



Modelo Técnico de Apoyos
















Primera versión

Junio 2022



INSCRITA EN EL REGISTRO DE FUNDACIONES
DE LA COMUNIDAD DE MADRID CON FECHA 01/04/22
Tomo CCXCV- FOLIO 401-423. - C.I.F.: G67887000

Índice

	Páginas 1 - 19
	Página 1
	Páginas 1 y 2
	Página 3
	Páginas 4 - 13
	Página 4
	Páginas 5 - 8
	Páginas 8 y 9
	Páginas 10
	Páginas 11 y 12
	Páginas 12 y 13
	Páginas 14 -19
	Páginas 14 y 15
	Páginas 16
	Páginas 17 - 19

Índice

		Páginas 20 - 24
		Página 20
		Página 21
		Páginas 22 - 24
		Páginas 25 y 26
		Páginas 27 y 28
		Páginas 29 y 30
		Páginas 31 y 32
		Páginas 33 - 35
		Página 36

1. Introducción

1.1 PRESENTACION

Para la elaboración de este documento, **Modelo Técnico de Apoyos**, se ha partido de dos documentos base; el **Referente Cultural** y el **Plan Estratégico** de Fundación Raíles, y se ha contado con distintos/as profesionales de todos los equipos, quienes han evaluado a través de la herramienta **“Ficha para la Reflexión del Modelo Técnico”** el nivel de implantación de los principios definidos en el Referente Cultural en su centro o servicio correspondiente, con el objetivo de identificar semejanzas y diferencias en el modelo de prestación de apoyos en los centros de la misma tipología, *“centros espejo”*, y de ir acordando principios generales de actuación para toda la Fundación.

Además, se ha contado con un equipo consultor formado por **Juan José Lacastay** por **Cristina Herrero**, responsables de proporcionar herramientas de trabajo y de dinamizar el proceso.

Alberto Sánchez, profesional de la Fundación, ha ejercido el papel de consultor interno, facilitando la interlocución entre el equipo de consultoría externa y las personas miembro de los distintos equipos profesionales, colaborando en la dinamización de los distintos encuentros, y elaborando informes durante el proceso.

1.2 OBJETIVO GENERAL

Este **Modelo Técnico de Apoyos** de la Fundación Raíles pretende ser una guía que oriente a los distintos equipos de trabajo hacia las buenas prácticas profesionales en la prestación de apoyos a las personas con discapacidades del desarrollo de los centros y servicios de la entidad.

Este documento tendrá un carácter transversal, ya que pretende establecer criterios que puedan ser compartidos por los distintos servicios de atención, y conformar una propuesta de trabajo común en referencia a lo técnico.

Transversalidad y personalización; esa transversalidad de la que hablamos se justifica también desde el principio de personalización que analizaremos más adelante, puesto que una misma persona puede ser al mismo tiempo usuaria o participante en diferentes servicios, de manera que es la propia persona la que “obliga” a organizar un modelo en torno a ella, y si bien pueden plantearse objetivos distintos y desarrollarse actividades muy diversas, han de existir unos criterios comunes de actuación, una manera de hacer que responda a unos principios fundamentales, irrenunciables, y a la misión para la que la organización ha sido creada.

1. Introducción

1.2 OBJETIVO GENERAL

No obstante, como es lógico, cada servicio, atendiendo sobre todo a las diferentes personas usuarias, pero también a otras particularidades de carácter interno o relacionadas con el entorno, deberá profundizar y concretar objetivos, actividades, metodologías, etc, específicas que se plasmarán en un **Proyecto General del centro** o servicio, que en todo caso tendrá como referencia este Modelo Técnico de Apoyos.

Por último, conviene señalar que este Modelo pretende ser un documento dinámico, en constante evolución, abierto a los cambios que plantee el entorno, y sobre todo, a la evolución de las necesidades de las personas usuarias y participantes en los centros y servicios de la Fundación Raíles.



1. Introducción

1.3 DEFINICIONES

Discapacidades del Desarrollo. Todas aquellas discapacidades que se originan antes de los 22 años. Implican limitaciones en áreas relevantes de la vida como el lenguaje, la movilidad, el aprendizaje, el autocuidado y la vida independiente.

Las discapacidades del desarrollo engloban una serie de condiciones como:

- La propia discapacidad intelectual.
- Los trastornos del espectro de autismo (TEA).
- La parálisis cerebral.
- Otras situaciones estrechamente relacionadas con la discapacidad intelectual.

Discapacidad Intelectual. Es la limitación del funcionamiento intelectual. Es decir, te cuesta comprender o razonar.

- Es una limitación de la conducta adaptativa, en temas como los conceptos, las relaciones sociales o las prácticas. Por ejemplo: te cuesta adaptarte a los cambios que ocurren en tu familia, en el trabajo o en el mundo.
- La nueva definición no se basa en las dificultades de las personas, sino en cómo han de ser apoyadas. El objetivo es por tanto, diseñar y desarrollar sistemas de apoyos que sean centrados en la persona, globales, coordinados, orientados a resultados y para la toma de decisiones, y basados en la evidencia.
- Hasta ahora, la edad en la que aparecía la discapacidad intelectual era antes de los 18 años. Ahora, esa edad sube hasta los 22. Esto se debe a que el desarrollo de las personas continúa pasados los 18 años, y porque de esta forma se identifican mejor las necesidades de las personas.

Oportunidad. Se define como la ocasión favorable o conveniente que se presenta o existe de que una persona realice una acción para conseguir o alcanzar algún tipo de mejora en sus resultados personales.

Suponen la esencia del trabajo con las personas en la Fundación. Incluyen todos los ámbitos de los que cualquier persona forma parte; empleo, vivienda, ocio, cultura, deporte, etc, y se relacionan de forma muy estrecha con la calidad de vida.

Apoyo. Persona o cosa que ayuda a alguien a conseguir algo que favorece su desarrollo.

Proveer apoyos es el complemento necesario a la generación de oportunidades, y supone un elemento transformador decisivo en la medida en que permite a las personas un mayor aprovechamiento de las mismas.

(Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y Desarrollo-AAIDD, 2021)

1. Introducción

1.4 CONSIDERACIONES PREVIAS; ALGUNAS REFERENCIAS CLAVE.

La Fundación Raíles asume los siguientes paradigmas como referencias clave a la hora de construir este Modelo Técnico de Apoyos.

Esto quiere decir que durante el presente documento y en su posterior implantación, se irán identificando postulados, metodologías o herramientas de trabajo que aluden a estos paradigmas, sin que ello signifique que deban ser asumidos en su totalidad, ya que algunos planteamientos, objetivos, necesidades particulares o recursos humanos y materiales pueden condicionar la línea de actuación de la Fundación.

1.4.1. Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (2006).

La Convención supuso un hito muy destacable en la evolución sobre la percepción que el mundo tenía acerca de las personas con discapacidades. Se convocó con el propósito de **promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.** Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

La **Convención** establece **que las personas con discapacidad** deben tener todos los **derechos** y libertades, ser respetadas como las demás **personas** y participar plenamente en la sociedad.

Los **Principios Generales** sobre los que se asienta dicha Convención son:

- 1 El respeto de la **dignidad** inherente, la **autonomía** individual, incluida la **libertad** de tomar las propias **decisiones**, y la **independencia** de las personas.
- 2 La **no discriminación.**
- 3 La **participación e inclusión plenas** y efectivas en la sociedad.
- 4 El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la **diversidad** y la condición humana.
- 5 La **igualdad de oportunidades.**
- 6 La **accesibilidad.**
- 7 La **igualdad entre el hombre y la mujer.**
- 8 El **respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas** con discapacidad y de su derecho a preservar su **identidad.**

Como se puede observar, La Convención destaca como principios generales conceptos que están directamente relacionados con los que señala el Referente Cultural de la Fundación Raíles, cuando no son exactamente los mismos, por lo que constituye una referencia fundamental en este documento y en su implantación posterior. Los Derechos son inherentes a cada persona y son elementos irrenunciables en la labor que pretende desempeñar la Fundación Raíles.

1. Introducción

1.4 CONSIDERACIONES PREVIAS; ALGUNAS REFERENCIAS CLAVE.

1.4.2. Modelo de Calidad de Vida y Paradigma de los Apoyos (MOCA).

Estos dos paradigmas, de indudable influencia en el sector, han integrado sus modelos con el fin de proporcionar un enfoque holístico, centrado en los derechos humanos y legales, que sirve de base para tomar las decisiones sobre servicios y apoyos en las limitaciones significativas de las principales áreas de actividad de la vida, con un énfasis en los apoyos individualizados proporcionados dentro de ambientes inclusivos de la comunidad y que promueva la evaluación de resultados.

Desde un punto de vista teórico, el modelo integra tres catalizadores críticos que provocan cambios positivos en la vida de las personas: las conexiones, las interacciones y las condiciones facilitadoras.

Las **conexiones** se refieren a las que una persona o una familia tienen con otras personas, en las cuales las redes sociales y la tecnología brindan oportunidades para mejorar el bienestar y la calidad de vida.

Las **interacciones** que resultan de estas conexiones proporcionan los sistemas de apoyo que facilitan el funcionamiento, los intereses y el bienestar personal.

Las **condiciones facilitadoras**, que son básicas tanto para las conexiones como para las interacciones, se basan en el principio de desarrollo de oportunidades y en la provisión de apoyos basados en valores.

El concepto de **Calidad de Vida** proporciona un importante marco conceptual para el desarrollo de las políticas sociales y para unas mejores prácticas profesionales, así como para la evaluación de resultados. Esto se debe a la naturaleza universal del concepto, los valores en los que se basa, el enfoque centrado en la persona y el énfasis en los resultados evaluados y referidos a la persona.

El concepto se basa en 8 dimensiones, e incluyen a su vez diferentes indicadores:

La CDV individual puede medirse periódicamente a través de diferentes Escalas diseñadas para tal fin. Las más usadas son la **Escala INICO-FEAPS** y la **Escala San Martín**, ambas publicadas por el INICO, y permiten observar la evolución de la persona y establecer objetivos de trabajo contingentes con los resultados obtenidos en las distintas dimensiones.

