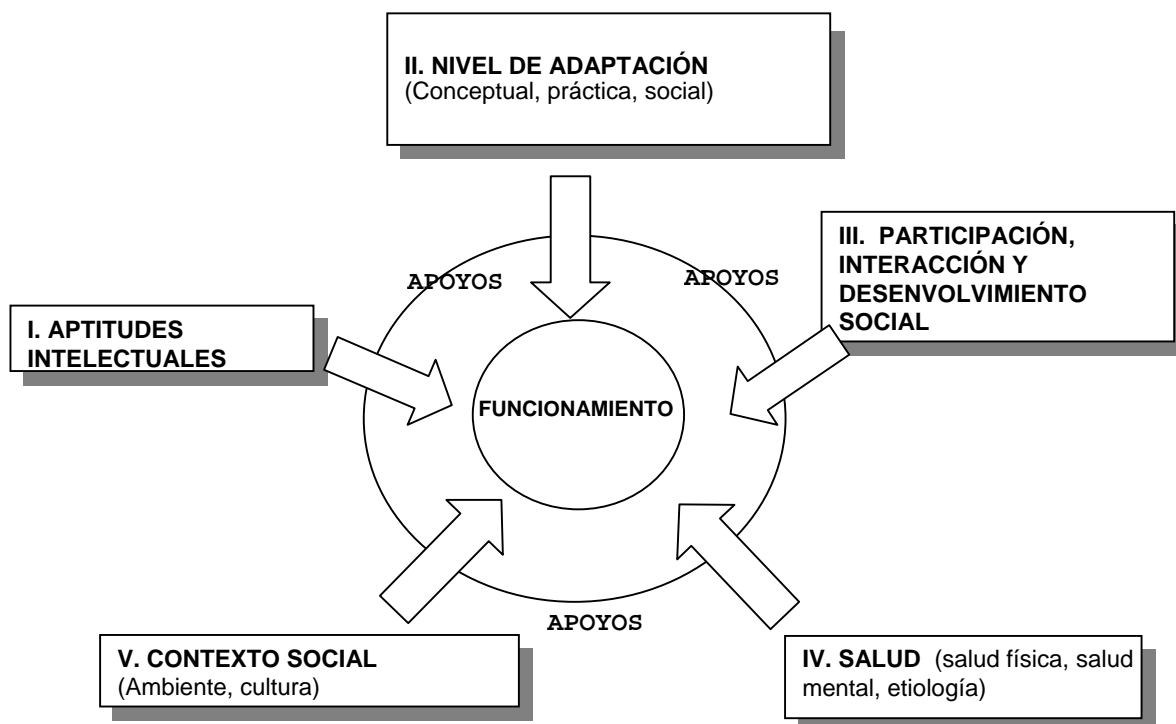
Una evaluación válida ha de tener en cuenta la diversidad cultural y lingüística, así como las diferencias en comunicación y en aspectos sensoriales, motores y comportamentales.

En un individuo las limitaciones a menudo coexisten con capacidades.

Un propósito importante de describir limitaciones es el desarrollar un perfil de los apoyos necesarios.

Si se ofrecen los apoyos personalizados apropiados durante un periodo prolongado, el funcionamiento en la vida de la persona con retraso mental generalmente mejorará.

Las aportaciones de la revisión del 2002 se pueden apreciar en el siguiente esquema:



En este esquema, el funcionamiento individual es el resultado de la interacción de los apoyos con las dimensiones de capacidades intelectuales, conducta adaptativa, participación interacción y roles sociales, salud y contexto social.

## LOS APOYOS

**Los apoyos son** recursos y estrategias que persiguen promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal de alguien y que favorecen el funcionamiento individual. Los servicios son un tipo de apoyo proporcionado por profesionales y entidades.

**Las fuentes de los apoyos son:**

- a) **Naturales:** dados por personas o equipamientos disponibles en el propio ambiente y culturalmente apropiados y soportados por recursos del propio entorno
- b) **Basados en servicios:** proporcionados por personas o equipamientos que no forman parte del ambiente natural

**Las funciones de estos apoyos** pueden ser: enseñanza, amistad, planificación económica, ayuda al empleado, apoyo conductual, ayuda en el hogar, acceso y uso de la comunidad, atención sanitaria.



En 1992, la AAMR define el Retraso Mental, destacando la relación entre la persona con un funcionamiento intelectual limitado y el medio en el que vive. Fija cuatro tipos de apoyo, según su intensidad: limitado, intermitente, extenso y generalizado.

En 2002, añaden otras dimensiones dando importancia a la participación de la persona en su entorno y a los apoyos naturales (familia, vecinos, amigos,....)

### ALGUNAS IMPLICACIONES:

- **Creencia en las posibilidades del individuo.** Con los apoyos adecuados cualquier persona con retraso mental, aunque tenga discapacidades significativas, puede llegar a realizar una actividad que produzca beneficios para él y para la sociedad.
- La gran **importancia que tiene trabajar el entorno** para favorecer la integración sociolaboral. Por ejemplo: si empresarios, políticos, vecinos... no piensan que las personas con discapacidad tienen capacidades, es muy difícil obtener empleo.
- Que el **rol de los profesionales** que prestan el apoyo debe ser flexible, no sólo centrado en el desarrollo de capacidades, sino también en la gestión de oportunidades en el entorno y sobre todo en favorecer la interacción entre ambos (persona-entorno).
- Que cada servicio debe ofrecer a la persona con discapacidad intelectual **su propio programa individual**, en función de sus capacidades, sus elecciones y sus preferencias.
- Que las personas con discapacidad intelectual, aunque tengan limitaciones en algunas habilidades adaptativas, también **tienen capacidades**.

### 2.3. EL MODELO DE CALIDAD DE VIDA

La Calidad de Vida es el concepto más importante en la década de los 90, para los servicios humanos y ha reemplazado a otros conceptos como la desinstitutionalización, la normalización, los ajustes comunitarios, (R. L. Schalock, K. Hoffman) y ha ayudado sobre todo, a los proveedores de servicios a centrar sus esfuerzos en buscar resultados de calidad en las personas.

Según Schalock, *“Calidad de Vida es un concepto que refleja las condiciones de vida deseadas por una persona en relación con ocho necesidades fundamentales que representan el núcleo de las dimensiones de la vida de cada uno: bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos”*.

El concepto de calidad de vida se puede concretar en estas ocho dimensiones (R.L. Schalock, 1994 ):

Dimensiones e indicadores centrales	Técnicas de mejora	
<b>Bienestar emocional</b> (Seguridad, felicidad)	-Aumentar la seguridad -Permitir la espiritualidad -Proporcionar feedback positivo -Mantener el nivel de medicación más bajo posible	-Reducir el estrés -Promocionar el éxito -Proporcionar estabilidad, seguridad y ambientes predecibles
<b>Relaciones interpersonales</b> (familia, amistades)	-Permitir la intimidad -Permitir afecto -Apoyar a la familia	-Fomentar interacciones -Promocionar amistades -Proporcionar apoyos
<b>Bienestar material</b> (empleo, posesiones)	-Permitir la propiedad -Defender la seguridad financiera -Asegurar ambientes seguros	-Empleo con apoyo -Fomentar posesiones
<b>Desarrollo personal</b> (habilidades, competencias)	-Proporcionar educación y habilidades/rehabilitación -Enseñar habilidades funcionales Proporcionar actividades profesionales y no profesionales	-Fomentar el desarrollo de habilidades -Proporcionar actividades útiles -Utilizar tecnología que aumenten las posibilidades de comunicarse.
<b>Bienestar físico</b> (salud, nutrición)	-Asegurar el cuidado de la salud -Maximizar la movilidad -Apoyar oportunidades para el ocio y tiempo libre significativo	-Promover la nutrición apropiada -Apoyar actividades de vida diaria -Promover el bienestar poniendo énfasis en el ajuste, nutrición, estilos de vida saludables y manejo de estrés.
<b>Autodeterminación</b> (elecciones, autodirección)	-Permitir hacer elecciones -Permitir el control personal	-Permitir tomar decisiones -Ayudar en el desarrollo de metas personales
<b>Inclusión social</b> (estatus, roles)	-Conectar con redes de apoyo -Promover funciones de rol y estilos de vida -Fomentar ambientes normalizados e integrados	-Promocionar oportunidades para la integración y participación en la comunidad -Apoyar el voluntariado
<b>Derechos</b> (privacidad, acceso)	-Asegurar la privacidad -Fomentar el voto -Reducir barreras	-Proporcionar procesos justos -Fomentar la propiedad -Fomentar las responsabilidades cívicas

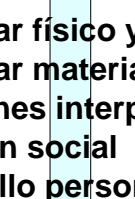


En la actualidad todas las investigaciones realizadas han llegado a un consenso sobre **cinco principios conceptuales relacionados** con la utilidad del concepto de calidad de vida en relación al mundo de la discapacidad:

- \* La calidad de vida para las personas con discapacidad intelectual se compone de los mismos factores y relaciones que son importantes para las personas sin discapacidad.
- \* Se experimenta cuando las necesidades de una persona están satisfechas, y cuando se tiene la oportunidad de perseguir una vida enriquecida en los contextos principales de la vida.
- \* Tiene componentes objetivos y subjetivos; pero es primordialmente la percepción del individuo la que refleja la calidad de vida que él experimenta.
- \* Esta basada en las necesidades individuales, en las elecciones y en el control.
- \* Es un constructo multidimensional influenciado por factores ambientales y personales como las relaciones íntimas, la vida familiar, amistades, trabajo, vecindario, ciudad de residencia, casa, educación, salud, estándar de vida y el estado de la nación de cada uno.

Actualmente se considera la Calidad de Vida como una combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal, ponderada por una escala de importancia que refleja los valores personales, las aspiraciones y las expectativas de la persona. Este modelo otorga al individuo la capacidad para sopesar cómo se combinan las evaluaciones objetivas y subjetivas en los diferentes dominios de vida, con lo que es él mismo el que determina la importancia de los diferentes aspectos. En él, la dimensión autodeterminación aparece en un nivel jerárquico diferente desde el cual la persona define sus condiciones de vida. Un esquema que entendemos que representa la interpretación de calidad de vida en este modelo podría ser el siguiente:

## AUTODETERMINACIÓN

- 
- **Bienestar físico y emocional**
  - **Bienestar material**
  - **Relaciones interpersonales**
  - **Inclusión social**
  - **Desarrollo personal**

---

## DERECHOS

Este esquema pretende transmitir la idea de que son los derechos, como atribución colectiva a todos los seres humanos, el “cinturón de seguridad” desde el que se garantiza el ejercicio de la Autodeterminación. Y es desde ésta, (de carácter individual), desde donde las personas deciden y controlan cómo quieren que sea su vida.



Calidad de Vida, tiene que ver, entre otras cosas, con conseguir:

- Sentirse bien con uno mismo.
- Tener amigos.
- Tener dinero y propiedades.
- Crecer como persona.
- Tener salud.
- Poder elegir.
- Participar en mi comunidad.
- El respeto de los derechos.

Cada persona elige lo que es más importante para ella.

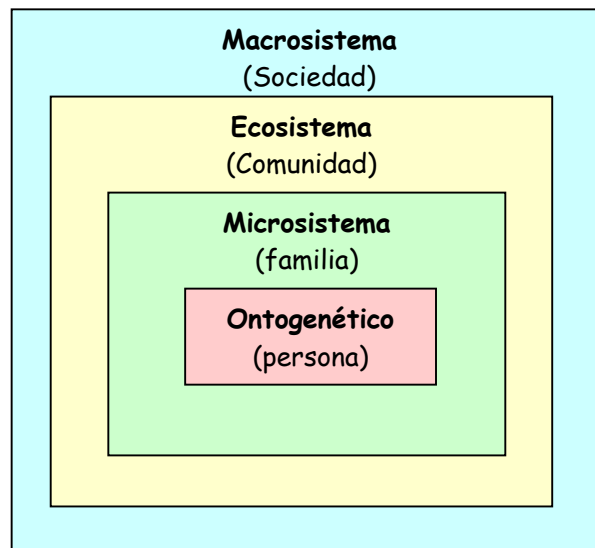
#### ALGUNAS IMPLICACIONES:

- Las personas con discapacidad deben, con los apoyos necesarios, **participar en las decisiones que afecten a su vida.**
- En este sentido, la **metodología** que mejor respeta este principio es la de **Planificación Centrada en la Persona**, en la que la propia persona con discapacidad es la que formula sus planes y metas de futuro y cuenta con el apoyo de un grupo para ayudarla.
- Las actividades que realicen las personas en los servicios que les apoyan, deben **mejorar su calidad de vida.**
- Es difícil que tengan calidad de vida las personas con discapacidad intelectual, si no tienen **calidad de vida las personas que les apoyan.**

#### 2.4. EL MODELO ECOLÓGICO.

Según (Robert T. Ammerman, 1997), el **modelo ecológico** plantea que la persona se ve influenciada por cuatro sistemas, incluidos unos dentro de otros. El desarrollo, que incluye las capacidades y limitaciones que la persona puede manifestar en diferentes momentos de su vida, está determinado e influenciado por fuerzas provenientes de esos niveles o sistemas. Esas fuerzas se combinan e interactúan de modo complejo, originando resultados únicos en todas las personas.

A continuación se expone el esquema del modelo ecológico, según R.T. Ammerman:



- **El primer nivel**, denominado “ontogenético” refleja las características del individuo. Estas incluyen variables como el CI, la discapacidad, apariencia física, temperamento y personalidad.
- El nivel ontogenético está dentro del **segundo nivel**, que es el “microsistema”. La familia del individuo constituye el microsistema que también puede mostrar diferentes características que influyen directamente y se ven influenciadas por factores provenientes del nivel ontogenético. Las familias pueden comunicarse adecuadamente o ser disfuncionales; algunas familias tienen sistemas de apoyo familiar extensos y otras no...
- **El tercer nivel** es el “ecosistema” y refleja la comunidad donde viven la persona y su familia. También en este caso, algunas comunidades son fuente de apoyo para las personas con discapacidad y las familias y otras no.
- Por último, estos tres sistemas anteriores están dentro del **cuarto nivel**, el “macrosistema” que refleja las fuerzas sociales y culturales más amplias, como por ejemplo: la educación, los derechos humanos, la tecnología, las políticas sociales, los valores culturales,.... Se considera que el amplio estigma social de la discapacidad se perpetúa a nivel de macrosistema.

La naturaleza transaccional del modelo ecológico demuestra entonces que las personas se encuentran en un estado de cambio constante, influyendo y siendo influidos por los diferentes contextos y sistemas en los que viven y trabajan.

Una de las aportaciones importantes de este modelo, es que concreta el término “entorno” que se recoge en la Definición del Concepto de Retraso Mental de la AAMR y ayuda a entender las múltiples y complejas relaciones que se dan entre los diferentes sistemas en los que vive la persona.



El Modelo Ecológico plantea que las personas no estamos aisladas. Estamos influidos por cómo somos y nuestra familia. También por el pueblo donde vivimos y la sociedad en la que estamos.