1. Introducción

1.4 CONSIDERACIONES PREVIAS; ALGUNAS REFERENCIAS CLAVE.

Factor	Dominio	Ejemplo de Indicadores
Independencia	Desarrollo Personal	Nivel educativo, Habilidades personales
	Autodeterminación	Elecciones/decisiones, autonomía personales.
	Relaciones Interpersonales	Redes sociales, amistades, actividades, interacciones.
Participación social	Inclusión social	Participación en la comunidad, roles comunitarios, apoyos
	Derechos	Humanos y legales
Bienestar	Emocional	Seguridad y protección, ausencia de estrés
	Físico	Salud, estado nutricional, recreación, ocio
	Material	Estado financiero, empleo, vivienda

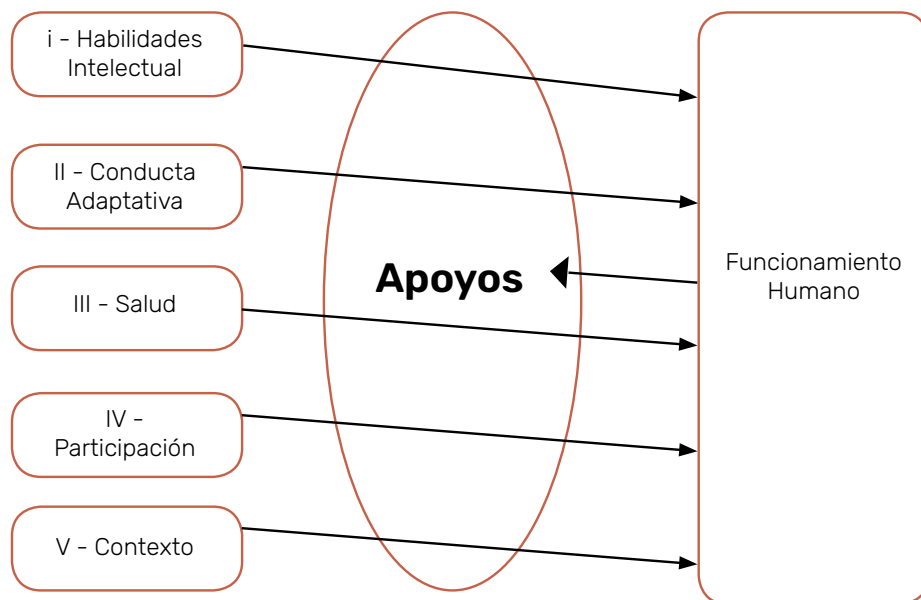
El **Modelo de Apoyos** proporciona un marco de referencia para la planificación y ejecución de un conjunto coordinado de estrategias de apoyo a la persona que previenen o mitigan la discapacidad; promueven su desarrollo, educación e intereses, y mejoran su funcionamiento y bienestar personal.

Este modelo, sustentado en el **modelo multidimensional del funcionamiento humano** (Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y Desarrollo-AAIDD, 2002), describe la interacción dinámica y recíproca entre habilidad intelectual, conducta adaptativa, salud, participación, contexto y los apoyos individualizados. Desde este punto de vista, la DI es entendida como un estado particular de funcionamiento que comienza en la infancia, es multidimensional y es positivamente afectado por los apoyos individualizados.

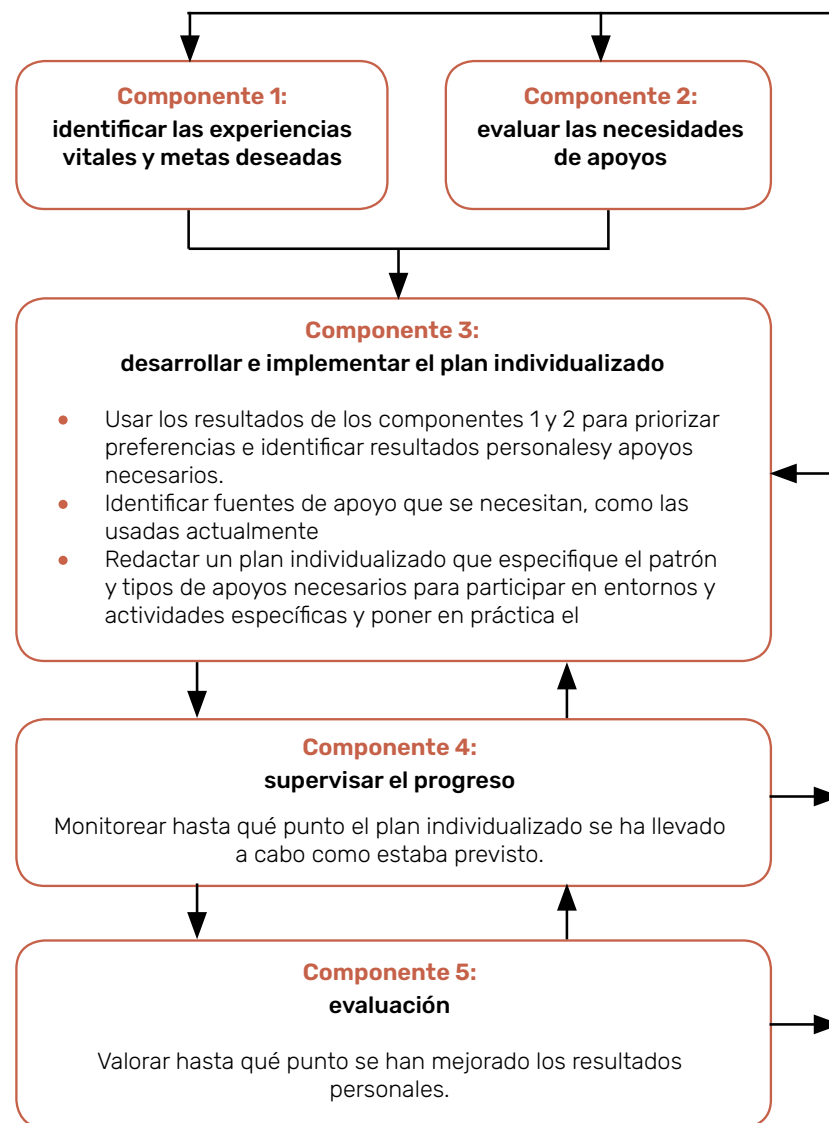
Los principios como **el bienestar subjetivo, la autonomía y el compromiso con la acción política deben tenerse en cuenta al momento de proveer apoyos para mejora del funcionamiento de las personas con DI.**

1. Introducción

1.4 CONSIDERACIONES PREVIAS; ALGUNAS REFERENCIAS CLAVE.



Desde esta perspectiva, para organizar una planificación individualizada productiva, **es necesario contemplar tanto las motivaciones e intereses personales como las áreas de necesidad para prestar responsablemente los apoyos oportunos que estimulen y propicien una mejor calidad de vida.** Sin lugar a dudas, este modelo arroja una **visión esperanzadora** sobre la discapacidad, significando su carácter social y orquestando los canales necesarios para potenciar su crecimiento humano.



1. Introducción

1.4 CONSIDERACIONES PREVIAS; ALGUNAS REFERENCIAS CLAVE.

Calidad de vida es un concepto global con evidencia científica de décadas, centrado en la persona, que proporciona información sobre lo que es importante en su vida y cuáles deben ser los resultados a conseguir, mientras que los apoyos se centran en cómo lograr esos resultados, son las estrategias y tácticas eficaces mediante las cuales se puede asegurar el éxito.

Y teniendo claro qué hacer y cómo hacerlo, sabemos cuál es el sentido de la navegación, y se ha de establecer una hoja de ruta centrada en las personas con DID y sus familias, para que los profesionales, organizaciones de apoyo y la implementación de la política pública avancen hasta poder evaluar los resultados de lo planificado.

(Artículo El modelo de calidad de vida y apoyos: la unión tras veinticinco años de caminos Miguel Ángel Verdugo Alonso, INICO-Universidad de Salamanca, L. Schalock, Laura E. Gómez Sánchez, Universidad de Oviedo)

1.4.3. Modelo Ecológico

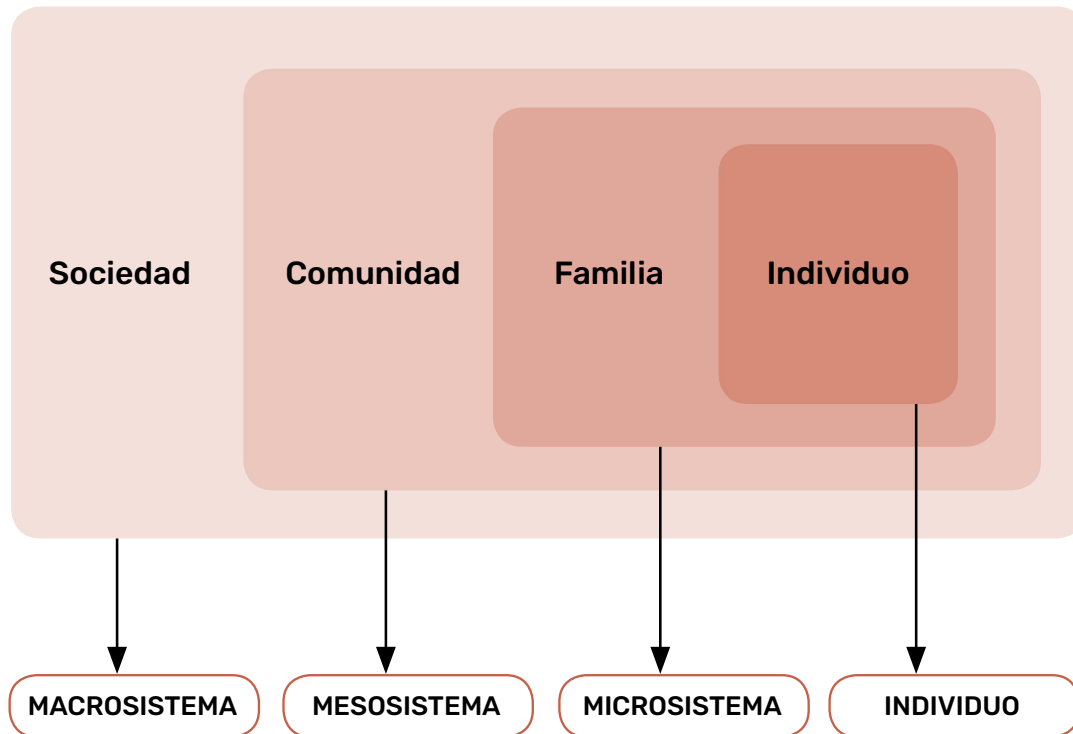
Modelo fundamentado en la **concepción de la discapacidad como resultado de la interacción entre la persona y el ambiente en el que vive.**

- Una visión transformada de lo que constituye las posibilidades de vida de las personas con discapacidades, Esta visión supone enfatizar en la autonomía, la integración, la igualdad, y en las capacidades.
- Un paradigma de apoyo que remarque la prestación de servicios a las personas con discapacidades y se centre en la vida personal y social con apoyos, en el empleo, y en la educación integrada.
- Una interconexión del concepto de calidad de vida con el de mejora de la calidad, garantía en el mantenimiento de la calidad, gestión de la calidad, y evaluación centrada en los resultados.
- El desplazamiento hacia una aproximación no-categorica de la discapacidad, que se focalice en las conductas funcionales y en las necesidades de apoyo de las personas sin tener en cuenta sus diagnósticos clínicos.

1. Introducción

1.4 CONSIDERACIONES PREVIAS; ALGUNAS REFERENCIAS CLAVE.

Este modelo, por tanto, se basa en una interacción continua entre la persona y las oportunidades/obstáculos que le plantea el entorno, y como tal debe tener en cuenta los distintos niveles de participación en los que se verá inmersa:



Ello significa que, desde la Fundación y sus equipos profesionales, se ha de contemplar a la persona como un sujeto activo que se desenvuelve en distintos ámbitos, en los que pueden generarse oportunidades y/o necesidades, y en consecuencia, articularse apoyos para poder gestionarlas.

Ya es un hecho que la intervención profesional trasciende cada vez más el mero contexto de los centros y servicios, y si bien ésta no puede ser infinita ni abarcarlo todo, sí puede generar trabajo en red, y tratar de ir tejiendo redes de apoyo "naturales" en los distintos ámbitos en los que la persona participa o pretende hacerlo.

HACIA UNA NUEVA CONCEPCIÓN DE LA DISCAPACIDAD Dr. Robert L. Schalock | Universidad de Salamanca, España. Marzo de 1999.

1. Introducción

1.4 CONSIDERACIONES PREVIAS; ALGUNAS REFERENCIAS CLAVE.

1.4.4. Planificación Centrada en la Persona

La Planificación Centrada en la Persona (PCP) es una **metodología facilitadora**, basada en un proceso de colaboración, **con el fin de que la propia persona con discapacidad, sobre la base de su historia, capacidades y deseos, planifique las metas que quiere alcanzar para mejorar su vida.**

El pensamiento centrado en la persona pone el énfasis en las fortalezas de cada persona, en sus capacidades, en sus potencialidades, con el objeto de ayudarla a elaborar sus propios planes y a alcanzar sus sueños. Evidentemente, este planteamiento supone asumir riesgos, pues en el momento en que nos proponemos determinadas metas, el fracaso y con él la frustración estarán sobrevolando cualquier actuación que intentemos llevar a cabo. No obstante, hemos de determinar si este temor a arriesgarse surge de un peligro real y objetivo o, simplemente, de ideas preconcebidas, prejuicios que solo se encuentran en nuestra mente y que no tenemos forma de contrastar, salvo si permitimos que la persona concreta se enfrente a la situación. Analizar nuestros propios prejuicios es una buena forma de comenzar.

Los distintos enfoques surgidos desde el auge de la PCP comparten una serie de elementos, entre los que Mount, 2000; O'Brian, 2002; Kincaid y Fox, 2002; Holburn y Vietze, 2002; Bradley, 2004 destacan 9:

1 Reconocer a los/as sujetos/as como personas antes que utilizar etiquetas de diagnóstico, que pueden ser estigmatizadoras y despersonalizantes.

- 2** Utilizar un **lenguaje sencillo e imágenes** mejor que vocabulario técnico.
- 3** **Buscar activamente las capacidades de la persona** en el contexto de la comunidad.
- 4** **Fortalecer el protagonismo de las personas** y aquellos que las conocen mejor (familia, amigos, personas de apoyo directo), para describir sus biografías, evaluar sus condiciones presentes, según sus experiencias relevantes, y definir los cambios deseables en sus vidas.
- 5** **Incrementar las posibilidades y la experiencia de elección de las personas.**
- 6** **Construir relaciones** y una red comunitaria de aceptación.
- 7** Ver a la persona en el contexto de la comunidad y **potenciar roles valorados** que incrementen el respeto.
- 8** **Individualizar los apoyos**, basados en altas expectativas en relación con el desarrollo de las personas.
- 9** **Solicitar que las organizaciones adopten nuevas formas de servicio y funcionamiento** para proveer apoyos bajo una nueva concepción.

Planificación centrada en la persona: un enfoque de intervención basado en las fortalezas (Emilio Ruiz Rodríguez)

1. Introducción

1.4 CONSIDERACIONES PREVIAS; ALGUNAS REFERENCIAS CLAVE.

1.4.5. Apoyo Activo

El apoyo activo es una metodología de trabajo centrada en la persona, sobre todo en todo aquello que la persona puede y desea hacer, más que en sus déficits o limitaciones.

Parte de la base de que existen aspectos importantes para todos los individuos en su vida diaria, independientemente de sus necesidades de apoyo, como son: participación comunitaria, establecimiento de relaciones sociales y personales, posibilidad de vivir nuevas experiencias, tomar elecciones, tener el control de su vida, tener un estatus y ser tratado como una persona (Jones y colaboradores, 2011).

Esto significa que todas las personas, independientemente de sus necesidades de apoyo, deben disponer de los apoyos justos y necesarios para poder ejercer el mayor control e influencia posible sobre su vida, ya sea en cuestiones cotidianas como en aquellas de mayor relevancia.

En este sentido, el Apoyo Activo, emerge en los últimos años como un marco de trabajo, un modelo de apoyo, de formación y liderazgo que ofrece oportunidades valiosas para que todas las personas con necesidades de apoyo puedan tener una participación activa en su vida.

Los profesionales necesitan conocer bien a la persona a la que se asiste para que la atención sea más eficaz.

- **Ni las personas trabajadoras ni las familias pueden sustituir a la persona con discapacidad.**

- Es necesario hacer un seguimiento de las **oportunidades de participación** que tiene la persona con discapacidad cada día, siempre basado en las evidencias.
- La comunicación entre **personas trabajadoras** es primordial para que los apoyos estén coordinados.
- La comunicación con las **familias** es importante para que estén más implicadas y coordinadas con el equipo profesional y la persona con DD en cuanto a las propuestas de trabajo.
- La organización ha de tener contacto con el **entorno comunitario** en el que está, ya que proporciona a la persona mayores oportunidades de participación.
- Las rutinas diarias han de ser flexibles.
- Los/as profesionales han de procurar que las **actividades** en las que participan las personas con discapacidad sean **variadas y significativas**.
- Se potencia que la persona establezca y mantenga **relaciones personales con sus familiares y amigos**.
- **Todos los momentos del día tienen potencial para que la persona participe.** Existen tareas o rutinas que, si bien no es posible que la persona las realice de forma totalmente autónoma, sí que pueden desglosarse en tareas más simples que constituyen una oportunidad de participación significativa para la persona (ej. comer, lavarse los dientes, hacer la cama, abrir la puerta...).
- **Es mejor hacer pocas actividades pero más a menudo.**
- Las instituciones han de garantizar que la persona pueda **realizar elecciones** y tener un **mayor control de su vida**.

1. Introducción

1.4 CONSIDERACIONES PREVIAS; ALGUNAS REFERENCIAS CLAVE.

El **Modelo de 5 puntos de O'Brien** es básico a la hora de formar a las personas trabajadoras acerca de cómo trabajar con las personas con discapacidad mediante la metodología del apoyo activo.

Este modelo recoge las siguientes ideas (Mansell y Beadle-Brown, 2012): A la hora de crear estos planes de apoyo activo, se han de tener en cuenta las siguientes premisas (Jones et al., 2011):

- 1 Presencia:** es el nivel en el que la persona es el centro de los acuerdos que se toman respecto a sus actividades de la vida diaria, de trabajo y de ocio.
- 2 Elección:** hace referencia a la autonomía que tiene la persona con discapacidad a la hora de tomar decisiones acerca de su vida.
- 3 Competencia:** es el nivel de experiencias que ha vivido la persona a lo largo de su vida y la variedad de actividades que le puede ofrecer la institución para ayudar a la persona.
- 4 Participación:** la variedad y el alcance de las relaciones que tiene la persona.
- 5 Respeto:** la medida en que es valorada como cualquier otro miembro del grupo.

El apoyo activo como herramienta para la mejora de la participación de la persona con discapacidad intelectual. Estado de la cuestión. Tania Cuervo Rodríguez, María Teresa Iglesias García, Samuel Fernández Fernández. (Universidad de Oviedo, 2016).

1.4.6. Apoyo Conductual Positivo

El Apoyo Conductual Positivo comparte sus valores y principios, así como su objetivo último de mejora de la calidad de vida, con la filosofía del Modelo de Apoyos y con el aprendizaje de habilidades adaptativas. Constituye una técnica de intervención y aprendizaje, aplicable, con carácter general, a todas las personas, presenten o no presenten discapacidades. Ese carácter general es importante porque permite entenderlo como enfoque global de actuación. Por otra parte, interesa tener presente que si bien el Apoyo Conductual Positivo es aplicable a diferentes tipos de conducta, su núcleo genuino y principal de intervención es el de las conductas problemáticas.

Este enfoque se asienta en **ofrecer los apoyos necesarios a la persona, plasmados en un plan elaborado por el equipo de atención directa, familiares y otras personas de su círculo de apoyo, con el fin de conseguir cambios conductuales importantes a nivel social, utilizando estrategias lo menos aversivas posibles para la persona, y proponiendo todas aquellas mejoras en su entorno que le permitan mejorar su calidad de vida individual, como parte de una estrategia preventiva de aparición de tales conductas.**

Esas conductas problemáticas incluyen no sólo conductas disruptivas, agresivas u ofensivas, que quizá sean las más habitualmente referidas, por ser también las más visibles y las más molestas, sino también otras conductas, más discretas, de retraimiento o falta de atención (algunos ejemplos serían actitudes de aislamiento, inactividad, tristeza, falta total de entusiasmo, sueño excesivo, importantes dificultades de concentración).

1. Introducción

1.4 CONSIDERACIONES PREVIAS; ALGUNAS REFERENCIAS CLAVE.

Se asume, desde este paradigma de intervención, que la causa fundamental del fracaso de algunos métodos de modificación de conducta tradicionales, no tener en cuenta una comprensión de **quién es la persona**, de **cuál es el contexto social donde tiene lugar el problema de conducta y cuál es la función o propósito de la conducta problemática**. Los procedimientos tradicionales también fracasan cuando ponen mayor énfasis en sistemas basados en la manipulación de las consecuencias, utilizando contingencias aversivas para suprimir o controlar la conducta del individuo, y cuando dan menos importancia a la enseñanza y el refuerzo de conductas socialmente apropiadas e ignoran el control de aspectos ambientales.

Fundamentos

- 1 Las conductas problemáticas están directamente relacionadas con el contexto en el que se producen.
- 2 Las conductas problemáticas tienen una función muy concreta para la persona que las presenta.
- 3 Las intervenciones más eficaces se basan en un profundo conocimiento de la persona, de sus contextos sociales y de la función que, en dichos contextos, desempeñan sus conductas problemáticas.
- 4 El Apoyo Conductual Positivo debe basarse en valores respetuosos de la dignidad de la persona, de sus preferencias y de sus metas individuales.

Características de los planes de Apoyo Conductual Positivo

- Basarse en una evaluación funcional.
- Incluir múltiples intervenciones.
- Ser proactivos.
- Enfatizar las mejoras en el estilo de vida.
- Reflejar valores centrados en la persona.
- Ser aplicables en entornos habituales.
- Perseguir:
 - la disminución de la conducta problemática;
 - la mejora en el uso de habilidades alternativas;
 - la mejora de la calidad de vida.
- Articularse en el marco de la Planificación Centrada en la Persona.

A este respecto **desde Fundación Raíles se elaborará y se difundirá para su implantación un Modelo de Apoyo Conductual Positivo que responda a los principios planteados.**

*VIVIR MEJOR Apoyo Conductual Positivo. Centro de Documentación y Estudios SIIS
Dokumentazio eta Ikerketa Zentroa Fundación Eguía-Careaga Fundazioa, 2011*

1. Introducción

1.5 UN MODELO TÉCNICO; IDEOLOGÍA, ESTRATEGIA Y MÉTODO EN LA FUNDACIÓN RAÍLES.

Como veremos más adelante, este Modelo Técnico de Apoyos es el resultado de un propósito (y de un proceso) de alineamiento entre la cultura (identidad e ideología), la estrategia y el método en la Fundación Raíles.