### ALGUNAS IMPLICACIONES:

- Tener en cuenta que **una intervención que se realice en cualquier sistema, es también una intervención que está incidiendo** y por tanto se está realizando a la vez, **en los otros tres sistemas**.
- Que **en el ámbito rural la interrelación** entre todos los sistemas se hace más evidente y es **más estrecha**, debido a la cercanía y al conocimiento que existe entre las personas.
- Que en la medida de lo posible, **el apoyo de los servicios debe proporcionarse en el entorno natural de la persona**, dándole la posibilidad de que no pierda su identidad, las relaciones con su familia, sus amigos y en definitiva sus raíces.
- Que **la prestación de apoyos a la persona con discapacidad intelectual no sólo proviene del profesional de atención directa**, sino que también de forma indirecta proviene de otras personas y profesionales (familia, responsable político, empresario, trabajador social, vecino,...) que trabajan en otros sistemas. Lo que justifica y hace necesario el trabajo en red y la flexibilización de los roles profesionales.
- Que aunque de alguna manera, **todos influimos en el ecosistema**, las fuerzas de éste suelen estar bastante **lejos de nuestro control**.

### 2.5. LA POLÍTICA EUROPEA. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La estrategia comunitaria en materia de discapacidad, está recogida en una Comunicación de la Comisión Europea sobre "*La igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía*" que fue elaborada en 1996 y que tiene como principal objetivo, orientar las políticas de los estados miembros y de la Comunidad, hacia un planteamiento basado en el reconocimiento del **derecho a la igualdad de oportunidades** de las personas con discapacidad.

En base a dicha Comunicación, los Estados miembros adoptan la Resolución por la cual refrendan los **principios y valores** que inspiran las normas estándar de la ONU sobre igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía, lo que supone:

- Garantizar el principio de la igualdad de oportunidades en el desarrollo de políticas globales en materia de minusvalía.
- Evitar o suprimir cualquier forma de discriminación por causa de minusvalía.

En el ámbito de la presente Resolución, por "**igualdad de oportunidades**" se entiende el proceso por el cual las diversas prestaciones sociales del entorno, tales como servicios, actividades, información y documentación, se ponen a disposición de todos los ciudadanos en términos de igualdad y eficacia equitativa.

El principio de la igualdad efectiva de derechos, supone que las necesidades de todas y cada una de las personas son de igual importancia, que el respeto a la diversidad humana debe inspirar la construcción de las sociedades y que deben emplearse todos los recursos disponibles para garantizar que todos los ciudadanos dispongan de oportunidades iguales a la hora de participar en la vida social.

Las **Directrices Marco** que propone la Unión Europea para la realización del principio de igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía, son:

1. Refuerzo de la participación de las personas con discapacidad en la sociedad, a través de:
  - \* *Respeto de la autonomía y la independencia.*
  - \* *Reajuste en los sistemas de educación y formación.*
  - \* *Reajuste de las prestaciones sociales y otras medidas.*
  - \* *Adopción de un enfoque orientado hacia la persona.*
  - \* *Integración.*
  - \* *Garantía de una prestación ininterrumpida.*
  - \* *Garantía del principio de participación.*
2. Supresión de barreras que impiden la participación.
3. Apertura de las diversas esferas de la sociedad.
  - \* *Garantía de la igualdad de derechos civiles de las personas con minusvalía:*
  - \* *Promoción de empleo de las personas con minusvalía*
4. Sensibilización de la opinión pública a favor de estrategias para la igualdad de oportunidades.

En el año **2003**, la Comisión Europea realiza una **nueva Comunicación** que presenta un plan de acción plurianual, con vocación de continuidad hasta 2010, encaminado a consolidar con perspectiva de futuro, la integración de las personas con discapacidad en la economía y en todos los aspectos de la vida social de la Unión Europea ampliada. El enfoque se articula entorno a tres objetivos operativos:

- *Lograr la plena aplicación de la directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y abrir el debate sobre la futura estrategia de lucha contra la discriminación.*
- *Integrar adecuadamente las cuestiones de discapacidad en las políticas comunitarias pertinentes.*
- *Mejorar la accesibilidad para todos*

Dado que **el empleo es el factor más decisivo** según la Unión Europea, para la inclusión social, se articulan cuatro acciones prioritaria relacionadas con éste:

- *El acceso al empleo y el mantenimiento en la vida activa.*
- *El aprendizaje permanente, como medio para apoyar y reforzar la capacidad de inserción profesional, la adaptabilidad, el desarrollo personal y la ciudadanía activa.*
- *Las nuevas tecnologías, como instrumento para potenciar el papel de las personas con discapacidad y, por tanto, para facilitar su acceso al empleo,*
- *La accesibilidad del entorno público construido, como medio para mejorar la participación en el trabajo y la integración en la economía y la sociedad.*

Un hito importante dentro del desarrollo del principio de igualdad de oportunidades, lo constituye la **Declaración de Madrid**, elaborada y aprobada por más de 400 participantes en el Congreso Europeo sobre Discapacidad de marzo de 2002 y cuyas principales aportaciones son las siguientes:

- *La discapacidad es una cuestión de derechos humanos.*
- *Las personas con discapacidad desean la igualdad de oportunidades y no la caridad.*
- *Las barreras sociales llevan a la discriminación y a la exclusión social.*
- *La discriminación produce la no participación activa en la sociedad y que las personas con discapacidad sean ciudadanos invisibles.*
- *Las personas con discapacidad forman un grupo diverso.*
- *La no discriminación más la acción positiva genera inclusión social.*



La política europea defiende la igualdad de oportunidades de todas las personas con y sin discapacidad. Eso se puede hacer a través de:

- Participar en la vida social
- Eliminación de barreras.
- Tener los mismos derechos
- Sensibilizar a la opinión pública

## ALGUNAS IMPLICACIONES

- Desarrollo de buenas prácticas que garanticen que se **respete el derecho a la igualdad de oportunidades** de las personas con discapacidad.
- Disponer de medios y condiciones adecuadas para la **participación efectiva** de las **personas con discapacidad**, en el funcionamiento de los servicios que les apoyan.
- Apoyar la **participación y el protagonismo** de las personas con discapacidad en su **entorno**, aprovechando las oportunidades que este ofrece.
- Centrar la atención en la persona y no en la discapacidad, al objeto de **sensibilizar a la opinión pública** acerca de las capacidades positivas de las personas con minusvalía, así como de sus aspiraciones y su derecho a participar.

## 2.6. EL VALOR DEL TRABAJO PARA LA VIDA DE LAS PERSONAS

El trabajo es un **derecho básico** de todo ser humano, tal y como proclama la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948, art. 23) y la Constitución Española (1978, art. 35). Y es un derecho, ya que el acceso al trabajo pone a la persona en situación de escoger la vida que quiere vivir; siempre que el trabajo no suponga una explotación y se realice en condiciones dignas.

Desde una **aproximación teórica** el trabajo **se define** o bien como una actividad que no tiene un fin en sí misma, sino que se realiza para obtener algo a cambio, se resalta así su aspecto instrumental o extrínseco. O bien se resalta la identidad o contactos sociales que puede proporcionar el trabajo y la satisfacción intrínseca derivada de su ejecución. Algunos autores han tratado de ofrecer una definición del trabajo que englobe las diferentes dimensiones del mismo, así Peiró (1996), define el trabajo como *“aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materiales o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, la persona aporta energías, habilidades, conocimientos, y otros diversos recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social”*.

La integración social y el desarrollo personal se logran fundamentalmente, en nuestro sistema social, a través de **la integración laboral**. El disponer de un empleo viene a ser el instrumento idóneo para una existencia personal digna, premisa para una autonomía personal, económica y familiar y eje sobre el que giran diversidad de aspectos socioculturales en nuestra vida. (Rodríguez Castedo, A. en Gafo, J., 1996)

Además, **la actividad laboral es un pilar básico** en la vida personal y social de cualquier individuo, porque mejora la autoestima, contribuye a incrementar la relación con los demás, favorece la independencia económica, desarrolla las capacidades personales... y evita la pérdida de confianza en uno mismo y el deterioro psicológico que se produce tras largos períodos de desempleo.

En el caso de **las personas con discapacidad**, el trabajo contribuye a corregir en parte la desigualdad y la marginación que sufren a causa de su minusvalía; es la incorporación a la vida laboral la condición más importante para lograr la estabilidad y equilibrio necesarios que permiten participar en cualquier otro ámbito y ejercer de ser individual y social más allá de su minusvalía.

Tener un puesto de trabajo significa ser **agente activo** en la sociedad lo que nos hace sentirnos útiles, competentes, con capacidad para contribuir de algún modo, por insignificante que sea, al progreso humano. En este sentido, hay que considerar que a la persona con discapacidad intelectual se le ha catalogado históricamente con el cartel de “no productivo” ya que en términos generales se ha valorado que no puede aportar riqueza al sistema y por tanto socialmente no se le ha considerado “valioso”. Incluso las sociedades que han alcanzado mayor nivel de renta social y bienestar han podido protegerlo, asignando pensiones a “los que nunca producirán”, así han consolidado el estatus del “deficiente” al producir un efecto paradójico por desligar a la persona con discapacidad del valor social que el trabajo posee. Así, se le cataloga como receptor del beneficio social y no como productor del mismo.

Además, **desde la perspectiva europea del Estado de Bienestar**, tal y como la expone Amartya Sen, que se basa en ofrecer protección a las personas que sin la ayuda del Estado puede que no sean capaces de tener una vida mínimamente aceptable y que impide que alguien llegue a un estado de existencia que se podría calificar de vergonzoso, según los criterios de la sociedad moderna; es necesario que la mayor parte posible de las personas sean productivas y contribuyan al sostenimiento de ese Estado de Bienestar; de manera que la sociedad reciba algo a cambio de la protección que

ofrece. En resumen, el Estado de Bienestar se fundamenta por tanto, en la interdependencia y la responsabilidad ampliamente compartida.

El **significado que el trabajo tiene para las personas** ha evolucionado con el tiempo, pasando de una concepción del trabajo como obligación hacia otra que lo considera como derecho. También ha habido un cambio de los valores tradicionales de la sociedad industrializada, entre los que predominaban los económicos y los de seguridad, hacia otros planteamientos post-materialistas o post-industriales que tienen una mayor preocupación por la calidad de vida.

Aunque **las funciones del trabajo** están fuertemente relacionadas con el significado que tiene el mismo para las personas y los grupos sociales, entre los principales estudiosos, se señalan las siguientes:

- Función integrativa o significativa. Se refiere al trabajo como una fuente que puede dar sentido a la vida en la medida en que permite a las personas realizarse personalmente a través del mismo.
- Fuente de estatus y prestigio social. El estatus social de una persona está determinado, en parte, por el trabajo que desempeña. Este establece categorías y subdivisiones en cuanto al “rango” social que ocupa una persona en la sociedad.
- Fuente de identidad personal. Las experiencias laborales, nuestros éxitos y fracasos en el trabajo contribuyen en cierta medida al desarrollo de nuestra propia identidad.
- Función económica. La persona realiza el trabajo a cambio de un dinero que le puede permitir su independencia económica y el control de su vida, así como la elección de actividades de tiempo libre.
- Fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales. Supone una oportunidad de interactuar con otros fuera del núcleo familiar y además si esas relaciones son enriquecedoras, pueden mejorar la vida extra-laboral.
- Función de estructurar el tiempo. El trabajo estructura el día, la semana, el mes, el año e incluso el ciclo vital de las personas. Ayuda también a estructurar otros ámbitos de la vida, que acoplan su tiempo al tiempo de trabajo, tales como las vacaciones y el ocio.
- Marco de referencia útil de actividad regular, obligatoria y con propósito. El trabajo mantiene al individuo bajo una actividad más o menos obligatoria. Se puede entender como un “deber” de los individuos hacia la sociedad, entonces cumple la función de servir a ésta.
- Fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas. Los individuos en su trabajo ponen en marcha una serie de habilidades y destrezas para su ejecución. Estas habilidades podían estar ya en el sujeto y la práctica diaria puede mejorarlas, o incluso es posible que se adquieran para o en la ejecución del trabajo.
- Función de transmitir normas, creencias y expectativas sociales. El trabajo tiene un papel socializador muy importante. En el trabajo, las personas se comunican entre sí, y fruto de esta comunicación aparece la transmisión de expectativas, creencias, valores, e informaciones no sólo relacionadas con el trabajo sino con otros ámbitos de la vida, como la familia, el tiempo libre, la política, la economía, etc.
- Función de proporcionar poder y control. Mediante el trabajo se puede desarrollar y adquirir algún grado de poder y control sobre otras personas, y sobre cosas, datos y procesos.

La mayoría de las funciones del trabajo que se han revisado coinciden en su carácter o valoración positiva. Sin embargo, **el trabajo puede ser también negativo** para el individuo en función de las características que presente. Cuando el trabajo es repetitivo, deshumanizante, humillante, monótono, y no potencia la autonomía, puede ser disfuncional para la persona y conllevar consecuencias negativas para la misma.



Como resumen, decir que parte de la importancia del trabajo para la persona depende de las funciones que cumpla para ella. Pero, a pesar de que el trabajo normalmente cumple toda una serie de funciones positivas, también en ciertas ocasiones puede ser disfuncional. La naturaleza del trabajo, es decir, las características del mismo y las condiciones en que se da, van a determinar en parte las consecuencias o los efectos que éste va a tener para las personas.



- El trabajo es un derecho de todas las personas.
- El trabajo es una actividad que se realiza para obtener algo a cambio:
  - Dinero
  - Elegir lo que queremos
  - Sentirnos útiles e importantes
  - Ser valorados por los demás.
- El trabajo nos ayuda a organizar nuestra vida.
- Un trabajo que se realiza en malas condiciones, no se obtiene nada a cambio o no me respetan,... no es un buen trabajo.

#### IMPLICACIONES:

- **Ninguna sociedad puede permitirse prescindir de ciudadanos** capaces de aportar bienes. Se debe pasar de una concepción de la persona con discapacidad como persona a cuidar y entretener, a la de ciudadano preparado para trabajar.
- El **empleo debe proporcionarse en el entorno natural** de la persona. Dicho entorno debe ofrecer la posibilidad de integrarse con personas sin discapacidad.
- El trabajo que ofrezcamos a la persona, debe **proporcionarle la oportunidad para desarrollarse profesionalmente**. Adquirir más habilidades y competencias, progresar hacia trabajos de mayor responsabilidad, obtener un mejor salario, tener mejores condiciones de trabajo, acceder a un empleo ordinario,...
- La actividad productiva que realice la persona, debe **mejorar su calidad de vida**: le debe permitir acceder a productos y servicios a los que antes no tenía acceso, mejorar sus propiedades, tener más oportunidades para disfrutar su tiempo libre, participar e integrarse en la comunidad, sentirse más útil,...
- Mejora de la **calidad de vida laboral**. Algunos indicadores a tener en cuenta para mejorar la calidad de vida laboral de las personas, son:
  - *Compensación económica adecuada y justa, en relación al esfuerzo realizado.*
  - *Horarios normales de trabajo.*
  - *Posibilidad de realizar variedad de tareas.*
  - *Normativa en la organización del trabajo que asegure la libre expresión, la privacidad, los procedimientos justos,...*
  - *Oportunidades para la seguridad y el crecimiento continuo.*
  - *Seguridad y condiciones saludables de trabajo.*
  - *Actuaciones que favorecen el tránsito a un empleo más normalizado.*

- Una persona con deficiencia y discapacidad, puede no ser minusválida si conseguimos que desempeñe un **trabajo productivo**.
- Tener una deficiencia y discapacidad en un momento dado, para el desempeño de una actividad productiva que se considera normal para un ser humano, no significa que esa persona no pueda realizar **en el futuro** esa actividad.

## Capítulo 3. IDENTIDAD DE LA RED

### 3.1. MISIÓN

La misión es el compromiso adquirido por la organización con su entorno. Es la razón de ser de la organización, lo que le da sentido. Es el porqué y para qué de su acción cotidiana.

La misión de la organización debe servir para orientar con claridad todas las acciones del momento presente, para lo cual debe responder a las siguientes preguntas:

- para quién trabajamos
- qué hacemos y
- qué queremos lograr

En este documento se ha formulado una misión genérica que sirve para todos los servicios y una misión específica para cada tipo de servicio:

### Misión General:

*Ser una Red flexible de apoyos naturales y profesionales para las personas adultas con discapacidad del ámbito rural de Valladolid; que mejoren su calidad de vida e indirectamente la de sus familias.*

### Misión de los Talleres Ocupacionales:

*Ser una Red flexible de apoyos naturales y profesionales para las personas con discapacidad en edad laboral del ámbito rural de Valladolid; que mejoren su calidad de vida e indirectamente la de sus familias, proporcionando oportunidades para la realización de un trabajo socialmente útil, la inserción socio-laboral y su desarrollo personal.*

### Misión del Centro de Día:

*Ser una Red flexible de apoyos naturales y profesionales para las personas adultas con discapacidad y necesidades generalizadas de apoyo del ámbito rural de Valladolid; que mejoren su calidad de vida e indirectamente la de sus familias.*

### 3.2. VISIÓN

La declaración de visión pretende expresar una idea de futuro compartida hacia la que se quiere caminar y que orienta la acción del presente

**Visión**

*Queremos ser una red integral y complementaria de apoyos accesibles, constituida jurídicamente como Fundación, basada en valores de orientación a la persona, calidad, apertura, participación y trabajo en equipos interdisciplinares.*

### 3.3. VALORES

Los valores son convicciones profundas de que determinados modos de conducta, acciones o finalidades son preferibles a sus contrarios. Son el fundamento último de los comportamientos humanos. Crean identidad y marca cultural en los grupos y las organizaciones. Expresan lo que consideramos valioso, estimable y digno de ser honrado.



- **Orientación a la Persona**, ya que toda vida humana es de igual valor, cada persona es diferente y todas las personas tienen el derecho a ejercer el control sobre sus vidas, la Red debe dar algo distinto a cada persona en función de sus preferencias, elecciones personales, intereses, sueños, capacidades,... y tener en cuenta a la persona como sujeto activo y que decide. Así este es el valor central de la Red de servicios, que a su vez está relacionado con los siguientes valores: *Respeto, Dignidad, Libertad-Autodeterminación, Individualidad y Empatía*.
- ◆ **Participación**, es el acto de involucrarse en situaciones significativas para la persona e implica “formar parte de algo”, sentirse identificado con ello y reconocido como miembro valioso. La participación facilita la *transparencia, democracia, compromiso, y el sentido de pertenencia*, a la vez que contribuye a la mejora y al desarrollo de la Red.
- ◆ **Trabajo en equipo**, implica la existencia de un grupo de personas trabajando de manera coordinada hacia un mismo fin. Se basa en reconocer que nos necesitamos mutuamente para trabajar y aceptar que éste, es mucho más que la suma de aportaciones individuales. Es una estrategia que se fundamenta en la *confianza, la honestidad y el compañerismo*. “No se trata de que sólo hagas bien lo tuyo, sino que contribuyas a que todo salga bien”.
- ◆ **Apertura**, en el sentido de descubrir nuevas ideas y formas de hacer y de mostrar lo que se hace a los demás. También y dados los cambios que constantemente se producen en la sociedad, es esencial tener una visión y una actitud *tolerante, creativa, entusiasta y flexible*. Además el valor de apertura contribuye a generar *credibilidad* en las personas e instituciones con las que se relaciona la Red de servicios.
- ◆ **Calidad**, que tiene que ver con hacer las cosas bien, con satisfacer las necesidades del cliente y con adoptar una actitud de aprendizaje permanente y de *mejora continua*. Para lograr esto, es necesaria la implicación de todos los miembros, una adecuada gestión de los procesos y realizar una *evaluación y autocrítica*, que nos hagan reflexionar sobre los aspectos que se pueden mejorar para ser más *eficaces* y cumplir la misión que tenemos encomendada.

### 3.4. PROCESOS

Gestionar la complejidad que entraña la prestación de un servicio abierto y flexible, en el que están en permanente interacción las expectativas de las personas con discapacidad y sus familias, el trabajo de los profesionales, los cambios en el entorno..., sólo se puede hacer, si queremos obtener buenos resultados, gobernando los diferentes procesos que se dan en la prestación del servicio.

Para mejorar la calidad en la Red de servicios, no sólo es importante mejorar **qué se hace** (que tiene que ver fundamentalmente con la misión y la visión), sino también **cómo se hace**. La gestión por procesos es una metodología que nos ayuda a tener una visión global del servicio que se presta, nos permite identificar las actividades que generan valor añadido y se orienta a satisfacer las necesidades de los clientes.

Entendemos por, “proceso” una acción de ir hacia delante, también un conjunto de actividades o fases sucesivas, que van añadiendo valor al resultado o producto final que se quiere conseguir.

Siguiendo las aportaciones que realiza el *Club Gestión de la Calidad* se puede hablar de tres tipos de procesos: operativos, estratégicos y de apoyo. Los primeros (**operativos**) son los que componen el saber hacer y el objeto de cada servicio, en definitiva su cadena de valor; los segundos (**los estratégicos**) englobarían los procesos de planificación, toma de decisiones, gestión de personal, relación con el entorno y

política de la organización, y finalmente, los **(de apoyo)** son los que proporcionan recursos y dan soporte a los otros.

En la Red de Talleres se han identificado y definido **nueve macroprocesos**, en función de las principales áreas de actividad; cada uno de ellos se ha dividido en otros subprocesos de segundo nivel, tal y como se puede ver en el inventario siguiente. El inventario para el Centro de Día no contemplaría el proceso de Inserción Laboral.

## INVENTARIO DE PROCESOS

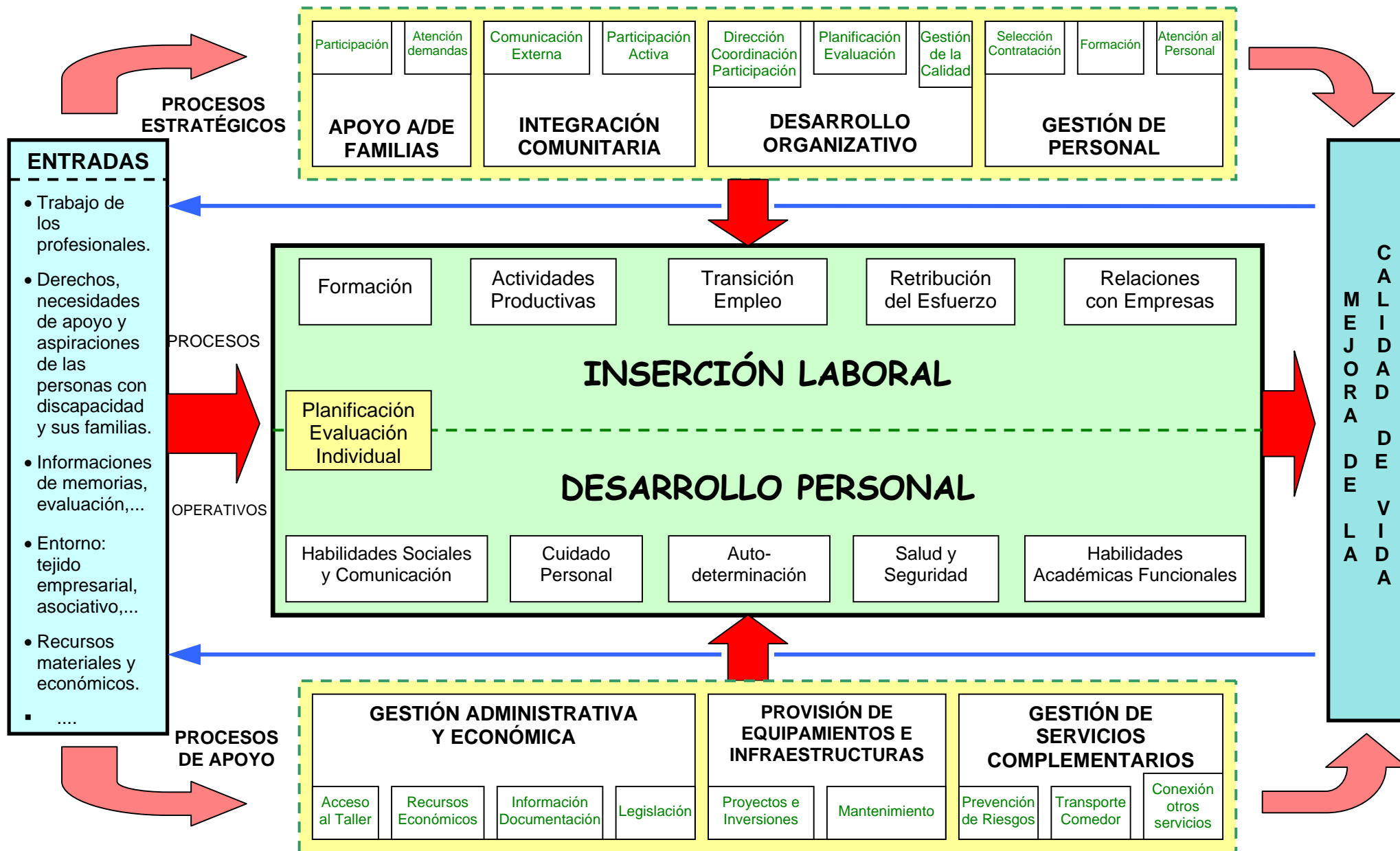
Procesos OPERATIVOS	SUBPROCESOS
<p><b>1.INSERCIÓN LABORAL:</b></p> <p>Orientado al desarrollo de la capacidad productiva de la persona con discapacidad y/o facilitarle el acceso a un empleo digno.</p>	<p>1.a. Ofrecer <b>FORMACIÓN</b> para desarrollar habilidades laborales generales y específicas.</p> <p>1.b. Realizar <b>ACTIVIDADES PRODUCTIVAS</b> y <b>SERVICIOS</b> que sean valorados socialmente.</p> <p>1.c. <b>GESTIONAR Y LLEVAR LA CONTABILIDAD</b> de dichas actividades, con sistemas de registro adecuados.</p> <p>1.d. Apoyar la <b>TRANSICIÓN AL EMPLEO</b> protegido y ordinario.</p> <p>1.e. Establecer un <b>SISTEMA RETRIBUTIVO</b> que valore el <b>ESFUERZO</b> realizado por cada trabajador con discapacidad.</p> <p>1.f. Establecer relaciones con <b>EMPRESAS</b> (públicas/privadas).</p>
<p><b>2.DESARROLLO PERSONAL:</b></p> <p>Para facilitar el crecimiento y la madurez personal, respetando el derecho que cada persona tiene a dirigir su propia vida.</p>	<p>2.a. Elaboración de un <b>PLAN</b> para cada persona y seguimiento anual del mismo (<b>EVALUACIÓN</b>).</p> <p>2.b. Desarrollar <b>HABILIDADES SOCIALES</b> y de Comunicación.</p> <p>2.c. Incrementar las destrezas para el <b>CUIDADO PERSONAL</b>.</p> <p>2.d. Adquirir habilidades para la <b>AUTODETERMINACIÓN</b> y el desarrollo del rol de persona adulta.</p> <p>2.e. Desarrollar habilidades que mejoren la <b>SALUD Y LA SEGURIDAD</b>.</p> <p>2.f. Mejorar las habilidades <b>ACADÉMICAS-FUNCIONALES</b> que permitan una vida independiente.</p>
Procesos ESTRATÉGICOS	SUBPROCESOS
<p><b>3.APOYO A/DE FAMILIAS</b></p> <p>Conjunto de acciones orientadas al establecimiento de relaciones de apoyo mutuo entre las familias y cada uno de los Talleres Ocupacionales.</p>	<p>3.a. Favorecer la <b>PARTICIPACIÓN</b> de las familias en el funcionamiento del taller.</p> <p>3.b. <b>ATENDER</b> aquellas <b>DEMANDAS</b> relacionadas con la prestación del servicio, que planteen las familias.</p>
<p><b>4. INTEGRACIÓN COMUNITARIA</b></p> <p>Actuaciones orientadas a favorecer la inclusión de las personas con discapacidad en su comunidad.</p>	<p>4.a. Establecer una adecuada <b>COMUNICACIÓN</b> con el entorno que permita concienciar a los ciudadanos sobre los derechos y las capacidades de las personas con discapacidad.</p> <p>4.b. Apoyar la <b>PARTICIPACIÓN ACTIVA</b> tanto de los trabajadores con discapacidad en su comunidad, como de otras personas de la comunidad en cada Taller.</p>

<b>Procesos ESTRATÉGICOS</b>	<b>SUBPROCESOS</b>
<p><b>5. DESARROLLO ORGANIZATIVO:</b></p> <p>Implica la formulación, aplicación, revisión y mejora continua de la política y estrategia de la Red.</p>	<p>5.a. Desarrollo de COMISIONES y EQUIPOS DIRECTIVOS que impulsen la COMUNICACIÓN INTERNA Y LA COORDINACIÓN, asegurando la PARTICIPACIÓN de todos los agentes e instituciones relacionados con la Red.</p> <p>5.b. Elaboración de PLANES que establezcan objetivos y líneas de actuación en coherencia con la visión, misión y valores de la Red</p> <p>5.c. Establecer y aplicar sistemas de VALORACIÓN que permitan la mejora continua.</p> <p>5.d. Desarrollo de un sistema de gestión de la CALIDAD que asegure el cumplimiento de la misión.</p>
<p><b>6. GESTIÓN DE PERSONAL</b></p> <p>Proceso orientado a conseguir que todos los profesionales relacionados con la Red se comprometan con la misión de la misma, poniendo a disposición sus conocimientos, capacidades y energía a la vez que la organización satisface sus necesidades y expectativas.</p>	<p>6.a. Determinar el proceso de SELECCIÓN y las condiciones de CONTRATACIÓN del personal directamente relacionado con los apoyos a la Red de Talleres.</p> <p>6.b. Posibilitar que todos los profesionales de la Red accedan a FORMACIÓN adecuada, para el desarrollo y la mejora continua en el desempeño de su trabajo.</p> <p>6.c. Gestionar un sistema de ATENCIÓN AL PERSONAL, que favorezca el intercambio de información y el reconocimiento de sus esfuerzos.</p>
<b>Procesos de APOYO</b>	<b>SUBPROCESOS</b>
<p><b>7. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ECONÓMICA:</b></p> <p>Conjunto de procedimientos y acciones destinados a realizar una gestión eficaz de la información y de los recursos económicos.</p>	<p>7.a. Establecer y aplicar los procedimientos de ACCESO a cada TALLER.</p> <p>7.b. Realizar una gestión de los RECURSOS ECONÓMICOS que asegure el funcionamiento de la Red.</p> <p>7.c. Elaborar, archivar y tener disponible toda la INFORMACIÓN y DOCUMENTACIÓN necesaria.</p> <p>7.d. Identificar la LEGISLACIÓN obligatoria, asegurando que se cumple y gestionar las ayudas y subvenciones que contribuyan al desarrollo de la Red.</p>
<p><b>8. PROVISIÓN EQUIPAMIENTOS E INFRAESTRUCTURAS:</b></p> <p>Proceso referido a la gestión, utilización y conservación de los recursos materiales y arquitectónicos.</p>	<p>8.a. Realizar PROYECTOS e INVERSIONES para que los espacios y equipamientos sean confortables, accesibles y sirvan a la finalidad del Taller.</p> <p>8.b. Efectuar el MANTENIMIENTO (cuidado, limpieza, reparaciones...) de estos recursos.</p>
<p><b>9. GESTIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS:</b></p> <p>Implica la provisión de servicios de apoyo que, ajustándose a las necesidades de los trabajadores con discapacidad, contribuyen al desarrollo de los procesos operativos.</p>	<p>9.a. Planificar la PREVENCIÓN DE RIESGOS basada en la evaluación inicial de los posibles riesgos inherentes y en la adopción de medidas adecuadas para evitar los mismos.</p> <p>9.b. Gestionar servicios de TRANSPORTE Y COMEDOR para los trabajadores con discapacidad que los necesiten y deseen utilizarlos.</p> <p>9.c. Facilitar la CONEXIÓN CON OTROS SERVICIOS más especializados (de vivienda, de ocio, de salud mental, de tutela...) para prestar un apoyo más integral a los trabajadores con discapacidad.</p>

Con este inventario se ha elaborado un **Mapa de Procesos** que es una representación esquemática, donde se pueden observar las interrelaciones entre los diferentes procesos entre sí y obtener por tanto, una visión de la globalidad de la actividad esencial de toda la Red y de cada servicio. Hay que tener en cuenta que en los Talleres Ocupacionales los dos procesos operativos son: Inserción Laboral y Desarrollo Personal, pero en el Centro de Día el proceso operativo más importante es el de Desarrollo Personal. A continuación se presenta el Mapa de Procesos



## MAPA DE PROCESOS de la RED de SERVICIOS para PERSONAS con DISCAPACIDAD del ÁMBITO RURAL de VALLADOLID



## Capítulo 4. MODELO ORGANIZATIVO

### 4.1. ORGANIZACIÓN EN RED.

“ las fronteras del individuo no están limitadas por su piel sino que incluyen a todo aquello con lo que la persona interactúa – familia, entorno físico, etc.,...”