Marco normativo

No podemos olvidar, sin embargo, que los centros y servicios de la Fundación están, por lo general, sujetos a **contratos o acuerdos-marco que se suscriben con la Comunidad de Madrid**, y que éstos condicionan en buena medida la actuación de la entidad y sus equipos profesionales, tanto desde el punto de vista del **perfil de las personas usuarias** que acuden a esos centros, o de los **objetivos** planteados, como de los **recursos humanos y materiales** para abordarlos.

Por tanto, cada profesional, a través de la persona responsable del servicio, ha de conocer los **Pliegos de Prescripciones Técnicas** que rigen en cada caso, al menos en aquello que se refiere a su ámbito de responsabilidad, para asegurar no sólo una prestación del servicio de calidad, sino también ajustada a la normativa que dicta la Administración Pública.

Esa actuación es objeto de **inspecciones periódicas por parte de la Comunidad de Madrid** (al menos con carácter anual), redactándose el acta correspondiente con los **requerimientos** detectados, y la entidad debe asegurar una respuesta satisfactoria a los mismos para no incurrir en posibles incumplimientos del contrato.

De la misma forma, en el caso de los **Proyectos de financiación privada**, existirán unas **bases reguladoras** que enmarcarán la actuación de la Fundación para su presentación, desarrollo y justificación, tanto técnica como económica.

1.5.1 Misión, Visión, Principios y Valores

Es un hecho que ésta es una entidad de nueva creación, y que como tal ha de ir afianzando sus señas de identidad, pero también que es el resultado de al menos dos maneras de ser y de hacer, forjadas en Fundación Ademo y Fundación Carlos Martín a través de los años.

Por ello, el **Proceso de Integración Técnica** entre Ademo y Carlos Martín se entendió desde el inicio como una de las claves de la Fusión, puesto que pretende, a través de la identificación y el análisis de las semejanzas y diferencias entre ambas entidades, hallar un modelo común de trabajo, enfocado fundamentalmente a la prestación de apoyos de calidad a las personas con discapacidad intelectual que son usuarias de los distintos centros y servicios. También desde el principio se entendió este proceso como un trabajo de largo recorrido, no sólo por la dificultad de integrar diferentes formas de ver y de hacer, sino también porque dicho trabajo debía contar con la participación de los distintos equipos, de modo que todos ellos se vieran representados y aportaran sus diferentes perspectivas.

Con carácter previo a este proceso de integración técnica, se elaboró el ya mencionado **Referente Cultural**, que se resume en la Misión, Visión, Principios y Valores.

Si bien en este Modelo Técnico de Apoyos se incluye el posicionamiento que representa a la entidad en su conjunto, es lógico pensar que en los planes o programaciones generales de cada centro, servicio, proyecto, se aterrizen estos conceptos de una manera más profunda y más concreta en lo que respecta a cada ámbito de actuación.

1. Introducción

1.5 UN MODELO TÉCNICO; IDEOLOGÍA, ESTRATEGIA Y MÉTODO EN LA FUNDACIÓN RAÍLES.

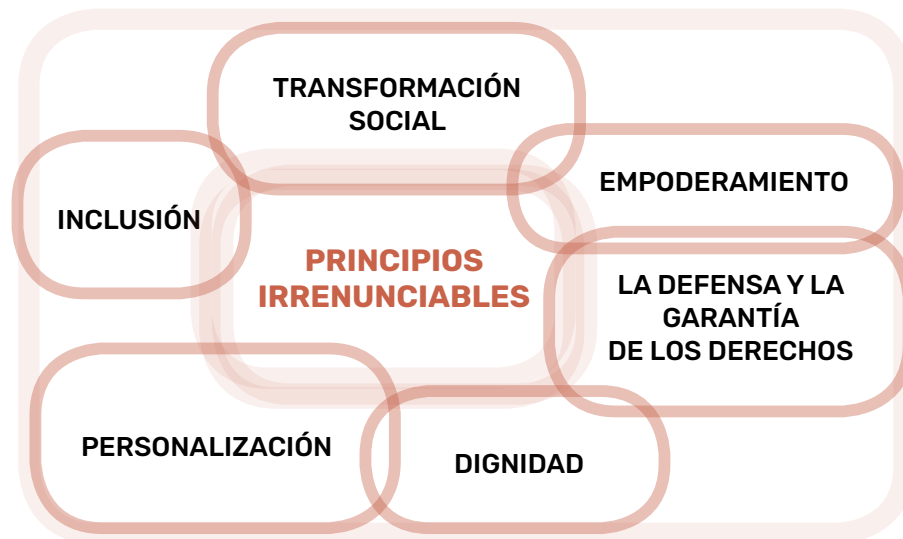
La **Misión** de Fundación Raíles es trabajar:

- Por la **inclusión** de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo como **ciudadana de pleno derecho**.
- Para que pueda elegir y desarrollar su **proyecto de vida**.
- En la construcción de una **sociedad más justa y solidaria**.

Nuestra **Visión** de futuro es:

- La Fundación es reconocida por su alta capacidad para **construir espacios de transformación social, justos y solidarios**, en los que la **inclusión social**, la **plena ciudadanía** y la **vida digna y de calidad** de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo se hacen realidad.

Nuestros **Principios Irrenunciables**:



Nuestros **Valores** son:



A partir de este Referente Cultural, una vez consensuada la identidad y la ideología que debía marcar el rumbo de la entidad en su acción social, se conformó un Equipo Estratégico que debía señalar un itinerario más concreto, con ejes transversales y líneas estratégicas para garantizar el cumplimiento de nuestra Misión. El resultado fue el **Plan Estratégico 2022-2025**.

1. Introducción

1.5.2 Ejes y líneas del Plan Estratégico 2022-2025

EJE 1. Buena fusión y nuevo modelo de organización

LE 1.1. Definición del modelo de la nueva Fundación Raíles

O 1.1.1.
Definir y acordar los distintos procesos de integración

O 1.1.2.
Definir y acordar la Política de Personas Trabajadoras

O 1.1.3.
Configurar y planificar la integración tecnológica

LE 1.2. Implantación de los procesos de integración

O 1.2.1.
Desarrollar procesos de legitimación interna y externa

O 1.2.2.
Llevar a cabo el Plan de Integración Cultural

O 1.2.3.
Aplicar el Modelo Técnico de Atención acordado e implantar los Sistemas de Gestión de Calidad

O 1.2.4.
Aplicar el Modelo Organizativo

O 1.2.5.
Aplicar la Política de Personas Trabajadoras

EJE 2. Personas con Discapacidad Intelectual (o riesgo de padecerla) y/o con trastornos del desarrollo y Familias

LE 2.1 Derechos y ciudadanía

O 2.1.1.
Compartir la misma visión de derechos y ciudadanía por parte de todos los grupos de interés

LE 2.2 Empoderamiento

O 2.2.1.
Incrementar el empoderamiento personal de las personas con discapacidad intelectual en relación a su propia vida

O 2.2.2.
Profundizar en la auto representación y en la participación en las decisiones

LE 2.3 Inclusión

O 2.3.1.
Incrementar las oportunidades de inclusión de las personas con discapacidad intelectual

LE 2.4 Familias

O 2.4.1.
Mejorar el rol de las familias como agentes principales de apoyo a las personas

O 2.4.2.
Mejorar el rol de participación de las familias en el proyecto de fundación

O 2.4.3.
Mejorar la calidad de vida familiar

EJE 3. Nuevos retos

LE 3.1. Consolidación y creación de proyectos y servicios

O 3.1.1.
Crear servicios necesarios

LE 3.2. Aplicación de nuevos paradigmas en las formas de trabajar

O 3.2.1.
Reformular la manera de trabajar para generar los cambios que se necesiten para hacer realidad los principios irrenunciables

O 3.2.2.
Avanzar en la personalización de forma integrada

LE 3.3. Modernización de infraestructuras

O 3.3.1.
Modernizar espacios para adaptarlos a los nuevos retos

O 3.3.2.
Reestructurar, renovar y unificar los sistemas informáticos

EJE 4. Entorno

LE 4.1. Transformación social "co-creada"

O 4.1.1.
Construir una sociedad más justa, solidaria e inclusiva

O 4.1.2.
Contribuir a la transformación social a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030

LE 4.2. Gestión del entorno

O 4.2.1.
Aumentar la incidencia política y social

O 4.2.2.
Promover y gestionar alianzas provechosas

O 4.2.3.
Aumentar la competencia interna de analizar y gestionar el entorno

EJE 5. Procesos Transversales

LE 5.1. Recursos y financiación

O 5.1.1.
Mejorar el sistema de financiación y de captación de recursos

O 5.1.2.
Diversificar las fuentes de financiación

LE 5.2. Participación

O 5.2.1.
Aumentar y mejorar la participación de todos los grupos de interés

LE 5.3. Mejora continua

O 5.3.1.
Profundizar en la cultura de mejora continua

LE 5.4. Comunicación

O 5.4.1.
Mejorar los procesos de comunicación interna

O 5.4.2.
Mejorar los procesos de comunicación externa

LE 5.5. Innovación

O 5.5.1.
Priorizar en qué innovar

O 5.5.2.
Crear condiciones en la organización para innovar

LE 5.5. Innovación

O 5.5.1.
Focalizar el aprendizaje en la adquisición de competencias

O 5.5.2.
Generar condiciones de aprendizaje

O 5.5.3.
Aprovechar las fuentes internas y externas de aprendizaje

Una vez diseñada la estrategia, el objetivo era proporcionar coherencia al modo en que se iba a hacer frente tanto a la ideología como a la estrategia, y alinear por tanto la gestión por procesos con el Referente Cultural y con el Plan Estratégico. Con ese fin vio la luz el **Mapa de Procesos de la Fundación Raíles**.

1. Introducción

1.5 UN MODELO TÉCNICO; IDEOLOGÍA, ESTRATEGIA Y MÉTODO EN LA FUNDACIÓN RAÍLES.

1.5.3 Mapa de Procesos ISO 9001:2015



1. Introducción

1.5 UN MODELO TÉCNICO; IDEOLOGÍA, ESTRATEGIA Y MÉTODO EN LA FUNDACIÓN RAÍLES.

1.5.3 Mapa de Procesos

En él identificamos:

LOS GRUPOS DE INTERÉS. Como elemento de entrada y salida.

LOS PROCESOS MISIONALES. Son los relacionados más directamente con la naturaleza de la entidad, con el fin para el que fue creada y en definitiva el que reza su Misión. Existe uno central que es el Proyecto de Vida, y alrededor pivotan los demás.

LOS PROCESOS CLAVE. Aquellos que se relacionan directamente con los procesos misionales, todo lo que hacemos diariamente para garantizar su cumplimiento. En concreto el Proceso Sistema de Apoyos englobaría un 2º Nivel en el que estarían los subprocesos relativos a cada uno de los centros y servicios de la Fundación.

LOS PROCESOS ESTRATÉGICOS. Aquellos que se relacionan con la Visión, que se anticipan a las necesidades futuras y contienen las aspiraciones de la entidad.

LOS PROCESOS DE SOPORTE. Los que permiten una adecuada gestión de los recursos para poder abordar la Misión.

A partir de este planteamiento global, **la Fundación pretende articular un modelo de intervención, orientado fundamentalmente a la generación de oportunidades y a la prestación de apoyos**, que sirva de elemento integrador de toda la propuesta ideológica, estratégica y metodológica. Un modelo que se asiente en un documento de referencia, vivo, dinámico, abierto a los cambios, pero que a fin de cuentas no sea sólo un documento, sino una **palanca para la transformación** progresiva de los centros y servicios, que fomente el trabajo en equipo, que guíe la oferta formativa, que promueva la innovación, y sobre todo que sea permeable a las necesidades cambiantes de las personas.

1. Introducción

1.5 UN MODELO TÉCNICO; IDEOLOGÍA, ESTRATEGIA Y MÉTODO EN LA FUNDACIÓN RAÍLES.



En este contexto, **una vez definidos como irrenunciables los principios que guían a la entidad**, y una vez incluidos en su Referente Cultural, su Planificación Estratégica y su Mapa de Procesos, **se expone a continuación un planteamiento para la implantación teórico-práctica de los mismos en los distintos centros y servicios de Fundación Raíles.**

2. La Dignidad, los Derechos, el Empoderamiento

2.1 LA DIGNIDAD

La dignidad es el principio central sobre el que pivotan el resto de principios y valores. Toda persona, también la que tiene discapacidad intelectual o del desarrollo, como individuo, como persona, en cuanto tal ser humano, tiene valor en sí y por sí misma. Con sus limitaciones y capacidades es un ser humano en esencia como cualquier otro. Es, en consecuencia, un individuo con sus características, intereses y fines propios e irrepetibles, con dignidad y **valor propio**, equiparables a los de cualquier otra persona.

Trabajamos para la calidad de vida de la persona y por **el derecho a una vida digna**. En consecuencia, **el trato digno**, como expresión básica y cotidiana de este principio, se revela como una pauta esencial de comportamiento de todas las personas de la fundación. De la misma forma, la igualdad y la diversidad son conceptos que han de ser destacados en este principio.

La **igualdad de oportunidades** es una idea de justicia social que propugna que un sistema es socialmente digno y justo cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos.

La **igualdad entre hombres y mujeres** no puede ser obviada tampoco en este apartado, ya que es en concreto un principio de la Convención de la ONU (Principio 7), un Objetivo de Desarrollo Sostenible (Objetivo 5) y un aspecto clave de la Transformación Social para este siglo. La no discriminación por razón de sexo, y la igualdad de trato y oportunidades, es una aspiración de la Fundación Raíles, y un precepto a cumplir en toda su actividad, así estemos hablando de profesionales, familias, personas voluntarias, entorno comunitario, y por supuesto de personas usuarias o participantes de los distintos servicios que presta la entidad.

Precisamente otro de los aspectos esenciales de la dignidad es el respeto a la diferencia, el respeto a la **diversidad** en todos los órdenes de la vida, ya sea ésta racial, cultural, religiosa, sexual, etc, y por supuesto aquella relacionada directamente con la propia discapacidad, debe constituir un pilar básico en el trato hacia las personas desde la Fundación. Incluso, la entidad no debe quedarse en ese ejercicio interno, proactivo y transformador, sino que, en línea con el apartado de Derechos, debe ejercer también un papel activo como garante en la defensa de ese derecho a la diversidad de cada persona, y luchar contra cualquier tipo de discriminación que pudiera sufrir.



2. La Dignidad, los Derechos, el Empoderamiento

2.2 LA DEFENSA Y LA GARANTIA DE LOS DERECHOS

Por encima de sus diferencias, la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, en tanto que miembro de la especie humana, es **ciudadana de pleno derecho, con derechos y obligaciones** como todas las demás. Una consecuencia práctica del ejercicio de los derechos se ha de traducir, más allá de una necesaria legislación inclusiva, **en la igualdad de participación y de oportunidades** efectiva, con los apoyos que las personas precisen para aprovechar aquéllas que darán sentido a su vida. Sólo así se podrá hablar de **justicia y de equidad**. Por ello, la Fundación adopta este principio como otro irrenunciable e incorpora siempre entre sus objetivos y acciones la **defensa y la reivindicación de los derechos**, tomando como marco la Convención de Derechos de Naciones Unidas. Asimismo, la fundación, está siempre atenta y vigilante en **la garantía del ejercicio y cumplimiento de los derechos** de las personas y de las familias en el ámbito interno de la propia fundación con sentido de **justicia y de equidad**.



Este principio “aterriza” en todos los ámbitos de la vida de la persona, y debe ser referencia para toda acción de la Fundación. En concreto:

- Se ha de defender, y en su caso reivindicar, el **derecho a una atención temprana** que posibilite que los niños y niñas con discapacidad o en riesgo de padecerla accedan lo antes posible a los apoyos especializados que precisan, ya que sólo así estarán en disposición de desarrollar todo su potencial.
- Se debe apostar por garantizar una **respuesta de calidad a las circunstancias de los alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales**, e ir avanzando en una propuesta **cada vez más inclusiva**.
- Se debe afianzar la propuesta cada vez más firme por una **formación profesional adaptada** que permita a las personas con discapacidad intelectual competir en el mercado laboral.
- Se debe reivindicar el **derecho al trabajo** del colectivo, y luchar por hacerlo efectivo con iniciativas y recursos para ello, ya sea en el **mercado abierto o protegido**, promoviendo acciones con la empresa privada y con las administraciones públicas.
- Se debe garantizar la **accesibilidad cognitiva, sensorial y física** como vía para el empoderamiento y la participación real y efectiva de las **personas con mayores necesidades de apoyo**.
- Se debe garantizar el acceso a una **vivienda** para las personas con discapacidad intelectual, procurando para ello **nuevos modelos inclusivos** que provean los apoyos necesarios para tal fin.
- Se debe garantizar el acceso a **una vida lo más independiente posible** a todos los niveles, articulando para ello los apoyos que sean necesarios.
- Dentro de estos derechos queremos dar una especial significación al ocio, componente esencial de la calidad de vida, y más en concreto al **ocio inclusivo**, donde todas las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo independientemente de su edad participen en actividades normalizadas y en el marco de la comunidad.

2. La Dignidad, los Derechos, el Empoderamiento

2.3 EL EMPODERAMIENTO

Como empoderamiento se conoce el **proceso por medio del cual se dota a un individuo, comunidad o grupo social de un conjunto de herramientas para aumentar su fortaleza, mejorar sus capacidades y acrecentar su potencial**, todo esto con el objetivo de que pueda mejorar su situación social, política, económica, psicológica o espiritual.

La palabra, como tal, es un calco que proviene del inglés, deriva del verbo *to empower*, que en español se traduce como 'empoderar', del cual a su vez se forma el sustantivo empoderamiento.

Empoderar, pues, significa para una persona **desarrollar la confianza y la seguridad en sí misma, en sus capacidades, en su potencial y en la importancia de sus acciones y decisiones para afectar su vida positivamente**.

El empoderamiento tiene que ver con **la autodeterminación**. "Auto" significa por sí mismo, desde sí mismo, a sí mismo; "determinación" significa decisión, intención, voluntad. Es decir, que autodeterminación significa decisiones tomadas desde la persona misma que inician conductas para lograr fines. Para Wehmeyer (2009), el comportamiento autodeterminado se refiere a «acciones volitivas (de voluntad propia) que permiten a una persona actuar como agente causal primario en la vida de sí misma y mantener o mejorar la calidad de su vida».

Las personas empoderadas creen en sí mismas, saben que pueden conseguir objetivos poniendo en juego sus propios recursos y que tienen derecho a ello y, además, quieren hacerlo e intentarlo. Es decir, que además de autoestima, las personas precisan en muchas ocasiones apoyo para estar empoderadas.

La Fundación Raíles es consciente de que **una parte significativa de los apoyos que presta debe orientarse al empoderamiento de las personas**. Es consciente de que no hacerlo supondría, por mucho que se defiendan y amplíen los derechos, la imposibilidad del ejercicio de una ciudadanía plena y una merma fundamental en las posibilidades de inclusión.

[1] Valor "Dignidad y Valor de la Persona". N°26. Código Ético de Plena inclusión. 2003

[2] Valor "Igualdad". N°46. Código Ético de Plena inclusión. 2003



2. La Dignidad, los Derechos, el Empoderamiento

2.3 EL EMPODERAMIENTO

Estos tres principios, Dignidad, Derechos y Empoderamiento, constituyen una referencia para toda la acción de la Fundación Raíles, y están interrelacionados de una manera ineludible, retroalimentándose mutuamente en la medida en que son abordados desde un enfoque global. La dignidad, como algo inherente a la persona, deriva, en relación a la comunidad de la que forma parte, en la salvaguarda de una serie de derechos y deberes, imprescindibles para regular la convivencia, y para cuyo ejercicio la persona debe empoderarse y ser empoderada, manifestándose libre para realizar elecciones y tomar decisiones que contribuyan a alimentar su proyecto vital.

La entidad contribuirá a ello desde esa perspectiva que planteaba el **Modelo Ecológico**, entendiendo que para contemplar la realidad de las personas con discapacidad es imprescindible considerar su entorno, cuál es y de qué forma condiciona, y en función de ello, enfocar la intervención teniendo en cuenta los distintos niveles señalados en el cuadro de la página 4 (individuo, familia, comunidad, sociedad).

Una vez tomado eso en consideración, conviene reseñar que la acción de la Fundación Raíles debe poner el foco, en primer lugar, en los niveles individuo, familia y comunidad, y asegurar en la mayor medida posible el cumplimiento de los 3 principios de referencia. Por supuesto, no quiere esto decir que se eluda la parte de acción que tiene que ver con la transformación social, sino que consideramos básico ir asentando una dinámica de trabajo que nazca desde la concepción individual, en la que podamos procurar que la persona tenga experiencias vitales que permitan ir incidiendo e influyendo en su entorno más próximo, para ir progresivamente siendo parte de un cambio mayor, que involucre a más agentes en diferentes contextos. Dicho de otra forma, sembrar dentro para poder recoger fuera.

En líneas generales, podemos afirmar que la Fundación Raíles tiene incorporados estos conceptos y los diferentes equipos se rigen por estos principios, si bien en los 3 casos se acusa una falta de procedimentación a la hora de abordarlos que debe ser abordada.

En la **Misión** de la Fundación Raíles se destaca que ésta trabaja **por la inclusión de cada persona como ciudadana de pleno derecho, para que pueda desarrollar su proyecto de vida**, y en la **Visión** se incluye **la ciudadanía plena y la vida digna y de calidad**.

De igual forma, en el **Plan Estratégico** de la entidad se identifican las **Líneas Estratégicas 2.1 Derechos y ciudadanía** y **2.2 Empoderamiento**, y se incluyen objetivos específicos relacionados con los 3 principios esenciales.