Gregory Bateson

Existen **distintas formas de organización** de la actividad humana: en tribus o clanes, de forma piramidal o jerárquica,... una de las más habituales es la organización en Red, la más vinculada con los valores democráticos y que además con la llegada de internet, ha recibido un gran impulso. Cuando hablamos de **organizarnos en red**, estamos hablando también de una mayor distribución del poder y de un incremento de las posibilidades de participación de los distintos agentes que la forman.

Una red **puede ser algo físico** (las que todos conocemos de los pescadores, las porterías de fútbol,...) o puede ser un concepto de carácter **virtual o ideológico**, se puede estar en red sin tener una aproximación física, y además el mundo de la tecnología, nos permite hacerlo.

La Red física o ENTRAMADO se puede entender como una metáfora para explicar las redes sociales, porque una red tiene un tejido muy especial, donde cualquier movimiento en uno de sus puntos repercute en el resto (es decir, un comportamiento individual afecta al conjunto) y se adapta a las distintas realidades (elasticidad). También tiene solidez (no rigidez) – por ejemplo para sujetar al trapecista - y transparencia (al contrario que otro tipo de tejidos). Para que exista una red por tanto, tiene que haber nudos que aten (den solidez) y huecos que permitan la circulación de energía y den flexibilidad.

Una **definición** más **formal** de **redes sociales** es la que hace Aruguete, G. (2004), *“las redes son formas de interacción social, definidas como un intercambio dinámico entre personas, grupos e instituciones en contextos de complejidad. Un sistema abierto y en construcción permanente que involucra a conjuntos que se identifican en las mismas necesidades y problemáticas y que se organizan para potenciar sus recursos”*.

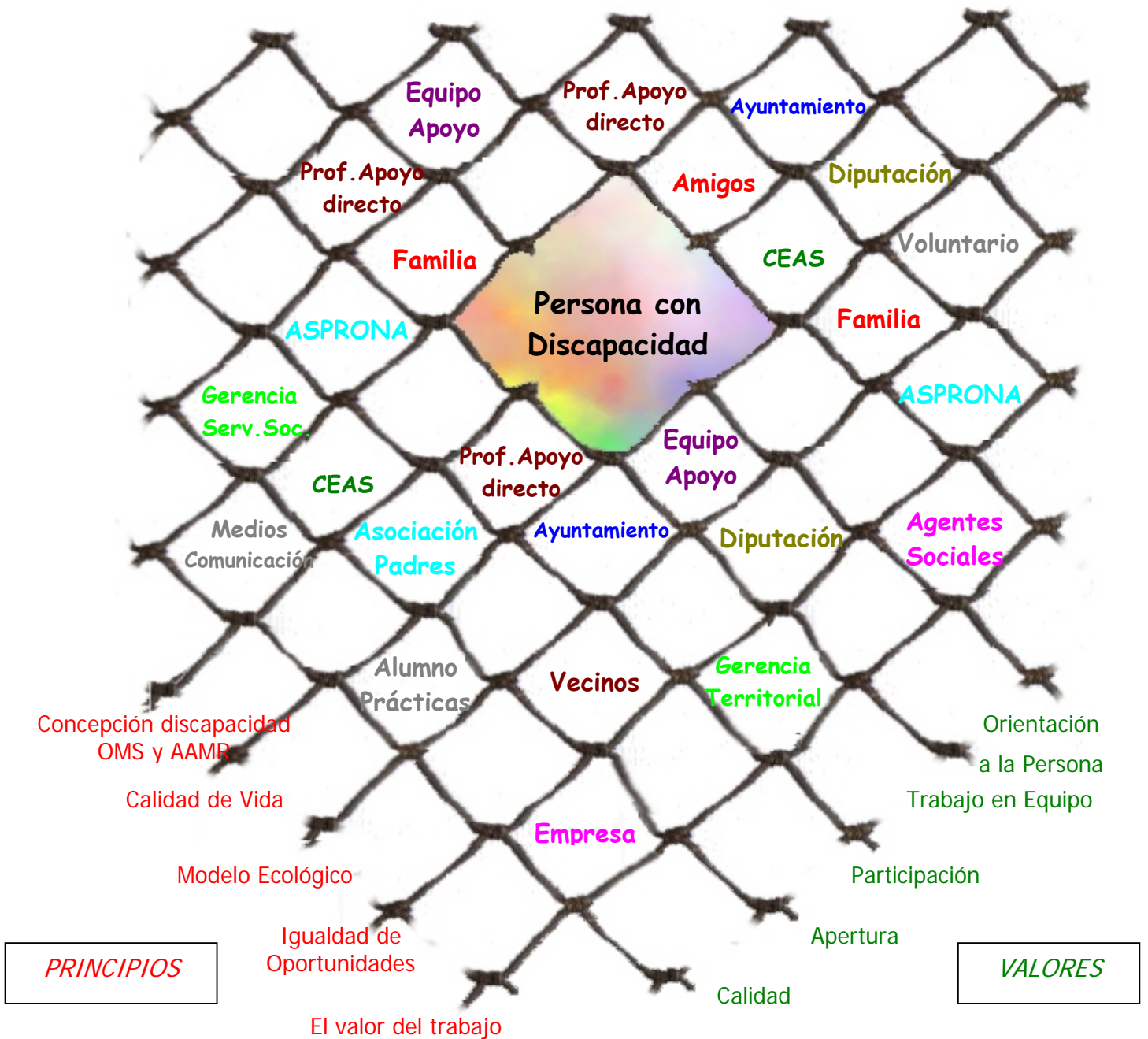
El **trabajo en red** es una forma de coordinación y cooperación entre personas, asociaciones, organizaciones, movimientos, entidades, etc., que se basa en la plena comunicación, la participación activa, la organización horizontal y el trabajo en equipo.

Una **organización en red** es básicamente la forma que se ha desarrollado en los **servicios que apoyan a las personas con discapacidad en la provincia de Valladolid**. Esta organización en Red es posible ya que los servicios, comparten una identidad y unos valores comunes y una misma orientación, impulsada por la Diputación, a la vez que tienen en cada municipio autonomía en su funcionamiento. A su vez, cada Taller y Centro de Día también se concibe como una estructura en red, formada por los distintos agentes: representantes de entidades, profesionales, familias y otros apoyos naturales del entorno que participan en el apoyo a las personas con discapacidad.



Una representación de esta configuración se puede ver en el esquema siguiente.

### RED DE APOYO PROFESIONAL E INSTITUCIONAL A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO RURAL DE VALLADOLID



## **4.2. AGENTES IMPLICADOS EN EL FUNCIONAMIENTO.**

Como vemos en el esquema anterior, las personas e instituciones implicadas en el funcionamiento de los servicios de apoyo a las personas con discapacidad, son muchas y diversas y su grado de participación también es distinto en función de los momentos, el grado de compromiso personal, la naturaleza de su trabajo, etc., pero todos, según se señala en el modelo ecológico, influyen y están siendo influidos por el resto.

La gestión de la complejidad que entraña la participación de tantos agentes es más fácil desde la perspectiva del trabajo en red, donde se tienen en cuenta sus intereses, aportaciones, situación particular,...

A continuación se describe el papel que juegan los distintos agentes en el apoyo a las personas con discapacidad.

### 4.2.1. Personas con discapacidad

Son aquellas personas que reciben apoyo y participan en el servicio. Dicho apoyo está orientado a favorecer su integración social y laboral, y en definitiva, a mejorar su calidad de vida.

## **A.- DERECHOS Y DEBERES.**

Las personas con discapacidad que reciben apoyo en la Red de servicios tienen derecho a:

1. Ser respetados como personas en los mismos derechos fundamentales que el resto de los ciudadanos, tal y como están recogidos en la Constitución Española.
2. Recibir todos los apoyos disponibles en el Taller, que contribuyan al desarrollo social y laboral de la persona y a mejorar su calidad de vida, e indirectamente la de su familia.
3. La confidencialidad y el secreto profesional en el uso de su información personal, así como a la protección de la propia imagen.
4. Participar por si mismo y/o a través de sus representantes en los órganos que contribuyen a la planificación de los objetivos y las actividades del taller (Comisiones, encuentros, reuniones, etc.).
5. Participar en su proceso de Planificación y Evaluación Individual, donde se evalúan sus puntos fuertes y débiles y se establecen sus metas personales, siguiendo la metodología de Planificación Centrada en la Persona.
6. Percibir la compensación económica adecuada y justa en función de su esfuerzo y del resultado de las actividades laborales.
7. Disponer de instalaciones y equipamientos que apoyen su desarrollo como personas y usuarios del Taller Ocupacional, garantizando las condiciones adecuadas de seguridad y confortabilidad.
8. Que sean tenidas en cuenta sus quejas y sugerencias en relación al funcionamiento del Taller Ocupacional.
9. Estar acogidos en una póliza de seguros que cubra su responsabilidad civil y eventuales accidentes.

Asimismo, los deberes que tienen las personas con discapacidad son:

1. Asistir en el horario establecido y participar en las actividades programadas en el servicio.
2. Cumplir las normas de convivencia y respeto mutuo en el centro y en cualquier otro lugar relacionado con sus actividades.
3. Acudir al Taller o Centro de Día en condiciones de salud e higiene adecuada.
4. Contribuir a la conservación y cuidado de las instalaciones y equipamientos utilizados.
5. Aceptar que los profesionales del apoyo directo son los responsables de coordinar las actividades planificadas.
6. Contribuir al sostenimiento económico del servicio aportando la tasa municipal correspondiente.
7. Conocer, cumplir y asumir el Reglamento de Régimen Interno, que regula las relaciones entre los distintos agentes y el funcionamiento del servicio.
8. Aportar por si mismo, o a través de sus representantes legales, todos los datos necesarios para recibir un apoyo adecuado desde el centro.

#### 4.2.2. Familias/Tutores

Son las personas que tienen una relación de parentesco con las personas con discapacidad, que ejerciendo o no la tutela legal de las mismas, se preocupan por que el servicio que se presta, mejore la calidad de vida de sus familiares. Por ello se vinculan al servicio, para velar por sus intereses y ayudarles a ejercer sus derechos y obligaciones, bien participando directamente en las reuniones que a tal efecto se organizan, o bien a través de sus representantes en los órganos de participación y gestión existentes (Comisión Municipal y Provincial), que se explicarán posteriormente en este documento.

En el caso de que las familias estén organizadas en una asociación sin ánimo de lucro, se favorecerá su participación en los órganos anteriormente citados.

Las familias tienen los siguientes derechos y deberes:

##### Derecho a:

1. Participar por si mismo y/o a través de sus representantes en los órganos que contribuyen a la planificación de los objetivos y las actividades del servicio (Comisiones Municipales, Provinciales, encuentros, reuniones...etc.).
2. Ser informados periódicamente y cuando lo soliciten, tanto de la situación y evolución de su familiar a través de cita previa, como de las actividades y del funcionamiento del servicio.
3. Formular las quejas y/o proponer las sugerencias que crean oportunas, a través de los cauces establecidos a tal efecto.

Deber de:

1. Conocer, cumplir y asumir el Reglamento de Régimen Interno.
2. Aportar todos los datos necesarios para que su familiar reciba un apoyo adecuado desde el Taller Ocupacional o Centro de Día.
3. Participar en la elaboración y seguimiento del plan personalizado de apoyo de su familiar y/o tutelado, siempre que este así lo desee.
4. Colaborar con el cumplimiento de los objetivos del plan personalizado de apoyo.
5. Colaborar en el cumplimiento de las normas establecidas para el buen funcionamiento del servicio.
6. Informar y/o justificar a los profesionales sobre las posibles faltas de asistencia de su hijo o familiar y a la entidad titular del servicio de la renuncia a la plaza.
7. Responsabilizarse de que su hijo o familiar acuda al centro en condiciones de salud e higiene adecuadas.

4.2.3. Representantes de Diputación y Ayuntamientos

Son aquellas personas que elegidas democráticamente, ostentan la representación y el liderazgo institucional de la Red (Diputación) y la titularidad de cada uno de los servicios (Ayuntamientos). Tienen la responsabilidad última de su funcionamiento y participan de forma activa en todos los órganos implicados en la gestión de los servicios.

Las principales competencias que los representantes políticos y los profesionales en quien deleguen dichas instituciones tienen, son:

• **Desde la Excma. Diputación Provincial:**

- Asumir el liderazgo y la representación institucional de la red de servicios del ámbito rural de Valladolid.
- Ejercer la presidencia de la Comisión de Seguimiento Provincial de la Red.
- Solicitar y gestionar ante otras administraciones públicas, y en particular la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León, la concesión de cuantas ayudas o subvenciones puedan contribuir al desarrollo de éste proyecto.
- Proporcionar el apoyo y asesoramiento técnico que el centro requiera a través del personal adscrito al CEAS correspondiente, y mediante la colaboración de otro personal especializado de ASPRONA, suscribiendo para ello los acuerdos de colaboración oportunos con ésta asociación.
- Aportar la cantidad que para cada ejercicio se determine, que se destinará a la financiación de los costes de personal, de los servicios de transporte y comedor, en su caso, y la mejora de los equipamientos e infraestructuras que el funcionamiento ordinario del servicio implique, quedando condicionada dicha aportación a la existencia de crédito presupuestario adecuado y suficiente.
- Establecer los criterios de funcionamiento, requisitos mínimos de calidad y propuestas de normativa interna que considere adecuados para homologar y articular el funcionamiento de la red de servicios para personas con discapacidad de la provincia.
- Difundir los resultados del conjunto de la red de servicios para personas con discapacidad de la provincia de Valladolid.
- Impulsar, en colaboración con otras instituciones, la creación de nuevos servicios.