Como ya se ha indicado en este documento, la Fundación se acoge a la **Convención de Derechos de las personas con Discapacidad de la ONU** como referente en dicha materia, y por supuesto a toda la legislación vigente en los distintos ámbitos comunitarios.

La Fundación se acoge al **Código Ético de Plena Inclusión** como referente de actuación en relación a las personas con DID.

Existe un **Canal ético** y un **Sistema de Sugerencias, Quejas y Felicidades** que permite a las personas de los distintos grupos de interés comunicar cualquier incidencia en relación a la Fundación y sus centros y servicios.

2. La Dignidad, los Derechos, el Empoderamiento

2.3 EL EMPODERAMIENTO

Existirán también **Reglamentos de régimen interno (Plan de Convivencia** en el caso del Centro Educativo) orientados a que las personas conozcan sus derechos y deberes, y estos estarán elaborados en formatos accesibles.

La Fundación se encuentra inmersa en el **Programa PREDEA** (Prevención del Abuso) en sus centros de personas adultas, en colaboración con la Comunidad de Madrid.

Es fundamental en este sentido impulsar la **participación activa** de las personas con DI o del desarrollo, promoviendo el conocimiento de sus derechos para poder ejercerlos y, en su caso, defenderlos ante posibles abusos u obstáculos.

Para ello se promoverán **grupos de trabajo, opinión, autogestión, autorrepresentación** tanto dentro del ámbito de la Fundación como en otros foros comunitarios, en el ánimo de ir generando aquellos cambios necesarios para que poco a poco pueda ser una realidad la ciudadanía plena, y la vida digna y de calidad del colectivo.

Esa experiencia interna, en la que las personas vivirán **procesos de participación, democráticos y abiertos**, tendrá como consecuencia la influencia directa de las personas usuarias o participantes de los centros y servicios en todas aquellas cuestiones que les afecten, no sólo a nivel individual, sino también a nivel de centro y a nivel de la organización. Igualmente, desde la Fundación se promoverá la **participación de las personas con discapacidad como embajadoras de la entidad** en el entorno.

Se garantizará en toda la Fundación el **trato digno y de calidad** a las personas, y este objetivo será trasladado a todas y cada una de las actuaciones del equipo profesional.

Un **trato horizontal, acorde a la edad** de cada persona, **que respete sus ritmos y necesidades**, su **privacidad** y su **intimidad**.

En cualquier caso, se garantizará que todas las personas tendrán un **Plan Personal** que responda a sus necesidades e intereses, que éste deberá ser **accesible** para que todas las personas (especialmente aquellas con mayores necesidades de apoyo) puedan contar con **objetivos y actividades orientados a resultados personales**, y se intentará recabar la **colaboración del círculo de apoyo de la persona**, tal como se desarrollará más adelante.

En este sentido, la metodología de **Apoyo Activo** es una **estrategia orientada a garantizar que las personas (especialmente aquellas con grandes necesidades de apoyo) pueden ejercer un mayor control sobre todo aquello que acontece de manera diaria en sus vidas**, ya que asegura que, en la medida de sus posibilidades, ejercen un papel protagonista y es precisamente ese ejercicio diario, ese empoderamiento cotidiano, el que contribuye a ir experimentando un crecimiento personal continuo, y en consecuencia disfrutar de vidas más dignas y plenas.

De igual manera, la **gestión por procesos** es un hito fundamental en la acción social de la entidad. **Este enfoque está orientado al cliente, en este caso las personas usuarias**, que son contempladas como la **principal parte interesada** del sistema de calidad, y cuyo nivel de satisfacción respecto a los servicios que reciben se mide periódicamente y resulta esencial para la **mejora continua**. Por tanto, todo el sistema pretende garantizar un **servicio digno, de calidad, "satisfactorio" para las personas con discapacidad que lo reciben**, en el que se respeten sus derechos, sus necesidades y sus intereses.

3. La Personalización

Un eje principal, derivado del principio de dignidad, es **poner en el centro a la persona** y, en consecuencia, inspirar la actuación y el modelo técnico en la personalización. Cada persona es irrepetible en su biografía y en su proyección. En consecuencia, cada persona tiene circunstancias, expectativas, deseos, intereses y maneras de contribuir al bien común que configuran las metas de su **proyecto de vida**. Asimismo, cada persona tiene unas necesidades de apoyo distintas en variedad y en intensidad. Así, en la Fundación Raíles los apoyos a las personas, y en consecuencia la estrategia, los procesos y la estructura, se organizan en torno a la personalización, a la escucha y al trato personalizado, dirigiendo sus acciones, procesos y recursos al proyecto de vida de cada persona. Adaptando la estructura y las actividades de los centros y servicios al modelo de Calidad de Vida, a las demandas expresadas por las personas y asegurando que, en la medida de sus posibilidades, la persona con discapacidad controla su entorno, conoce qué ocurre en él y participa.



La esencia del principio de personalización no sólo se dirige a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo de la fundación. Es un principio que se aplica también a las familias y al equipo profesional.

El principio de la personalización se recoge en el **Referente Cultural** acordado, en la Misión, la Visión y los Principios y Valores, así como en el proyecto de **Plan Estratégico de la Fundación Raíles en el Objetivo 3.2.2.**

Este principio debe estar igualmente recogido en la misión y programas generales de todos los centros y servicios.

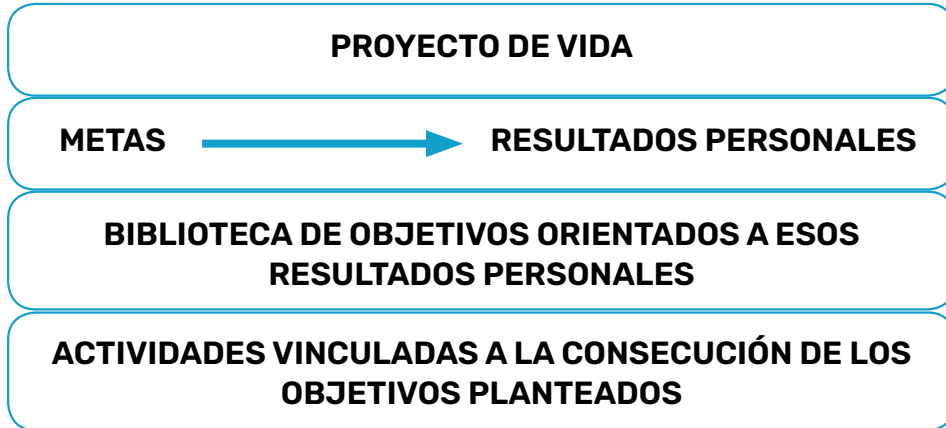
En el Modelo de los Centros y Servicios implica recoger la personalización como principio central que guíe la intervención, la planificación de los apoyos. Flexibilizando los servicios para garantizar una atención personalizada. Las actividades, los apoyos a cada uno de las personas están dirigidas al logro de sus objetivos personales orientados a resultados personales en función de sus metas.

El principio de personalización se materializa en el Plan Personal, que ha de responder a las necesidades e intereses de cada persona usuaria o participante de los distintos servicios, y orientarse a resultados personales que se incidan en su Calidad de Vida.

En línea con esa idea, cada paso de **los distintos procesos que se pretendan desarrollar con las personas usuarias o participantes** (incorporación y acogida, desarrollo de planes personales, apoyos para la educación/formación, el empleo o la vida independiente) **deben ser enfocados desde la óptica de esa persona.**

Como es lógico, **cada tipología de centro incluirá ciertas particularidades que derivarán en la identificación de objetivos distintos** (terapéuticos, educativos, formativos, laborales, sociales, etc), pero que en todo caso perseguirán **resultados personales**, e incluirán la **participación activa de la persona** interesada en la medida de sus posibilidades.

3. La Personalización



La Planificación individual será base para fundamentar la Planificación Operativa de los centros y servicios, que a su vez contribuirá a alcanzar los objetivos y a lograr los resultados esperados del Plan Estratégico.

En relación a la metodología seguiremos los modelos de referencia con los que se viene trabajando ya que todos ellos, desde distintas perspectivas, entienden como clave la personalización y sitúan a la persona en el centro de la intervención.

Elaborar nuestro propio Modelo de Planificación Centrada en la Persona, basándonos en la metodología proporcionada por Plena inclusión, pero simplificando el proceso, puede ser una de las bases importantes para la **definición, elaboración y gestión de los Planes personales** que asegura y sistematiza la participación activa tanto de las personas usuarias como de su red de apoyo y garantiza el desarrollo del principio de personalización en el contexto metodológico enunciado.

Respecto al uso de las herramientas, contamos con el Software +Integra, que permite gestionar el expediente con toda la información relativa al usuario y su familia, y además desarrollar el Plan Personal. Se considera que hay que profundizar en el uso de estas herramientas y explorar todas las posibilidades que ofrece (exportación/importación de datos, informes, PCP). Será conveniente generalizar el uso de +Integra y complementar con la herramienta Drive.

En relación a herramientas técnicas, se plantea seguir utilizando la Escala de Calidad de Vida INICO-FEAPS y la Escala San Martín, las herramientas de valoración de empleabilidad y competencias de inserción laboral, y elaborar un instrumento de valoración de necesidades de apoyo común, tipo SIS.

El planteamiento sería integrar esos planes individuales e itinerarios bajo el mismo modelo, en el software +Integra que se considera que es la herramienta adecuada.

Dichos itinerarios y planes personales deben ser lo más accesibles posible cognitivamente. Se considera muy importante también evaluar la accesibilidad en los centros.

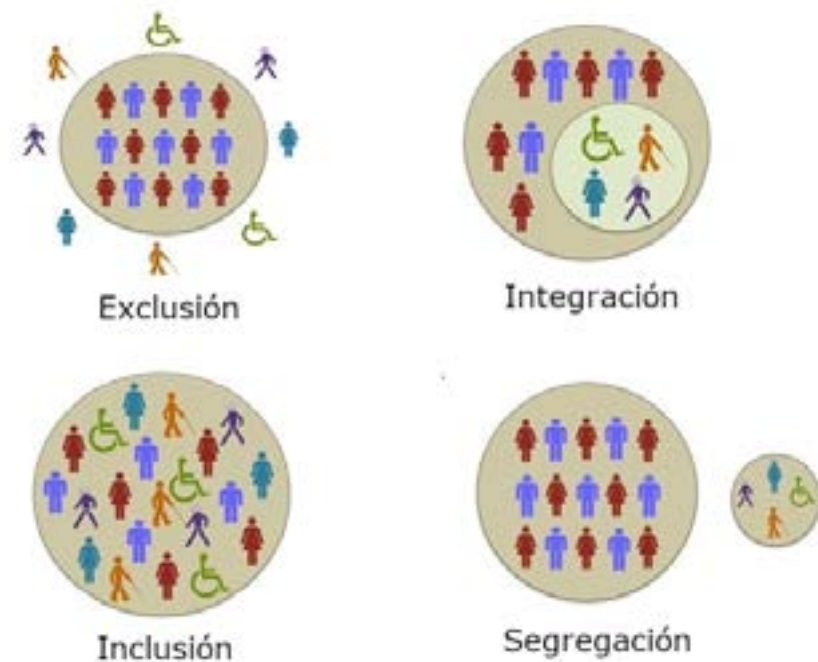
4. La Inclusión

La inclusión es un aspecto esencial de la vida. El ser humano es ser humano no en soledad, sino en el seno de otros seres humanos que nos valoran, nos respetan y nos proporcionan afecto. La vida no encuentra sentido realizada en soledad, o en contextos de exclusión y de segregación. La vida encuentra sentido cuando se afronta desde la realidad de otras personas, con la contribución de la persona a las demás y de las demás a esa persona, en un proceso recíproco.