• **Desde cada uno de los Ayuntamientos:**

- Asumir el liderazgo y la representación institucional del servicio cuya titularidad ostentan.
- Solicitar las ayudas y/o subvenciones pertinentes, ante las distintas entidades públicas y privadas, para financiar los costes de los servicios.
- Asumir los gastos que implique la gestión de personal que desarrolle su trabajo en los servicios cuya titularidad sea del Ayuntamiento. Dichos gastos variarán para cada ejercicio presupuestario, teniendo en cuenta la legislación aplicable y/o la ampliación de las jornadas laborales cuando hayan sido pactadas previamente con la Diputación.
- Asumir los costes que implique el uso de locales, mobiliario, medios materiales, equipos e instalaciones necesarias para el desarrollo y buen funcionamiento de los servicios que apoyen a las personas con discapacidad.
- Recaudar la tasa por la prestación de los distintos servicios que el propio Ayuntamiento estipule en coordinación con otros Ayuntamientos de la Red.
- Suscribir una póliza de seguro de accidentes y responsabilidad civil, para las personas atendidas en los diferentes centros y servicios
- Ejercer la presidencia de la Comisión Técnica y Municipal, así como participar en la Comisión de Seguimiento Provincial de la Red.
- Comprometerse en el seguimiento, la evaluación y la difusión de los resultados que se obtengan en los diferentes servicios.
- Facilitar la coordinación con los profesionales de los Centros de Acción Social (CEAS) y con otros profesionales de los servicios comunitarios.
- Avalar y apoyar las intervenciones de los profesionales implicados, siempre y cuando no incumplan la normativa aplicable, sean coherentes con este documento, con la misión del servicio y con las directrices establecidas en la Comisión Técnica y Municipal del mismo.
- Gestionar ante la Junta de Castilla y León la autorización, acreditación y el registro de los diferentes centros y servicios de titularidad municipal para personas con discapacidad.
- Apoyar la participación de las personas con discapacidad en las actividades comunitarias que organice el municipio y dar oportunidades para su inserción laboral.
- Impulsar, en colaboración con otras instituciones, la creación de nuevos servicios.
- Y cuantas otras se deriven de ostentar la titularidad de los servicios.

4.2.4. Profesionales del apoyo directo

Son aquellos profesionales que con capacidad y funciones polivalentes, prestan apoyos generales de forma permanente y directa a las personas con discapacidad de los servicios. Por tanto, son los agentes más importantes en el proceso de prestación de apoyos.

Dicha prestación supone un compromiso con la misión, la mejora continua del servicio y de toda la red. Su función es compleja y su actuación está dirigida a ser un medio y un mediador para las personas con discapacidad.

Ello implica, entre otras actuaciones:

- Hacer por las personas con discapacidad lo que no puedan hacer por sí solas e intentar que adquieran nuevas capacidades personales, laborales y sociales.
- Participar en el funcionamiento general de los servicios a través de todos los órganos de gestión y participación (Comisiones, reuniones, equipos de trabajo,...).
- Atender a las familias que acuden al servicio, con cita previa, bien prestándolas apoyo directamente o bien derivándolas al CEAS y participar en las reuniones que se organizan con éstas.
- Elaborar Informes de seguimiento y memorias de las actuaciones realizadas en cada servicio para presentar ante las Comisiones y reuniones de familias.
- Impulsar y documentar la realización y el seguimiento de las Planificaciones y Evaluaciones Individuales de cada persona con discapacidad.
- Asumir la representación del Taller Ocupacional o Centro de Día, en ausencia del Ayuntamiento, ante visitas, inspecciones, seguimientos,... de otras entidades públicas (Gerencia, partidos políticos,...) y privadas (asociaciones, empresas,...).
- En los Talleres Ocupacionales y en relación al proceso de Inserción Laboral:
  - gestión y control de la realización de actividades productivas (llevar al día la contabilidad, comprar los materiales, buscar clientes,...),
  - visitar empresas y realizar contactos con ellas contribuyendo a conseguir y mantener relaciones de colaboración,
  - apoyo en el puesto de trabajo (fuera del Taller) en los casos de contrataciones temporales en empresas y
  - participar en la Evaluación de las Contrataciones Temporales en Empleo Ordinario

La realización de su trabajo supone una relación contractual con la entidad que gestiona el servicio. Y los derechos y deberes de estos profesionales son los regulados en el Estatuto de los Trabajadores y en los respectivos Convenios Colectivos.

#### 4.2.5. Profesionales de los Centros de Acción Social (CEAS).

Son los profesionales de los Servicios Sociales Básicos de cada zona de Acción Social que destinan parte de su jornada laboral a apoyar a las personas con discapacidad y a sus familias para mejorar su calidad de vida.

Ello implica, entre otras actuaciones:

- Participar en el funcionamiento general de los servicios a través de todos los órganos de gestión y participación (Comisiones, reuniones, equipos de trabajo,...).
- Ser un nexo de unión y comunicación entre la Diputación, el Ayuntamiento, el Taller y el entorno.
- Apoyar el proceso de integración socio-laboral.
- Gestionar prestaciones sociales para las personas con discapacidad y sus familias.
- Colaborar con el Ayuntamiento en la organización de los servicios complementarios.
- Prestar los apoyos necesarios a las familias en la consecución de un servicio que mejore la calidad de vida de sus hijos o familiares y participar en las reuniones que se organizan con éstas.

- Informar y derivar a las familias hacia el uso de otros recursos sociales.
- Contribuir a que las personas con discapacidad de cada zona, conozcan el servicio para que puedan beneficiarse de él.
- Colaborar en la elaboración de los Informes de seguimiento y memorias de cada servicio.
- Participar en la realización y el seguimiento de las Planificaciones y Evaluaciones Individuales de cada persona con discapacidad.

Estos profesionales mantienen una relación contractual con la Diputación Provincial de Valladolid.

#### 4.2.6. Equipo de Apoyo Técnico.

Son los profesionales que, apoyan, asesoran e impulsan, el funcionamiento de cada uno de los servicios y de la Red en su conjunto.

Ello implica, entre otras actuaciones:

- Participar en el funcionamiento general de los servicios a través de todos los órganos de gestión y participación (Comisiones, reuniones, equipos de trabajo,...).
- Apoyar a los profesionales de atención directa y al resto de agentes implicados en la red, en todas aquellas demandas relacionadas con los objetivos de los servicios.
- Proponer proyectos y actuaciones a desarrollar en favor de las personas con discapacidad en la provincia.
- Impulsar el desarrollo y la ejecución de buenas prácticas que ayuden a mejorar la calidad de los servicios prestados por cada Taller Ocupacional y Centro de Día.
- Promover el intercambio de experiencias y la transferencia de conocimientos.
- Participar en las reuniones que se organizan con las familias.
- Colaborar en la realización de los informes de seguimiento y memorias de cada servicio y de la Red en general.
- Ejercer la dirección del personal que depende de Asprona.
- En el caso de los Talleres Ocupacionales, favorecer el acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Estos profesionales mantienen una relación contractual con Asprona-Valladolid.

#### 4.2.7. Otros Profesionales: Gerencia, Diputación, Ayuntamientos...

Son aquellas personas, que sin tener una vinculación directa con los servicios, prestan apoyos a la consecución de los objetivos generales de los mismos (ej: haciendo el seguimiento del funcionamiento y de la gestión de los fondos públicos, gestionando nóminas, convenios, realizando el mantenimiento de las instalaciones, ....)

Estos profesionales dependen de las siguientes instituciones: Gerencia de Servicios Sociales, Diputación Provincial, Ayuntamientos, Asprona,...

#### 4.2.8. Agentes Sociales de la zona.

Son todos aquellos que forman la red social que dinamiza la comunidad y contribuye al desarrollo y progreso de la zona. Les podemos concretar en tres tipos:

- ◆ Los **profesionales** que prestan distintos servicios en la zona, ya sea desde entidades públicas o privadas (colegio, instituto, centro de salud, parroquia...).
- ◆ Las **personas** que dinamizan y participan en las diversas **asociaciones** existentes y que constituyen por tanto, el tejido asociativo.
- ◆ Los **empresarios** son las personas que, mediante la aportación de capital y trabajo, se dedican a la producción especializada de bienes y servicios. Las empresas son las que contribuyen especialmente a la movilización económica y social de una zona, ya que generan riqueza y proporcionan empleo.

#### 4.2.9. Otras personas.

También pueden existir, y de hecho existen, otras personas implicadas de forma puntual y/o indirecta en el funcionamiento de los Talleres, como son:

- ◆ Profesionales de los **medios de comunicación** que se acercan al Taller para dar a conocer a la opinión pública algún aspecto noticiable de los mismos, etc.
- ◆ **Personas voluntarias** que prestan apoyo en tareas diversas según sus preferencias personales y disponibilidad de tiempo, vecinos, amigos,...
- ◆ **Alumnos en prácticas** que, como parte de su formación, participan directamente durante un tiempo en los Talleres, bajo la supervisión de los profesionales del apoyo directo.

### **4.3. ÓRGANOS DE GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN.**

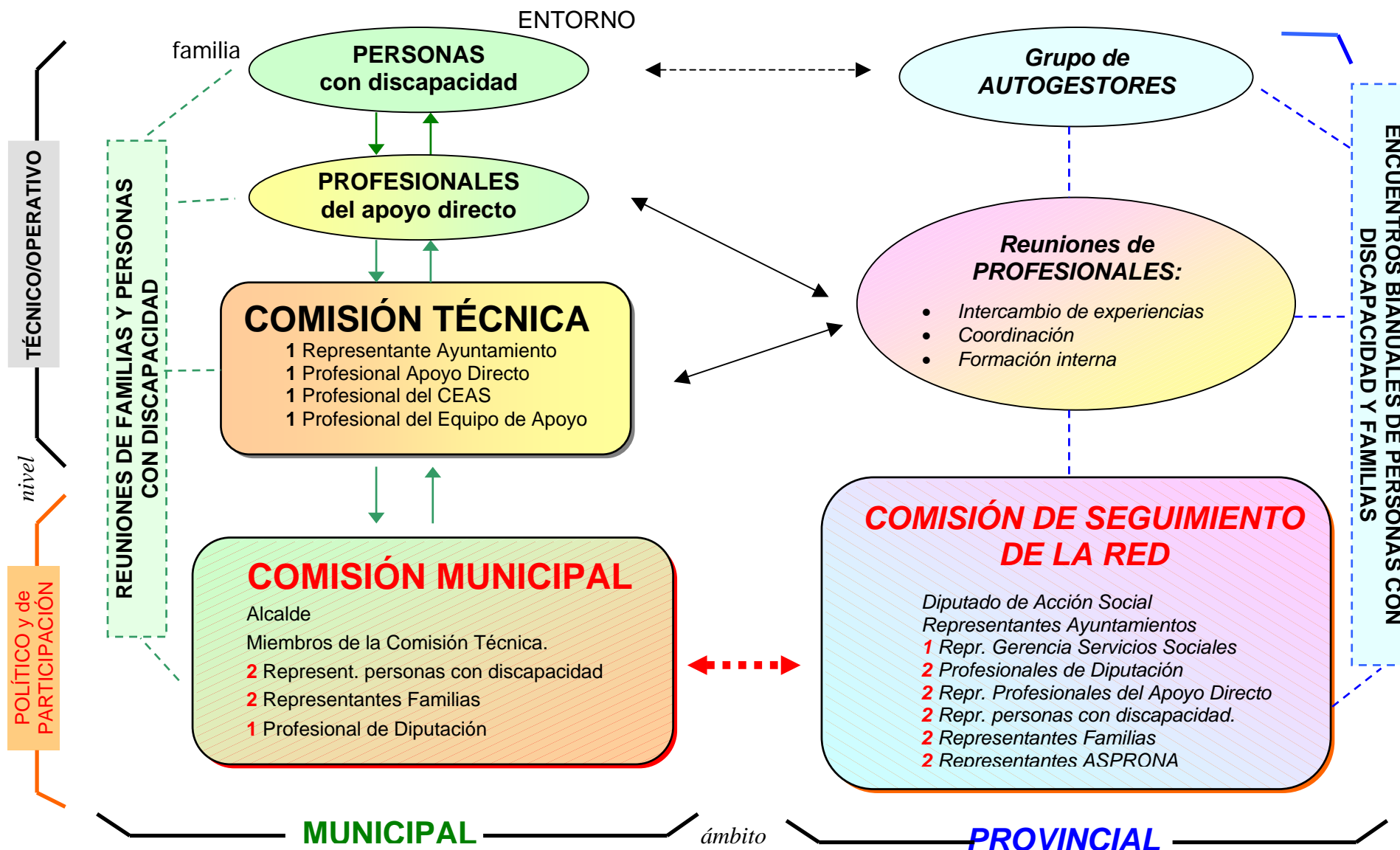
La responsabilidad y el liderazgo en el desarrollo de toda la Red de servicios del **ámbito provincial** corresponde a la Diputación, en coordinación con la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León. En el **ámbito municipal** la responsabilidad última en la gestión de cada servicio corresponde a los Ayuntamientos titulares de los mismos.

La Diputación Provincial al haber elegido un modelo de trabajo en Red para la organización de los servicios, ha impulsado la creación de una serie de órganos de gestión y participación para la Red en su conjunto y para cada servicio en particular, que contribuyen a mejorar el funcionamiento de los mismos, ya que posibilitan la participación de todos los agentes e instituciones implicadas.

En la página siguiente se hace una representación gráfica de los órganos y foros de participación, así como de la interrelación que existe entre los mismos, distinguiendo el ámbito provincial y municipal y teniendo en cuenta que en la parte superior de esta representación están las personas con discapacidad y la relación con los profesionales del apoyo directo, que es la relación más importante.



# ESQUEMA de ORGANIZACIÓN y GESTIÓN de la RED



A continuación se describen de forma más detallada la composición y el funcionamiento de cada una de las Comisiones. Los criterios de funcionamiento de los distintos foros de participación y encuentros tanto de familias, como de personas con discapacidad y de profesionales que aparecen en el esquema anterior, se plantean en el capítulo 5 de este documento.

#### 4.3.1.- Para la provincia: Comisión de Seguimiento de la Red.

##### **A. Definición**

Es el órgano cuya misión específica es velar por el cumplimiento de la misión, visión y valores comunes de la red de servicios de la provincia. Asimismo elevará las propuestas de mejora ampliación y/o cambios de la red a los órganos de gobierno de la Diputación.

##### **B. Funciones**

- ◆ Acordar y elevar para su aprobación, cuantas iniciativas de desarrollo de los servicios se estimen necesarias.
- ◆ Conocer y evaluar el funcionamiento global de la red y proponer las medidas oportunas.
- ◆ Consensuar y proponer los planes de actuación del conjunto de la red de servicios.
- ◆ Planificar las acciones de formación permanente e intercambio entre servicios.
- ◆ Recabar cuantos recursos públicos y privados puedan contribuir a la articulación y desarrollo de la red provincial de servicios para personas con discapacidad.
- ◆ Garantizar que la información y comunicación entre los servicios circule con fluidez.
- ◆ Velar por la ejecución de los acuerdos tomados y elevar propuestas al Pleno de la Diputación Provincial para que tome las medidas oportunas.

##### **C. Composición y funcionamiento:**

La Comisión Provincial es convocada por la Diputación Provincial, que ostenta la presidencia de la misma.