Históricamente, los movimientos asociativos han venido trabajando desde paradigmas hoy ya superados: por la normalización y por la integración. El concepto de inclusión va más allá de estos dos anteriores en el sentido de que no se trata sólo de que las personas con discapacidad aprendan habilidades para tener conductas normalizadas, culturalmente valoradas (normalizar), y no se trata sólo de situar a personas en contextos normalizados (integrar); se trata de **generar procesos orientados a lograr mejoras no sólo de las capacidades y actitudes de las personas, sino también de hacer transformaciones de las condiciones sociales en los entornos en los que viven.** La inclusión ha de entenderse, no como un resultado preestablecido, sino como un **proceso personal orientado por el resto de los principios irrenunciables.**

Por ello, la Fundación Raíles es consciente de que su rol en relación con la inclusión es el de servir de puente, apoyar a las personas, pero también transformar o contribuir a transformar los entornos para que sean verdaderamente inclusivos. Ayudar a las personas y cambiar el mundo, desde los deseos, valores y posibilidades de las personas, actuando en la sociedad.

En la **Misión** de Fundación Raíles se explicita que **“trabajamos por la inclusión de cada persona...”** En el **Plan Estratégico de Fundación Raíles** se recogen el 0.2.3.1, que habla específicamente de la Inclusión Laboral y la vincula directamente con la capacitación profesional en aquellos perfiles que demande el mercado, y en el 0.3.1.1. que recoge la necesidad de crear un servicio RAÍL (Recursos y Apoyos para la Inclusión Laboral) y su consolidación como proyecto.



4. La Inclusión

Respecto a las acciones orientadas a la inclusión existen diferentes programas y actividades enfocados a fomentar la Inclusión Social, además de las relacionadas con el voluntariado, la realización de prácticas laborales y la participación sistemática en los foros locales; sin olvidar la realización de campañas de sensibilización en los entornos social y empresarial, la realización de validaciones de accesibilidad cognitiva en el entorno y en la propia fundación y el dotar a los centros de un carácter abierto al propio entorno, se entiende en cualquier caso que debería darse a cualquier actividad un enfoque inclusivo, y trascender el espacio del centro para ocupar otros.

No obstante es necesario de manera prioritaria, elaborar, desde el ideario de las tres P (presencia, participación, pertenencia) nuestro propio **“modelo de inclusión”**, es decir definir y acordar qué es y qué no es inclusión, reuniendo los requisitos que determinan lo que es inclusivo y evaluar nuestras acciones y proyectos de acuerdo con ellos que aseguren la condición como ciudadanos de pleno derecho a las personas con discapacidad intelectual.

Es importante recordar que, como se decía más arriba en este mismo apartado, la inclusión es un proceso personal, y a la vez un proceso social, que requiere de una evolución a esos dos niveles, y que dichos procesos conllevan tiempo, recursos de diversa índole, y condiciones a veces favorables y otras no tanto.

Es un proceso personal porque cada persona puede sentirse incluida donde otra se siente excluida, de la misma forma que la percepción del bienestar es subjetiva, y ello provoca que determinados formatos (residenciales, educativos, o laborales) pueden necesitar y necesitan de hecho una revisión, y debemos ir transformándolos entre todos/as, pero entendiendo siempre que hay personas que hoy están integradas en esos formatos, que en buena medida responden a sus necesidades, y que su percepción, su bienestar, son el aspecto más importante a valorar en todo este proceso.

El concepto de proceso es en este caso especialmente relevante. No es posible, ni en cierto modo deseable, pasar de 0 a 100 en un instante, y por tanto no conviene desechar oportunidades que pueden mejorar la situación de las personas en lo que respecta a su inclusión en sociedad, aunque éstas no respondan al ideal que manejamos en nuestras aspiraciones. Cada paso cuenta, cada iniciativa que acerque a las personas al ejercicio de una ciudadanía cada vez más plena, es valiosa, porque cada incursión en el entorno, cada interacción, provoca una transformación en la propia persona y en la sociedad, y provoca que la rueda siga girando en la dirección deseada.

Resumiendo, podríamos decir que la Inclusión es un proceso que:

- No es espontáneo.
- No es una suma de medidas.
- Requiere planificación, no es improvisado.
- Se construye poco a poco, consolidando cada paso.
- Es sistémico, un cambio afecta al resto.
- Requiere de la participación de los distintos actores.
- Nunca se acaba, está en continua revisión.

Por ello el modelo ha de tener una perspectiva de trabajo en red, en la idea de trabajar conjuntamente con otros servicios internos y externos el acceso de las personas participantes a recursos de ocio, vida independiente, participación en comunidad (foros ciudadanos). Y contemplar un sistema de gestión y de comunicación de las oportunidades de inclusión transversal.

5. La Transformación Social

Entendida la transformación social como un principio, además de como un objetivo, la fundación, al incorporar como materia misional **la necesidad de cambiar el mundo** en el que viven las personas con discapacidad intelectual y las demás personas, es consciente de que, al formar parte de ese mundo, no puede funcionar al margen de él y que, por tanto, sostiene **una mentalidad permanente de apertura y de influencia e incidencia intencionadas**.

Se entiende que **los principios que inspiran la actuación de la Fundación han de ser principios que deberían inspirar la vida de la sociedad** y, que, de lograrlo, se construiría una comunidad diferente, mejor, con más capital social, más amable, más accesible, más humana y más inclusiva. En definitiva, más justa y más solidaria.

Este principio de transformación social se encuentra recogido en el Referente Cultural acordado, en la Misión (sociedad justa y solidaria), la Visión y los Principios y Valores, así como en el proyecto de Plan Estratégico de la Fundación Raíles en los objetivos 4.1.1 y 4.1.2.

Este principio debe estar igualmente recogido en la misión y programas generales de todos los centros y servicios de la Fundación, así mismo se considera necesario un alineamiento explícito con la Agenda 2030 y los ODS. El objetivo 4.1.2. del Plan Estratégico establece la identificación de los ODS prioritarios para la Fundación y el desarrollo de un plan de contribución y alineamiento a estos objetivos en el que se incluye a todos los centros y servicios.

Los planes de transformación social que existen en el entorno deben tener un reflejo en la entidad, y formar parte de los proyectos de la fundación Raíles para todos sus grupos de interés internos, permitiendo así **replicar los instrumentos y recursos del entorno en nuestro “microsistema”**: plan de igualdad para todos/as, certificado de profesionalidad para todos/as, desarrollo de planes para la vida independiente, nuevos modelos de vivienda, nuevas sexualidades, nuevos modelos de familia, etc.



5. La Transformación Social

Las acciones irán encaminadas a desarrollar actividades abiertas a la sociedad, con una presencia constante en el entorno, aprovechando los recursos comunitarios, y contribuyendo así a la transformación social mediante la “experiencia real” de ejercer la ciudadanía plena de las personas con discapacidad intelectual: participación en las actividades de ocio y deporte (espacios y actividades inclusivas), en defensa de derechos (grupos de mujeres, nuevas masculinidades, sexualidades diversas) participación en el desarrollo del sistema educativo (COPIA, escuelas de la UNESCO) y de la política (participación activa), de la economía (desarrollando competencias para comprender y actuar en este ámbito), de la tecnología (disminuyendo la brecha digital), de la sociedad (desarrollando competencias para promover la transformación social), en la comunidad (mediante acciones de voluntariado), de la cultura (como actores y actrices principales, ejerciendo el rol de artistas que crean y/o interpretan sus propias obras), etc. De forma complementaria a estas actividades seguiremos realizando otras encaminadas a **incidir en la sociedad para fomentar la sensibilidad y la complicidad con la construcción de nuevos escenarios de transformación.**

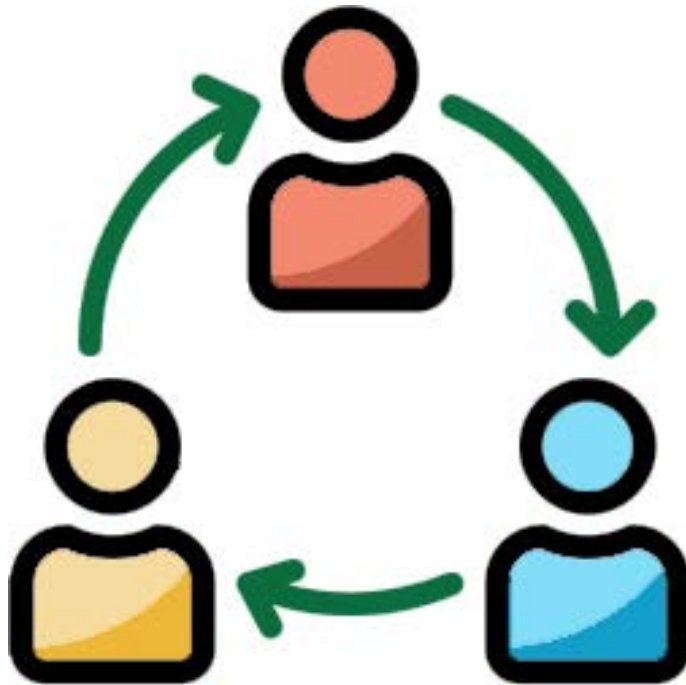
En relación con las metodologías, seguiremos el **modelo de ciudadanía plena basado en el elaborado por Plena Inclusión**, incorporando a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo a todos los ámbitos de la sociedad: la educación ordinaria, la formación profesional y el empleo, el ocio en entornos comunes, etc. Para ello nos apoyaremos en **metodologías que fomenten el trabajo en red y en el desarrollo de alianzas con organismos y recursos del entorno.**

Tenemos que fomentar la participación de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, profesionales y familias en iniciativas encaminadas al logro de la transformación social y apoyarnos en **el equipo de comunicación externa** para dar visibilidad a los logros alcanzados. Para medir el avance en este principio se llevará cabo un **seguimiento de cómo evoluciona la transformación social dentro del Plan estratégico** a través de los indicadores establecidos. En los centros y servicios de la Fundación se podrán establecer indicadores específicos para medir de forma fiable y útil la evolución de nuestras actuaciones en este principio, pero teniendo presente que deberán estar vinculados con el Plan Estratégico.

6. El apoyo y la participación familiar

Cada familia es única, dinámica, con fortalezas y capacidades, y con una composición diferente. Las familias, como primer círculo de apoyo de la persona, son vitales para responder a las necesidades de los niños y niñas, hombres y mujeres con discapacidad, y a la transformación social necesaria para el logro de la misión y visión de la Fundación Raíles. El apoyo y la participación familiar son necesarios para contribuir a la calidad de vida de las personas.