Se reunirá con carácter ordinario una vez al año y con carácter extraordinario a petición del cincuenta por ciento al menos, de las partes que la constituyen.

Formarán parte de la Comisión:

- El Diputado de Acción Social, quien convocará y presidirá las reuniones y elevará las propuestas que requieran adopción de acuerdos de los órganos de gobierno de la Diputación.
- Dos profesionales de la Diputación, nombrados a propuesta del Diputado de Acción Social.
- Un representante de la Gerencia de Servicios Sociales, designado por el Gerente Territorial.
- Representantes de los Ayuntamientos titulares de los servicios.
- Dos representantes de los profesionales del apoyo directo, con carácter rotatorio<sup>2</sup>.
- Dos representantes de las personas con discapacidad, elegidas por el conjunto de las mismas, con carácter rotatorio.
- Dos representantes de las familias, elegidas por el conjunto de las mismas, con carácter rotatorio.
- Dos representantes de la entidad encargada del apoyo técnico de los talleres.

<sup>2</sup> El carácter rotatorio se establece en un mínimo de 2 años y en un máximo de 4 años

A las reuniones de la Comisión podrán ser invitadas personas y/o entidades, a propuesta de cualquiera de los integrantes, cuando su participación sea útil para el desarrollo de programas específicos.

#### 4.3.2.- Para cada municipio

### • **COMISIÓN MUNICIPAL.**

#### **A. Definición**

Es el órgano encargado de velar por el cumplimiento de la misión de cada servicio, en coherencia con en este documento marco y con las directrices que se establecen para toda la Red por los órganos competentes. Asimismo elevará las propuestas de mejora, ampliación y/o cambios del servicio a los órganos de gobierno del municipio.

#### **B. Funciones**

- Aprobar y elevar la propuesta y presupuesto de Plan Anual de Actuación del servicio a los órganos de gobierno del Ayuntamiento y/o de la Diputación.
- Supervisar y evaluar la ejecución de los programas e introducir las modificaciones necesarias para asegurar la calidad.
- Informar y sensibilizar al tejido social y empresarial sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.
- Conocer y evaluar las propuestas e incidencias resueltas por la Comisión Técnica.
- Fomentar acciones facilitadoras del desarrollo personal y de la integración social y laboral de las personas con discapacidad.

#### **C. Composición y funcionamiento**

La Comisión Municipal es convocada por escrito por el Ayuntamiento titular del servicio, que ostenta la presidencia de la Comisión.

Se reunirá con carácter ordinario 2 veces al año y, con carácter extraordinario, cuantas veces se requiera, a petición de dos o más de las partes que la integran.

Se levantará un Acta de cada Comisión que será leída y aprobada, si procede, al inicio de la Comisión siguiente.

Formarán parte de la Comisión:

- Dos representantes del Ayuntamiento, uno de ellos Alcalde o Concejal delegado, quien convocará y presidirá las reuniones y elevará las propuestas que requieran resolución formal del Ayuntamiento.
- Dos representantes de las personas con discapacidad, elegidos por ellas, con carácter rotatorio.
- Dos representantes de las familias, uno de los cuales será elegido por el conjunto de las familias de los usuarios del servicio, pudiendo ser designado el otro por la Asociación de Familias de personas con discapacidad de la zona, si la hubiera. También con carácter rotatorio.
- Un profesional del apoyo directo.
- Un profesional del equipo de apoyo técnico de la entidad prestadora del servicio.
- Dos profesionales de la Diputación, uno de ellos del CEAS de la zona.

A las reuniones de la Comisión podrán ser invitadas entidades o personas con las que se mantengan actividades de colaboración para el desarrollo de acciones de inclusión social y laboral, a propuesta de cualquiera de los participantes. Se cursará invitación especialmente a los Ayuntamientos de la Zona de Acción Social en la que esté ubicado el servicio.

## • **COMISIÓN TÉCNICA**

### ***A. Definición***

Es el órgano cuya misión se centra en realizar el seguimiento y tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de las líneas y los planes de actuación en cada uno de los procesos del servicio. Para ello se orientará por los criterios de funcionamiento establecidos en el capítulo 5 de este documento.

### ***B. Funciones***

Con carácter general este órgano se responsabilizará de realizar y/o apoyar:

- El funcionamiento y la gestión administrativa y económica ordinaria del servicio.
- La resolución de las incidencias puntuales que surjan en el día a día.
- Facilitar la información necesaria para la adopción de acuerdos y decisiones por parte del Ayuntamiento y de la Comisión Municipal.
- Conectar con el tejido empresarial, las organizaciones sociales, los servicios y los medios de comunicación de la zona, para buscar oportunidades que contribuyan al cumplimiento de la misión.
- Resolver en primera instancia y/o derivar las quejas y sugerencias realizadas sobre el servicio.
- En el caso de los Talleres Ocupacionales, controlar la gestión de las actividades productivas y establecer los criterios para el reparto de la Compensación Económica.

### ***C. Composición y Funcionamiento***

La Comisión Técnica se crea por la Comisión Municipal y se reúne con carácter ordinario una vez al trimestre y, dada la flexibilidad que es necesaria para la gestión de la actividad cotidiana, con carácter extraordinario siempre que se considere necesario por, al menos, dos de sus integrantes, o se produzcan situaciones críticas o de carácter excepcional.

Formarán parte de la Comisión Técnica:

- Un representante del Ayuntamiento.
- Un profesional del apoyo directo.
- Un profesional del CEAS.
- Un profesional del Equipo de apoyo técnico.

El carácter de equipo integrado por profesionales con ámbitos diferenciados de responsabilidad y cuyas decisiones son legitimadas por el representante del Ayuntamiento, exige que se trabaje en equipo y que las decisiones se adopten consensuadamente, de forma que su ejecución se encomiende en cada caso a la persona que puede realizarlas con mayor eficacia y calidad, contando con la contribución y apoyo que precise por parte de los otros integrantes del grupo.

## Capítulo 5. CRITERIOS DE FUNCIONAMIENTO

Los criterios que se detallan en este capítulo son orientaciones y prescripciones para guiar a cada Taller Ocupacional y Centro de Día, hacia el cumplimiento de la misión que tienen encomendada, por tanto estos criterios sirven de referencia para el funcionamiento de los servicios y también son útiles para realizar una evaluación y saber cuáles son los puntos fuertes y débiles de cada uno y de la Red en su conjunto.

Para elaborar estos criterios se ha tenido en cuenta, entre otras referencias, la normativa vigente, el Manual de Buenas Prácticas que se trabajó por la mayoría de los agentes, la experiencia acumulada durante cinco años, las directrices del modelo europeo para la gestión de la calidad total (EFQM) y también los conocimientos de diversas entidades.

Los criterios de funcionamiento y gestión se articulan en función de los nueve procesos y sus subprocesos correspondientes, que se presentaron en el capítulo 3.

### 5.1. RELATIVOS A LA INSERCIÓN LABORAL.

Todo lo relativo a este proceso, se refiere a los usuarios de los Talleres Ocupacionales, a los que se denomina “trabajadores con discapacidad”, como una consideración al reconocimiento de sus capacidades. Esta consideración es simbólica y no tiene carácter legal, por tanto no implica la existencia de una relación contractual entre las personas con discapacidad y las entidades titulares de los Talleres Ocupacionales.

La razón de ser de este proceso es favorecer la adquisición de habilidades laborales, el desarrollo de las capacidades productivas de las personas con discapacidad y/o facilitarles el acceso a un empleo digno. Para ello, será necesario desarrollar líneas de actuación en los siguientes subprocesos:

- ✓ Desarrollar **programas formativos** que apoyen de forma individualizada la adquisición de habilidades laborales generales y aprendizajes específicos para la realización de actividades productivas (productos y/o servicios) de cada zona.
- ✓ Elaborar **productos de artesanía** propios que se pueden realizar por encargo y/o distribuir y comercializar a través de tiendas, de la participación en mercadillos y en ferias de artesanía de la zona. El tipo de productos a elaborar dependerá de las características locales, las demandas existentes y las habilidades de los agentes implicados. Cada taller podrá especializarse en cierto tipo de productos y establecer una red de intercambio entre todos los talleres para la comercialización de los mismos.
- ✓ Prestar **servicios** y realizar trabajos a entidades y empresas (públicas o privadas) que sean demandados: arreglo de mobiliario urbano y jardines, reparto de publicidad, limpieza, jardinería, montaje de cajas, clasificación de piezas, lijado y barnizados de molduras, estuchados, envasados, etc.. Estos servicios se podrán realizar en lugares facilitados por la entidad/empresa o en los espacios propios de que disponga cada Taller.
- ✓ Apoyar **la transición al empleo** protegido y ordinario, buscando oportunidades para que los “trabajadores” del Taller puedan acceder al trabajo, mediante relación contractual o temporalmente como “alumnos en prácticas”<sup>3</sup>, en las diversas entidades o empresas de la zona, realizando un seguimiento y evaluación del mismo.

---

<sup>3</sup> Para optar por esta fórmula de “alumnos en prácticas”, se deberá haber acordado previamente en la Comisión Técnica, comunicarlo a la familia y realizar una notificación a la Inspección de Trabajo.

- ✓ Establecer **relaciones** con entidades y empresas que permitan desarrollar los criterios y las líneas de actuación anteriores.
- ✓ Llevar la **gestión y contabilidad** de las actividades productivas del Taller, con un sistema de registro adecuado (libro de pedidos y ventas, libro de gastos, libro de caja y de bancos, albaranes...). La responsabilidad de esta gestión será de los profesionales de apoyo directo, con la colaboración de los trabajadores con discapacidad del Taller y deberá ser revisada por las Comisiones Técnica y Municipal.
- ✓ **Valorar el esfuerzo y el trabajo** realizado por cada trabajador del Taller, invirtiendo los beneficios obtenidos en mejorar las condiciones de trabajo y estableciendo una compensación económica mensual en función del rendimiento individual y del grupo.

La compensación económica no supone la existencia de una relación contractual sino que es una forma de reconocimiento al esfuerzo de cada trabajador y se obtiene por la prestación de servicios y/o trabajos realizados en el Taller Ocupacional.

La cuantía de esta compensación podría tener como meta el 50% del salario mínimo interprofesional, a partir de esta cantidad la entidad titular del Taller podría pasar a constituir un Centro Especial de Empleo. Para calcular la cuantía de esta compensación, habrá que tener en cuenta la situación económica del Taller, y se distribuirá en los siguientes conceptos:

- **Compensación base:** se otorga a la persona por asistir y participar al menos en el 80 % del horario de funcionamiento del taller.
- **Laboriosidad:** se valora la motivación, aplicación y constancia en el trabajo.
- **Responsabilidad:** se valora la capacidad para cumplir con las tareas sin necesidad de supervisión y la iniciativa para tomar decisiones acertadas.
- **Colaboración:** se tiene en cuenta la actitud positiva hacia la actuación conjunta en beneficio del grupo.
- **Puntualidad:** se tiene en cuenta la asistencia al trabajo en el horario establecido.
- **Pluses especiales:** se establecerá para aquellas personas que realicen tareas específicas y diferenciales del resto y/o que tengan una productividad destacada sobre los demás.

Existirá por tanto, una compensación económica mínima para todos los que asistan y participen al menos ese 80 % mencionado y, una aportación diferencial para cada trabajador, en función de los conceptos anteriormente reseñados.

## 5.2. RELATIVOS AL DESARROLLO PERSONAL.

La razón de ser de este proceso es diseñar apoyos que faciliten el crecimiento y la madurez personal de cada uno de los usuarios de los servicios, respetando el derecho que tienen a dirigir su propia vida. Esto se realizará a través del trabajo en los siguientes subprocesos:

- **Planificación y Evaluación Individual.**

El desarrollo de este subproceso se basa en la defensa de uno de los valores de la Red, la orientación a la persona y es desde él, desde donde se guía y se informa el desarrollo de la Inserción Laboral y Desarrollo Personal.

La razón de ser de este subproceso es proporcionar y obtener información que permita ofrecer mejores y más eficaces apoyos individuales a cada persona, para mejorar su Calidad de Vida.

En el desarrollo de este subproceso se utilizará la metodología de la Planificación Centrada en la Persona, en la que es fundamental la participación de la propia persona con discapacidad, su familia e incluso sus amigos, y los profesionales que le apoyan. Se seguirán los siguientes **criterios e indicaciones**:

1. Que en todo este proceso se debe **respetar el derecho** que las personas tienen a participar en la toma de decisiones que afectan a su vida (autodeterminación).
2. Que el establecimiento de un plan personalizado de apoyo, va a exigir una **negociación** entre todas las partes implicadas que tienen intereses legítimos.
3. Que el **equipo base** de Evaluación y Planificación individual esté formado al menos por: la persona con discapacidad, un miembro de su familia, un profesional del Apoyo Directo y un profesional del CEAS. Podrán colaborar cuando sea necesario: profesionales del Equipo de Apoyo de ASPRONA, personas de la red natural de apoyo y otros profesionales.
4. En el equipo base, uno de los profesionales **coordinará** el grupo y otro **anotará** por escrito la evaluación y el plan acordado.
5. Que además, cada trabajador con discapacidad tenga un **tutor responsable** (uno de los profesionales del Apoyo Directo) de tener actualizado la Planificación y Evaluación Individual.
6. Que este proceso se documente en un **Expediente Individual**. La documentación se guardará, garantizando la confidencialidad de los datos que obren en poder de los profesionales.

NOTA: Dada la importancia de este subproceso, existirá un Manual de Planificación y Evaluación Individual, debidamente actualizado y que guiará su desarrollo en cada uno de los servicios.

- **Apoyo al crecimiento y la adquisición de habilidades personales.**

La guía y referencia para desarrollar unas u otras **habilidades** son los Planes Individuales formulados con cada persona. Como criterio general se trabajarán las siguientes: Habilidades Sociales y de Comunicación, Cuidado Personal, Autodeterminación, Salud y Seguridad y Habilidades Académicas-Funcionales.

Estas habilidades serán desarrolladas bien, de forma específica a través de programas de trabajo sobre las mismas o bien, transversalmente en la realización de otras actividades: productivas, de integración comunitaria, participativas,....

El Centro de Día centrará su actividad principalmente en este subproceso, mientras que el Taller Ocupacional dedicará estimativamente un 20 % de su horario semanal.

Se organizará un **encuentro cada dos años** con todas las personas con discapacidad de la red que quieran participar, en el que se promueva el intercambio de experiencias, la reflexión y discusión sobre temas de su interés y donde puedan elegir a sus representantes. La preparación de cada encuentro se realizará por un equipo de trabajo en el que estarán las personas con discapacidad. Cada encuentro será evaluado por sus participantes y posteriormente se realizará un Informe Resumen del mismo que será remitido a todos los implicados.

Se apoyará e impulsará la creación, funcionamiento y participación de las personas que quieran, en **grupos de Autogestores**, concebidos como espacios especialmente dedicados a que las personas con discapacidad puedan expresar y manifestar sus necesidades y deseos, contando con los apoyos necesarios.

### 5.3. RELATIVOS AL APOYO A/DE LAS FAMILIAS.

La misión de este proceso es favorecer la participación y atender las demandas de las familias fomentando relaciones de apoyo mutuo entre las mismas y cada uno de los servicios, a través de las siguientes acciones y criterios:

- Se establecerán cauces para su participación de forma directa y/o, a través de representantes elegidos por ellos mismos, en todos los órganos de participación y gestión del servicio.
- Se organizarán reuniones anuales donde se expongan las líneas de actuación del servicio, los resultados obtenidos, y se tengan en cuenta las sugerencias y quejas que planteen las familias.
- Se favorecerá que todas las familias de la red, cada dos años, tengan un encuentro de intercambio de experiencias, reflexión y discusión, donde puedan elegir a sus representantes. Para preparar cada encuentro se creará un equipo de trabajo en el que estarán integrados los representantes de familias. Cada encuentro será evaluado por sus participantes y posteriormente se realizará un Informe Resumen del mismo que será remitido a todos los implicados.
- Se facilitará su acceso a la información relevante de su familiar/tutelado, del servicio y de la Red (Memorias, Informes, Documentos Técnicos,...)
- Se deberá apoyar la formación en aquellos temas que las familias demanden.
- Se divulgará periódicamente entre las familias los cauces establecidos por cada Ayuntamiento, como titular del servicio, para plantear quejas y/o sugerencias.
- Las Asociaciones de familias de personas con discapacidad que existan en cada zona, deberán ser tenidas en cuenta e invitadas a participar en las reuniones de familias, aunque no tengan hijos o hermanos en ese momento incorporados en el servicio.

### 5.4. RELATIVOS A LA INTEGRACIÓN COMUNITARIA.

La razón de ser de este proceso es favorecer que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que el resto de sus ciudadanos y participen en su comunidad. Por ello se procurará desarrollar servicios abiertos y en interacción constante con el medio en el que se ubican, a través fundamentalmente de dos subprocesos:

- Establecer una adecuada **comunicación con el exterior**, que permita a los ciudadanos tomar conciencia de las capacidades y los derechos que tienen las personas con discapacidad y conocer el funcionamiento de los servicios.
  - Información a los medios de comunicación existentes en la zona de aspectos noticiables de cada servicio, para su posible publicación.
  - Utilizar y difundir el uso de una terminología adecuada para referirse a las personas con discapacidad intelectual.
  - Organización de jornadas de puertas abiertas.
  - Preparación de documentos y actividades de difusión y/o formativas (charlas, jornadas, video-forum,...).
  - Participación en foros y jornadas organizadas por otros colectivos e instituciones para dar a conocer el funcionamiento de los servicios y la Red y para conocer otras experiencias.
  - Elaboración y distribución de materiales divulgativos sobre los servicios y la Red (folletos, vídeos, fotomontajes, página Web,...)
  - Atender adecuadamente a las personas y grupos que quieran conocer o visitar algún servicio y/o la Red en su conjunto.



- Apoyar la **participación activa**, tanto de las personas con discapacidad en su comunidad, como de otras personas de la comunidad en cada servicio.
  - Participar en diferentes actos culturales de la zona.
  - Apoyar la participación individual de las personas con discapacidad en las actividades que les interesen.
  - Estar presentes en Ferias y Mercados de cada zona con la exposición y venta de productos.
  - Establecer relaciones de colaboración con otras instituciones, entidades, servicios y empresas de la zona.
  - Promover intercambios de experiencias con otros colectivos.
  - Utilizar espacios y servicios públicos para la realización de algunas actividades del Taller (bares, transporte, polideportivo,...)
  - Desarrollar actuaciones que incidan de forma positiva en el entorno (eliminación de barreras, de riesgos para la salud, preservación de recursos naturales,...).
  - Ser receptivos a la participación de otras personas en los servicios (voluntarios, personas en prácticas, etc.).

## 5.5. RELATIVOS AL DESARROLLO ORGANIZATIVO

La razón de ser de este proceso es la formulación, aplicación, revisión y mejora continua de la política y estrategia de cada servicio y de la Red en su conjunto. Todo ello se desarrolla a través de los siguientes subprocesos:

- **Dirección, Coordinación y Participación**, para mantener a los distintos agentes y entidades que participan en la gestión y en el funcionamiento de la Red cohesionados y comprometidos con el cumplimiento de la misión. Para ello se establecen los siguientes criterios:
  - Revisar la misión, visión y valores de la Red con la participación de los distintos agentes cuando se vea necesario.
  - Aprobar y revisar este Documento Marco por los órganos competentes, como guía y orientación para el funcionamiento de la Red. Se publicará y difundirá este documento entre todos los agentes implicados.
  - Gestionar y revisar los procesos y subprocesos establecidos.
  - Impulsar la elaboración y aprobación de un Reglamento de Régimen Interior consensuado y conocido por todos los agentes en cada servicio.
  - Constituir y asegurar el funcionamiento, tal y como se especifica en el capítulo 4 de este documento, de las Comisiones Técnicas y Municipales en cada servicio y de la Comisión de seguimiento de ámbito provincial.
  - Realizar estudios de necesidades y planificar la creación de nuevos servicios y/o nuevas fórmulas jurídicas que mejoren el funcionamiento de la Red.
  - Que todos los encuentros bianuales tanto de personas con discapacidad como de familias sirvan para elegir a sus representantes y para debatir aspectos organizativos de la Red.
  - Establecer cauces de coordinación y comunicación interna, estables y fluidos a través de reuniones, correo electrónico, soportes documentales y encuentros entre los distintos agentes.
- **Planificación y evaluación**, con este subproceso se trata de elaborar planes en coherencia con la visión, misión y valores de la Red y establecer y aplicar sistemas de valoración que permitan la mejora continua. Los criterios son:
  - Elaborar un *Plan de Actuación Cuatrienal* para la Red en su conjunto, donde se contemplen las particularidades de cada servicio.
  - Establecer *líneas de actuación* anuales para cada servicio y la Red.

- Establecer y aplicar un sistema de evaluación para valorar lo que cada servicio, la red en su conjunto y cada agente han alcanzado y están alcanzado, utilizando medidas cuantitativas y cualitativas. En algunos casos, se deberá contar y/o estar abiertos a evaluaciones externas. Se deberá elaborar y revisar de forma periódica un *Manual de Evaluación General de la Red*.
- Elaboración de *Memorias Anuales* de cada servicio y de la Red en su conjunto, que den cuenta del cumplimiento de las líneas de actuación planteadas y de los resultados más significativos obtenidos en cada proceso.
- **Gestión de la Calidad**, como subproceso dirigido a hacer las cosas bien, satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad, e indirectamente de sus familias, y adoptar una estrategia de mejora continua.
  - Elaborar, implantar, revisar y publicar un documento de Buenas Prácticas de cada uno de los agentes de la Red, que tenga como referencia la ética y los valores definidos en este documento.
  - Presentar el funcionamiento de la Red a convocatorias y premios que supongan un reconocimiento y una evaluación de la labor realizada.
  - Recoger, analizar y orientar en su caso, la resolución de las Quejas y Sugerencias relativas al funcionamiento de cada servicio, en las Comisiones Técnicas.
  - Realizar evaluaciones de la satisfacción de todos los agentes implicados de forma periódica.
  - Elaborar, publicar y difundir una Carta de Servicios de la Red, donde se especifiquen claramente los compromisos con los clientes.
  - Estudiar la conveniencia de acreditarse por algún sistema de calidad.

## 5.6. RELATIVOS A LA GESTIÓN DE PERSONAL.

Este proceso está orientado a cubrir las necesidades de personal y conseguir que todos los profesionales relacionados con la Red (aquellos que están vinculados laboralmente con alguna de las entidades implicadas, independientemente de su tiempo de dedicación) se comprometan con la misión de la misma, poniendo a disposición sus conocimientos, capacidades y energía a la vez que la organización satisfaga sus necesidades y expectativas. Para ello se desarrollarán los siguientes subprocesos, sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en los respectivos Convenios Colectivos:

- **Selección y Contratación:** estará vinculada a las necesidades de personal que existan, atendiendo a:
  - Mantener los ratios que exige la normativa tanto para los Talleres Ocupacionales como para el Centro de Día.
  - En los Talleres Ocupacionales dada su especificidad (ruralidad, aislamiento y multiplicidad de tareas de los profesionales de apoyo directo) además será recomendable la existencia de al menos dos profesionales de apoyo directo en cada uno, con titulación mínima de bachillerato o equivalente, (un profesional a jornada completa y otro a tiempo parcial) dependiendo del número de personas que utilizan el servicio y de la intensidad de apoyos que requieren:

**REFERENCIA DE RATIOS DE PERSONAL EN T.O.**

Nº TOTAL de personas con discapacidad en el Taller (*)	Nº de personas que necesitan más apoyos, según resultados I.C.A.P.(**), niveles de 1 a 4/5	Nº profesionales a jornada completa	Porcentaje de jornada del otro profesional a tiempo parcial (***)
Menos de 12 personas	Máximo, 2 ó 3 personas	1	50 %
De 12 a 14 personas	Al menos, 2 ó 3 personas	1	65 %
De 15 a 16 personas	Al menos, 3 ó 4 personas	1	75 %
De 17/18 a 20/21 pers.	Al menos, 3 ó 4 personas	1	100 %

(\*) Para ampliar los apoyos de personal, se considerará el número de personas con discapacidad que hayan asistido de forma continua al Taller, al menos durante un año o el número de personas que se encuentren en la lista de espera.

(\*\*) Los Inventarios para la Planificación de Servicios y Programación Individual (I.C.A.P.) se revisarán al menos, cada 5 años.

(\*\*\*) En algunos casos se podrá repartir las jornadas de trabajo necesarias de forma equitativa entre los dos profesionales.

- La existencia de un Equipo de Apoyo Técnico para toda la Red, con al menos dos profesionales con titulación superior a jornada completa.
- En todos los servicios de la Red participarán y colaborarán los profesionales dependientes de Diputación y de los CEAS de cada zona.
- La posibilidad de contratar otros profesionales a jornada parcial y de forma puntual para apoyos específicos a la Inserción Laboral y/o otros programas que pudieran necesitarse.

La responsabilidad de la contratación corresponderá a la entidad titular de cada servicio, que deberá realizar un proceso de selección público y abierto, que respete los principios de igualdad, transparencia, mérito y capacidad, y que pueda contar con el apoyo de un equipo de selección.

Sin perjuicio de la normativa de referencia que regula los procesos de selección en las entidades públicas, se valorará: el curriculum vitae, los conocimientos técnicos y prácticos para el puesto a desempeñar, a través de una prueba escrita, y el perfil humano y profesional del aspirante, mediante entrevista personal.

Las cualidades personales y competencias básicas que deberán tener los profesionales que trabajen en la red y especialmente los de apoyo directo son:

- Capacidad de establecer un trato humano y de calidad con las personas con discapacidad.
- Defender que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás ciudadanos.
- Capacidad para apoyar el desarrollo y progreso de las personas con discapacidad en todas las dimensiones de calidad de vida.
- Capacidad para trabajar en equipo.
- Compromiso personal con la misión del servicio
- Capacidad de organizar y gestionar la realización de actividades productivas y/o servicios prestados por el Taller Ocupacional y de apoyar a los trabajadores con discapacidad en la transición al empleo.

Los profesionales que por diversos motivos dejen de prestar sus servicios en la Red (baja laboral, excedencia,...), deberán ser sustituidos por la entidad contratante en el menor tiempo posible.

- **Formación:** para facilitar que todos los profesionales de la Red tengan una formación adecuada para el desarrollo y la mejora continua en el desempeño de su trabajo, se seguirán los siguientes criterios:
  - Organizar dos jornadas de formación interna al año, con los temas y en las fechas que se propongan entre todos los profesionales.
  - Realizar dos reuniones anuales de intercambio de experiencias entre profesionales de apoyo directo y equipo técnico.
  - Realizar una visita, cada tres/cuatro años, para conocer y aprender de otros servicios similares de otras zonas.
  - Constituir equipos de trabajo de profesionales de diversos ámbitos para desarrollar distintas propuestas y documentos técnicos.
  - Favorecer la participación individual en cursos específicos, jornadas y encuentros relacionados con el desempeño profesional, organizados por otras entidades.
  
- **Atención al Personal,** para facilitar el intercambio de información y el reconocimiento de esfuerzos, se considerarán estos criterios:
  - Los profesionales deberán conocer su jornada laboral, su convenio y condiciones de trabajo al inicio de cada año y de cada nuevo contrato laboral.
  - Se deberá ofrecer una remuneración equitativa en el desempeño de roles profesionales similares.
  - Se facilitarán desde cada entidad contratante, oportunidades de promoción y movilidad para todos los profesionales.
  - Se realizarán encuestas de la satisfacción del personal de forma periódica y se utilizarán los datos obtenidos para mejorar la gestión del mismo.
  - Revisar y evaluar los cauces de comunicación interna existentes (reuniones de coordinación, comisiones, comunicaciones por correo electrónico y teléfono, difusión de informes y resúmenes de reuniones,...) y establecer otros nuevos si fuese necesario.

## 5.7. RELATIVOS A LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y ECONÓMICA.

La razón de ser de este proceso es gestionar un conjunto de procedimientos y acciones destinados a realizar una gestión eficaz de la información, del acceso a los servicios y de los recursos económicos. Para ello se desarrollan los siguientes subprocesos:

- **Acceso a los servicios y disponibilidad de plazas:**

La disponibilidad de plazas estará condicionada por la ocupación existente, respecto al número de plazas que la Gerencia de Servicios Sociales autorizó en el momento de la inscripción en el registro de centros.

Los requisitos básicos de acceso a los servicios serán:

- Disponer del certificado oficial de minusvalía (superior al 33%), y que transitoria y/o definitivamente le impida el acceso al empleo ordinario.
- Estar en edad laboral (mayor de 16 y menor de 65 años)
- No padecer enfermedad que implique riesgo para los demás y/o que impida la convivencia necesaria para el desarrollo de las actividades.

- Vivir en un municipio de la provincia de Valladolid, con una población inferior a 20.000 habitantes.

Además, para los Talleres Ocupacionales serán requisitos:

- Tener un grado de autonomía personal básica, que le permita participar y beneficiarse de las actividades propias del Taller Ocupacional
- No necesitar apoyos generalizados para todas las actividades de la vida diaria (vestirse, desplazarse, comer, asearse....).

En el caso de los Centros de Día será requisito:

- Necesitar apoyos generalizados para la mayoría de las actividades de la vida diaria (vestirse, desplazarse, comer, asearse....).

En el caso de las personas con discapacidad que soliciten plaza en un servicio y no reúnan alguno de los requisitos anteriores, el Ayuntamiento resolverá la solicitud de ingreso, teniendo en cuenta el Informe del Equipo de Valoración.

El procedimiento de acceso es el siguiente: la persona interesada y/o su familia/tutor *solicitará* el acceso al servicio mediante un modelo establecido a tal fin que presentará en el registro del Ayuntamiento. Posteriormente un equipo realizará una *entrevista* y un informe técnico que enviará al Ayuntamiento, para que éste emita una *resolución* favorable o desfavorable a dicha solicitud, en un plazo máximo de dos meses desde la presentación de la misma en el registro. En caso de resolución favorable, la persona deberá incorporarse al servicio en el plazo de quince días. Existirá un *periodo de adaptación* de tres meses, tras el cual se valorará la continuidad de la persona en el servicio, si dicha valoración fuese favorable, la persona tendrá la plaza de forma definitiva.

Aquellas personas que teniendo un informe técnico favorable, no puedan acceder a la plaza solicitada, por no existir vacantes; pasarán a formar parte de la lista de espera. Un equipo de valoración, compuesto por un profesional de CEAS y otro del Equipo de Apoyo, establecerá un orden en la lista de espera teniendo en cuenta las circunstancias personales y familiares de cada solicitante y la fecha de solicitud.