La participación aparece como uno de los valores en el referente cultural de la Fundación RAÍLES. Su concepción parte de un conjunto de significados compartidos asociados a **vitalidad, salud organizacional, sentimiento de pertenencia**. Es un valor que reconoce la sabiduría de TODAS las personas y TODOS los grupos de interés, mueve la organización. Es un derecho garante de autonomía, empoderamiento y de personalización.



Este principio también se encuentra recogido en el Referente Cultural acordado, en la Misión (con su red de apoyos), la Visión y los Principios y Valores, así como en el proyecto de Plan Estratégico de la Fundación Raíles en los objetivos O 2.4.1., O 2.4.2. y O 2.4.3.

Este principio debe estar igualmente recogido en la misión y programas generales de todos los centros y servicios de la Fundación, así mismo se considera necesario un alineamiento explícito con la Agenda 2030 y los ODS. El objetivo 4.1.2. del Plan Estratégico establece la identificación de los ODS prioritarios para la Fundación y el desarrollo de un plan de contribución y alineamiento a estos objetivos en el que se incluye a todos los centros y servicios.

Es necesario **impulsar un Servicio de Atención a Familias transversal a la Fundación** relacionado con los objetivos del Plan Estratégico: mejorar el rol de las familias como agentes principales de apoyo a las personas, mejorar el rol de participación de las familias en el proyecto de la fundación y mejorar la calidad de vida familiar. Dentro de este servicio transversal es necesario **desarrollar el proceso clave de familia y red de apoyos**, conectándolo con los procesos de sistemas de apoyos y participación. A partir de este proceso se concretará el **rol que las familias van a desempeñar en la Fundación y en cada centro y servicio**.

6. El apoyo y la participación familiar

Las acciones más importantes a desarrollar dentro de los centros y servicios son: **incluir los nuevos roles familiares y redes de apoyos** en el desarrollo de las acciones, asumiendo su diversidad a diferentes niveles, disponer de un **Plan de Acogida familiar** (familia a familia) común, **concretar los procesos de participación en los programas individuales** de las personas, **ofertar grupos de participación** (grupos de opinión, grupo de grupos de encuentro y reflexión, grupos de abuelos y abuelas, programa padre a padre, madre a madre, días de puertas abiertas, etc) y **fomentar la participación en los grupos transversales de la Fundación**, asegurarnos **establecer una comunicación accesible con las familias** (documentos en lectura fácil, canales de comunicación con las familias más ágiles y directos) y contribuir a **reducir la brecha digital**.

El **Sistema de sugerencias, quejas y felicitaciones** puede ser también un canal apropiado para promover la participación, para ello es necesario actualizar este sistema, dando publicidad del mismo en todos los servicios y haciéndolo accesible a todas las familias y personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Para medir el avance en este principio se llevará a cabo un **seguimiento de su evolución dentro del Plan estratégico** a través de los indicadores establecidos. Así mismo se **mantendrán los cuestionarios de satisfacción para familias y redes de apoyos** extensibles a todos los centro y servicios de Fundación Raíles, actualizando su contenido para recoger su opinión no solo sobre el funcionamiento de los servicios con respecto a ellos y su familiar, sino también a este principio de Apoyo y participación familiar.



7. Las competencias del equipo profesional

Sin lugar a dudas, el papel de los equipos profesionales, el papel de cada una de las personas trabajadoras, extensible al personal voluntario y al personal de prácticas, es fundamental en la construcción, y sobre todo la implantación, de un determinado Modelo Técnico para la prestación de apoyos.

La transmisión de un referente cultural, o de un modelo técnico, documentos con una gran carga ideológica, deben desmenuzarse en aplicaciones prácticas, en el desarrollo de aptitudes y actitudes en el día a día. Dicho de otro modo, deben ser traducidas a competencias.



Se entiende por **competencias** el conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes y conductas laborales que posee una persona y que le permiten la realización exitosa de una actividad.

Entendemos por **competencias transversales** aquellas que están referidas exclusivamente a las características o habilidades del comportamiento general del/de la profesional en el puesto de trabajo, independientemente de otros aspectos como su dominio de elementos tecnológicos o conocimientos específicos que corresponden a las competencias técnicas. En este documento vamos a abordar las competencias transversales.

La base primordial de las competencias transversales Fundación Raíles son sus principios irrenunciables (personalización, dignidad, derechos, empoderamiento, inclusión, transformación social), **y sus valores** (compromiso, respeto, solidaridad, eficacia/eficiencia, liderazgo compartido, visión positiva, transversalidad, participación e innovación).

Además, desde la óptica de la flexibilización de los formatos, y la búsqueda de un protagonismo cada vez mayor de las personas usuarias/participantes en los centros y servicios de Fundación Raíles, se hace necesario un trabajo para la identificación y mejora de ciertas competencias básicas reflejadas en los diferentes informes, entre las que destacamos dos:

- 1 La **empatía**, como forma de acercarse a la realidad de la persona a la que prestamos apoyo, tratando de identificar sus necesidades e intereses.
- 2 La **flexibilidad**, como la vía para poder gestionar las oportunidades y dar respuesta a un modelo cada vez más personalizado.

El **sistema de gestión de competencias profesionales de Fundación Raíles** se encuentra recogido en el Plan Estratégico 2022-2025 en los objetivos 5.6.1 y 5.6.2., y dentro del proceso estratégico de Política de Personas del mapa de procesos. Este sistema está actualmente en fase de desarrollo y las aportaciones que aquí proponemos son un acercamiento a los documentos definitivos.

7. Las competencias del equipo profesional

Respecto a la adquisición y mejora de competencias transversales se pondrá por tanto una especial atención en **ofertar acciones formativas en base al referente cultural, al propio Modelo Técnico y a las diferentes metodologías propuestas** para cada principio en nuestros centros y servicios (planificación centrada en la persona, apoyo activo, apoyo conductual positivo, modelos inclusivos, modelo ecológico, diseño universal de aprendizaje, análisis de la 3 P, enseñar a elegir, empleo personalizado, ...).

De forma complementaria al sistema de gestión por competencias se diseñará un **Plan de Formación** anual que abordará la adquisición de estos principios, valores y competencias, utilizando distintas modalidades de aprendizaje: cursos, intercambios, visitas..., y además incluirá propuestas innovadoras como la generación de espacios de encuentro y de ideación y co-creación entre profesionales de los diferentes proyectos / servicios y de diferentes perfiles (personas con discapacidad, familias, profesionales, voluntarios, personas de otros sectores o ámbitos que colaboren aportando su punto de vista...).

Desde el Modelo Técnico se propone incidir de forma especial en:

- **Formar a los profesionales en otros modelos inclusivos** (no solo de España sino también del resto del mundo). Mayor formación en apoyos para que la inclusión sea real, sobre todo con las personas con más necesidades de apoyos.
- También es conveniente una **mayor formación a todos los grupos de interés sobre los derechos de las personas con discapacidad intelectual** o del desarrollo y la plena ciudadanía, como así se recoge en el objetivo 2.1.1. del Plan Estratégico, a través de formación reglada y habilitando espacios de reflexión en los equipos de profesionales y en los grupos de opinión.

- Una mayor **formación y participación en experiencias que logren tener impacto social**, haciéndonos así conscientes de que nuestra participación incide en la transformación social.
- **Se necesita seguir formando a las personas para promover el empoderamiento** siguiendo los criterios del modelo de empoderamiento previamente acordado.
- Se trabajará el **trato digno entre iguales y con el resto de personas**, fomentando que el comportamiento de los profesionales sea un modelo de trato digno.
- Hay una necesidad de **formar en Ética a los equipos profesionales**, para poder tener una perspectiva más sólida en este tema.
- Hay que continuar con **formación a todo el equipo sobre apoyo y participación familiar y sobre calidad de vida familiar**.
- Hay que realizar formación **al equipo de profesionales sobre los nuevos roles familiares y redes de apoyos**.
- Hay que difundir adecuadamente el **sistema de Sugerencias, Quejas y Reclamaciones**, y sensibilizar a los equipos profesionales acerca de la importancia de su uso, con el fin de que sea una herramienta válida de participación para las personas usuarias.

Complementariamente a lo anteriormente mencionado, se debería actualizar el **Plan de acogida para profesionales**, incorporando en el propio Manual de acogida cómo se han de desarrollar los principios en cada uno de los servicios y apoyos de la Fundación. Es necesario además hacer un esfuerzo en implementar este plan en todos los servicios, incluyendo la tutorización de las personas trabajadoras nuevas.

7. Las competencias del equipo profesional

También es necesario **implicar a los profesionales en el conocimiento, comprensión, identificación y contribución al desarrollo de los ODS.**

Es importante reseñar que todos estos planteamientos relativos a los equipos profesionales pueden ser extrapolables (con distinta frecuencia e intensidad) a las **personas voluntarias y al personal de prácticas**, para quienes recibir una transmisión cultural, ideológica y técnica clara y solvente nos sólo les proporciona una formación/información útil a nivel individual, sino que además les facilita el ejercicio de su actividad diaria con las personas participantes en los

En ese sentido, el Modelo Técnico ha de constituir en sí mismo un apoyo para todas las personas que trabajan, realizan acciones de voluntariado, o desarrollan prácticas en la Fundación, y servir al tiempo de referencia para el diseño de otras acciones que, sustentadas en el Modelo, profundicen en esa mejora permanente de las competencias personales y profesionales.



8. Bibliografía

- *Referente Cultural Fundación Raíles, 2021.*
- *Plan Estratégico 2022/2025, Fundación Raíles, 2022.*
- *Ficha para la reflexión sobre el Modelo Técnico. Juan José Lacasta y Cristina Herrero, 2021.*
- *Discapacidad intelectual: definición, diagnóstico, clasificación y sistemas de apoyos. Robert I. Schalock, Ruth Luckasson y Marc J. Tassé. Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y Desarrollo-AAIDD, 2021.*
- *Hacia una nueva concepción de la discapacidad. Robert L. Schalock. Universidad de Salamanca, España. 1999.*
- *Un círculo virtuoso. La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Fundación CERMI Mujeres 2019.*
- *El modelo de calidad de vida y apoyos: la unión tras veinticinco años de caminos Miguel Ángel Verdugo Alonso, INICO-Universidad de Salamanca, Robert L. Schalock, Laura E. Gómez Sánchez, Universidad de Oviedo, 2021.*
- *Planificación centrada en la persona: un enfoque de intervención basado en las fortalezas. Emilio Ruiz Rodríguez, 2020.*
- *El apoyo activo como herramienta para la mejora de la participación de la persona con discapacidad intelectual. Estado de la cuestión. Tania Cuervo Rodríguez, María Teresa Iglesias García, Samuel Fernández Fernández. Universidad de Oviedo, 2016.*
- *Vivir mejor. Apoyo Conductual Positivo. Centro de Documentación y Estudios SIIS Dokumentazio eta Ikerketa Zentroa Fundación Eguía-Careaga Fundazioa, 2011.*
- *Código Ético Plena Inclusión. Plena Inclusión, 2016.*
- *Profundizando en el significado de la inclusión escolar. Mabel Villaescusa. CEFIRE Educación Inclusiva, 2017.*