El procedimiento para causar baja en un servicio se producirá a través de renuncia expresa de la persona y/o su familia/tutor o por incumplimiento de:

- los requisitos que motivaron el acceso,
- las normas establecidas en el Reglamento de Régimen Interior,

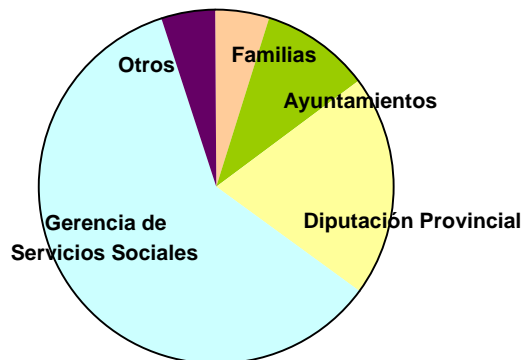
En estos casos, el Ayuntamiento, previo conocimiento de Informe Técnico emitido por los profesionales de CEAS y Equipo de Apoyo, resolverá en su caso, la pérdida de la condición de usuario de la plaza otorgada en su momento.

#### • Recursos Económicos:

Los criterios que se establecen para asegurar el buen funcionamiento a corto y largo plazo de cada servicio y del conjunto de la Red son los siguientes:

- Pactar, articular y respetar un sistema de financiación que implique la participación y la corresponsabilidad de las instituciones públicas, (Junta de Castilla y León, Diputación Provincial de Valladolid y Ayuntamientos respectivos), en virtud de los diversos acuerdos de cofinanciación y convenios de colaboración establecidos entre ellas, la de los propios usuarios/familias de cada servicio y otras entidades. Derivado de ello, las variaciones en el coste de los servicios debe repercutir directa y proporcionalmente en todos los que contribuyen a la financiación de los

mismos. Orientativamente el sistema de financiación se podría articular tal y como queda representado en el siguiente esquema gráfico:



- Prever la posibilidad de incrementar algunas partidas presupuestarias con recursos adicionales para no dejar necesidades sin cubrir.
- Gestionar la aportación de otras fuentes de financiación procedentes de fondos europeos, estatales, autonómicos o locales (Ayuntamientos de la zona) así como de entidades privadas, como Cajas de Ahorro, Fundaciones, etc.
- Dar participación a todos los agentes implicados en la elaboración de los presupuestos de cada año y en el control de su ejecución.
- Realizar una utilización apropiada y un control eficaz de los recursos, informando a todos los agentes a través de informes periódicos donde se refleje entre otros, los siguientes parámetros: ingresos, gastos, inversiones, capital disponible,...
- Homogeneizar la tasa que desde los Ayuntamientos se recauda por la prestación de los servicios, para evitar desigualdades entre los usuarios de toda la Red.

#### • Información y Documentación:

Para elaborar, archivar y tener disponible toda la Información y Documentación necesaria se fijan los siguientes criterios:

- Relacionado con cada servicio y con la Red en su conjunto, podrán existir distintos tipo de documentos:
  - a) **Marco:** relacionados con el buen funcionamiento y el desarrollo organizativo y con el compromiso con los clientes. Ejemplo: Documento Marco, Reglamento de Régimen Interior, Carta de Servicios, Contrato de prestación de servicios,...
  - b) **Técnicos:** referidos a los compromisos y las buenas prácticas de los profesionales y el resto de agentes. Ejemplo: Manuales de Planificación y Evaluación Individual, de Evaluación General, de Buenas Prácticas, Planes Cuatrienales,...
  - c) **Soporte:** de apoyo a la gestión de subprocesos y actuaciones concretas. Ejemplo: Memorias anuales, Informes de Satisfacción y evaluaciones, actas y resúmenes de encuentros,...
  - d) **Divulgativos:** los que tienen que ver con la relación del proyecto con el entorno y la difusión del mismo. Ejemplo: Trópticos de cada servicio, catálogos de productos,...

Esta documentación se guardara ordenadamente en cada servicio, se revisará y actualizará de forma periódica, y estará accesible para cualquier miembro de la Comisión Municipal, que lo solicite.

- Relacionado con cada persona con discapacidad, existirán dos tipos distintos de documentos, que son:
  - a) **Administrativos:** fotocopia del D.N.I., del Certificado de reconocimiento de Minusvalía, de la cartilla de la Seguridad Social,...
  - b) **Técnicos:** informes médicos, soportes para la planificación y evaluación individual,...

Esta documentación es de carácter confidencial y por ello deberá estar guardada de forma segura, garantizando el derecho de las personas a proteger su imagen y sus datos personales <sup>4</sup>. Asimismo, se revisará y actualizará de forma periódica.

- **Legislación:**

Para conocer y actualizar la legislación relacionada con la gestión de los servicios, se seguirán los siguientes criterios:

- Identificar la legislación obligatoria y asegurar su cumplimiento
- Acceder a otras referencias normativas y convocatorias de subvenciones que puedan contribuir a la mejora de los servicios.

## 5.8. RELATIVOS a PROVISIÓN de EQUIPAMIENTOS e INFRAESTRUCTURAS.

Es básico llevar a cabo un proceso de adaptación a la legislación vigente reguladora de los centros para discapacitados, implicando a las Instituciones competentes en el incremento de nuevas inversiones, con el objeto de dignificar los espacios y equipamientos y así lograr una mayor calidad en el servicio hacia las personas con discapacidad.

Los criterios de actuación están encaminados a cumplir la legislación vigente y a asegurar la misión del proceso y son:

- Las instalaciones de nueva creación deberán ubicarse preferentemente en lugares que permitan un fácil acceso al resto de los recursos del municipio.
- Los espacios no deberán tener barreras que impidan cualquier acceso a la libre movilidad en el interior del servicio tanto horizontal como vertical.
- Disponer en las instalaciones de agua caliente, teléfono y conexión a internet y en todas las dependencias de calefacción y de ventanas al exterior con luz suficiente.
- Contar al menos con las siguientes dependencias:
  - Espacio físico adecuado para la realización de actividades productivas.
  - Espacios para formación y despachos de profesionales.
  - Vestuarios y Taquillas.
  - Servicios y aseos adaptados.

---

<sup>4</sup> "Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen" (especial referencia art. 3).

- Contar con mobiliario y con el equipamiento necesario para las actividades que se vayan a desarrollar.
- Garantizar en todo momento condiciones higiénicas y de seguridad para las personas que están en el servicio.
- Realizar y actualizar cada año un registro con el material inventariable que se presentará a la Comisión Municipal de final de año.
- En caso necesario, solicitar al Ayuntamiento u otras entidades, la utilización de equipamientos o infraestructuras adicionales necesarias, para la realización de las actividades (productivas o de otro tipo) programadas. Ejem: Invernadero, Pabellones Deportivos, bibliotecas,...
- Solicitar subvenciones y/o realizar inversiones para mejorar las condiciones de las infraestructuras o para adquirir nuevos equipamientos

## **5.9. RELATIVOS A LA GESTIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS.**

La razón de ser de este proceso es proveer servicios de apoyo que, ajustándose a las necesidades de las personas con discapacidad, contribuyan al desarrollo de la misión. Esto se hace a través de los siguientes subprocesos:

- Planificar la **Prevención de Riesgos** basada en la evaluación de los que puedan existir y en la adopción de medidas adecuadas para evitarlos. Los criterios que se fijan son:
  - Todas las personas con discapacidad y profesionales de apoyo directo, deberán estar incluidos en una póliza de seguros que cubra su responsabilidad civil y eventuales accidentes.
  - Que un profesional experto en el tema, en convenio con las mutuas aseguradoras, realice una evaluación periódica (como mínimo cada dos años) sobre los posibles riesgos existentes en cada servicio.
  - Adoptar las medidas necesarias para evitar los riesgos identificados a través de: formación, elaboración de planes de emergencias, simulacros de evacuación, adecuada colocación y revisión de extintores, apertura de las puertas hacia el exterior,...
- Gestionar servicios de **Transporte y Comedor** para las personas con discapacidad que los necesiten y deseen utilizarlos, con los siguientes criterios:
  - Garantizar que cualquier persona del ámbito rural de Valladolid que haya solicitado plaza en un servicio, no quede excluida por problemas de transporte.
  - Potenciar la utilización del transporte público para las personas con discapacidad que necesiten desplazarse.
  - En aquellos casos que sea necesario buscar otras alternativas: transporte escolar, taxis, microbuses, furgonetas propias,...
  - Cuando el transporte se gestione con vehículo propio, esté deberá estar adaptado, cumplir las condiciones de seguridad que exija la normativa y disponer de los seguros preceptivos.



- Cuando el transporte se gestione a través de taxis o microbús, se deberá ofrecer a concurso público el servicio y se firmará un contrato entre el Ayuntamiento y la empresa/empresario que lo vaya a realizar, en el que se establezcan las condiciones de prestación del servicio.
  
  - El servicio de comedor será para aquellos que no puedan trasladarse a su domicilio y/o para aquellos otros que deseen utilizar este servicio, siempre y cuando abonen el importe del mismo.
  - Los horarios y zonas de comedor deberán plantearse aprovechando servicios apropiados para un trato rápido y de calidad.
  - En caso de realizar el servicio de comedor en los Centros, hacerlo con las debidas garantías sanitarias estipuladas en la legislación vigente.
- 
- Facilitar la **Conexión con otros Servicios** mas especializados (de vivienda, de ocio, de salud mental, de tutela,...) para prestar un apoyo más integral a las personas con discapacidad. Los criterios son:
  - Disponer de información sobre otros recursos que puedan existir o se vayan a crear en cada zona y que puedan ser utilizados por las personas con discapacidad.
  - Informar a los usuarios y a sus familias/tutores de los distintos servicios existentes en cada zona.
  - Apoyar la realización de estudios de necesidades que justifiquen la creación de nuevos servicios.
  - Coordinarse con otras entidades que gestionen servicios en los que participen o puedan participar personas de la Red de Talleres. Y especialmente con aquellas entidades que estén gestionando servicios de Ocio.

Este documento que ha sido presentado y debatido por todos los agentes e instituciones implicadas en el funcionamiento de la Red de servicios, y aprobado por el Pleno de la Diputación de fecha 31 de marzo de 2006 deberá ser revisado al menos, cada diez años, a propuesta de la Diputación y contando con la participación de todos los agentes e instituciones implicados.

Lo que se hace público para general conocimiento,

Valladolid, a 18 de abril de 2006

EL PRESIDENTE

Fdo.: Ramiro Ruiz Medrano

## **BIBLIOGRAFÍA BÁSICA**

Aruguete, Gustavo: Redes Sociales. **Una propuesta organizacional alternativa** (Internet, 2004).

Asociación Americana sobre Retraso Mental. AAMR. **Retraso Mental. Definición, clasificación y sistemas de apoyo**, Madrid, 2004. Alianza Editorial.

European Foundation for Quality Management (EFQM). **Autoevaluación. Directrices para Empresas**. Bruselas.

Gestión de los procesos. **Club Gestión de la Calidad**, VS.: 12-1999

Organización Mundial de la Salud (OMS), **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)**, Madrid 2001 Publicaciones Imserso

Peiró, J.M y Prieto, F. (1996). **Tratado de Psicología del Trabajo**. Vol. II. Aspectos psicosociales del trabajo. Editorial Síntesis. Madrid.

Schalock, R.L y Verdugo M.A. **Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales**. Madrid. 2003. Alianza Editorial.

## **NORMATIVA DE REFERENCIA**

*Ley 18/1988, de 28 de diciembre, de Acción Social y Servicios Sociales.*

*Ley 3/ 1998, de 24 de Junio de Accesibilidad y Supresión de Barreras.*

*Orden de 21 de junio de 1993, de la Consejería de Sanidad y Bienestar Social, por la que se regulan los requisitos mínimos y específicos de autorización de los Centros de Minusválidos para su apertura y funcionamiento.*

## ANEXO I. DIRECCIONES Y TELÉFONOS.

- DEL CONJUNTO DE LA RED

SERVICIO	Dirección	Tfno./ Fax./E-mail
<b>Acción Social DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE VALLADOLID</b>	Avda. Ramón y Cajal s/n. C.P. 47011 - Valladolid	Tfno. 983-427 100 Fax. 983-427 236 <a href="mailto:accion.social@dip-valladolid.es">accion.social@dip-valladolid.es</a>
<b>Equipo de Apoyo Técnico ASPRONA</b>	C/ Mariano Miguel López 3, bajo. 47013- Valladolid	Tfno. 983-335 431 Fax. 983-335 822 Móvil 670-235 432 <a href="mailto:equipoapoyo@asprona-valladolid.es">equipoapoyo@asprona-valladolid.es</a>

- DE CADA SERVICIO

SERVICIO	Dirección	Tfno./ Fax./E-mail
<b>Taller Ocupacional CIGALES</b>	C/ Camino del Río s/n. C.P. 47270 - Cigales	Tfno. 983-586 047 Fax./Ay. 983-580 250 <a href="mailto:to.cigales@dip-valladolid.es">to.cigales@dip-valladolid.es</a>
<b>Taller Ocupacional ISCAR</b>	C/ Pilarica, 3 C.P. 47420 - Iscar	Tfno. 983-620 650 Fax./Ay. 983-611 729 <a href="mailto:to.iscar@dip-valladolid.es">to.iscar@dip-valladolid.es</a>
<b>Taller Ocupacional "S.Ramón y S.Luis" MOJADOS</b>	Espolón 12 C.P. 47250 - Mojados	Tfno. 983-607 669 Fax./Ay. 983-607 145 <a href="mailto:to.mojados@dip-valladolid.es">to.mojados@dip-valladolid.es</a>
<b>Taller Ocupacional "Los Almirantes" MEDINA RIOSECO</b>	Módulo 4. Castillo s/n. C.P. 47800 – M. Rioseco	Tfno. 983-701 050 Fax./Ay. 983-720 383 <a href="mailto:to.rioseco@dip-valladolid.es">to.rioseco@dip-valladolid.es</a>
<b>Taller Ocupacional NAVA DEL REY</b>	C/ Evangelista 11 C.P. 47500 – Nava del Rey	Tfno 667-404 849 Fax./Ay.983-850 484
<b>Taller Ocupacional PEÑAFIEL</b>	C/ Matadero, 6 C.P. 47300 - Peñafiel	Tfno.983-880 529 Fax./Ay. 983-878 054 <a href="mailto:to.penafiel@dip-valladolid.es">to.penafiel@dip-valladolid.es</a>
<b>Taller Ocupacional TORDESILLAS</b>	C/ San Pedro C.P. 47100 - Tordesillas	Tfno. 983-771 057 Fax./Ay. 983-796 076 <a href="mailto:to.tordesillas@dip-valladolid.es">to.tordesillas@dip-valladolid.es</a>
<b>Taller Ocupacional TUDELA DE DUERO</b>	Antiguo Colegio Rural C/ García Lorca, 3 C.P. 47320 – Tudela de D.	Tfno.983-521 847 Fax./Ay. 983-520 020 <a href="mailto:to.tudela@dip-valladolid.es">to.tudela@dip-valladolid.es</a>
<b>Taller Ocupacional y Centro de Día VILLALÓN DE CAMPOS</b>	Carretera Villada s/n. C.P. 47600 – Villalón de C.	Tfno. 983-740 921 Fax./Ay. 983-741 061 Móvil 652-304 296 <a href="mailto:to.villalon@dip-valladolid.es">to.villalon@dip-valladolid.es</a>