

DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS RSC ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SERVICIO DE INTERCAMBIO Y
BENCHMARKING
F1.S7.P06

INDICE

1. DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

- **Nombre:** Madrid Salud. Ayuntamiento de Madrid
- **Persona de contacto:** Teresa Benítez Robredo
- **Cargo:** Jefe de la Unidad Técnica de Formación e Investigación
- **e-mail:** benitezrmt@madrid.es
- **Teléfono:** 91 4803229
- **Página web:** www.madrid.es
- **Breve descripción de la actividad:** El proyecto tiene como objeto favorecer la integración de las personas con discapacidad intelectual en la sociedad a través de la realización de prácticas formativas en centros municipales dependientes del Organismo Autónomo Madrid Salud. Con esta formación se ponen en contacto con un ambiente laboral normalizado y pueden adquirir la experiencia necesaria para acceder a un puesto de trabajo.
- **TÍTULO DE LA BUENA PRÁCTICA:** PROYECTO EMPLEA-DIS PARA EL FOMENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL

2. RESUMEN EJECUTIVO

- **Resultado obtenido:**

43 personas con discapacidad intelectual han realizado prácticas laborales en distintos centros de la organización, adquiriendo diversas destrezas que les sitúan en mejor posición para la obtención de un empleo.

A través de las prácticas los alumnos mejoran en múltiples áreas: relaciones interpersonales, autonomía en actividades de la vida diaria (como utilización del transporte público, manejo del euro...) desarrollo de nuevos roles, fomento de la autodeterminación, maduración personal y profesional, etc.

- **Principal lección aprendida:** la presencia de estas personas en el entorno laboral es muy beneficiosa para el resto de trabajadores pues mejoran el clima laboral y humanizan el trabajo.
- **Nivel de posible aplicabilidad a otras organizaciones (alto/medio/bajo):** Alto.
- **Grado de innovación:**

Este proyecto ha significado un avance en cuanto a la sensibilización ante la inclusión de la persona con discapacidad intelectual en el empleo público. El proyecto está en línea con los principios generales de la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, (artículos 5, 6, 8, 9, 19, 21, 24, 27 y 30).

Reservados todos los derechos. No se permite transmitir a terceros alguna parte de esta publicación, cualesquiera que sea el medio empleado –electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc.- sin el permiso previo de la organización dueña de la buena práctica.

DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS RSC ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SERVICIO DE INTERCAMBIO Y BENCHMARKING

F1.S7.P06

● Resumen de la Buena Práctica:

El proyecto se viene desarrollando desde octubre de 2009, en el marco de un convenio suscrito entre Madrid Salud (MS) y la Fundación Gil Gayarre (FGG). Actualmente ha comenzado el 8ª curso de prácticas.

El objeto del proyecto es mejorar la formación de los usuarios del Área de Inserción Laboral de los Centros Ocupacionales de la Fundación Gil Gayarre, por medio de la realización de prácticas en Centros Municipales dependientes del Organismo Autónomo Madrid Salud. Con ello se ponen en contacto con un ambiente laboral normalizado y pueden adquirir la experiencia necesaria para acceder a un puesto de trabajo.

Las personas con discapacidad intelectual se enfrentan a un doble reto: el de las limitaciones que les impone su propia discapacidad y los obstáculos y limitaciones que se encuentran en la sociedad. Uno de los aspectos más importantes para conseguir una integración social efectiva de las personas con discapacidad es lograr una igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

La Administración Pública puede y debe jugar un importante papel en la promoción de la responsabilidad social corporativa. El trabajo con personas discapacitadas intelectualmente enriquece a estas personas y al resto de los trabajadores, favoreciendo la no discriminación y la integración social efectiva de las personas con discapacidad intelectual.

Además de promover su integración laboral se favorece un mejor conocimiento de sus capacidades por parte del resto de los trabajadores, generando una mayor sensibilidad social hacia este tipo de problemas y facilitando su aceptación e integración en la sociedad.

En estos siete años, más de cuarenta personas de la Fundación Gil Gayarre han acudido a diversos centros de Madrid Salud para desarrollar prácticas laborales. Las funciones desempeñadas son las propias de un puesto de ordenanza o auxiliar de gestión y servicios comunes. Para el desarrollo de la formación práctica, los alumnos están apoyados por un/a preparador/a laboral.

Los resultados logrados con estas prácticas van más allá de las competencias laborales, ya que los alumnos alcanzan una mejora generalizada de su Calidad de Vida (desarrollo personal, bienestar emocional, autodeterminación, inclusión social, derechos...) así como altos índices de satisfacción personal y familiar.

Este programa concede a la persona el poder de tomar decisiones sobre los apoyos que recibe, convirtiéndola así en el motor de su propio desarrollo personal.

3. DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA

3.1 Resultados.

3.2.1. Datos de partida y objetivos que buscaba con la implantación de la Buena Práctica

Reservados todos los derechos. No se permite transmitir a terceros alguna parte de esta publicación, cualesquiera que sea el medio empleado –electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc.- sin el permiso previo de la organización dueña de la buena práctica.

DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS RSC ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SERVICIO DE INTERCAMBIO Y BENCHMARKING

F1.S7.P06

El objetivo del proyecto es favorecer la integración de las personas con discapacidad intelectual en la sociedad.

Este objetivo se concreta en los siguientes objetivos secundarios:

- Favorecer la inserción laboral de personas con Discapacidad Intelectual.
- Proporcionar formación práctica a estas personas.
- Ofrecerles un ambiente laboral normalizado que les permita adquirir la experiencia necesaria para acceder a un puesto de trabajo.
- Sensibilizar y mejorar el conocimiento de los profesionales de Madrid Salud sobre la discapacidad intelectual.

Los beneficiarios directos son personas con discapacidad intelectual usuarias de los dos centros ocupacionales gestionados por FGG. Los beneficiarios indirectos son: trabajadores de MS, los familiares de los alumnos y los usuarios de los servicios ofrecidos por MS.

3.2.2. Resultados alcanzados tras implantarla

Durante este periodo han participado en la formación 43 alumnos, 17 mujeres y 26 hombres. Con una duración media de la formación práctica de: 510 horas. De ellos 6 personas han conseguido un puesto de trabajo.

Con el desarrollo de las prácticas se ha comprobado que las personas con discapacidad que participan en el proyecto desarrollan una mejora en su Calidad de Vida (aumentando su desarrollo personal, autodeterminación, bienestar emocional, derechos, inclusión social...).

Desde el punto de vista de la Administración Municipal, más de 30 trabajadores participan o han participado en el desarrollo del proyecto, de forma directa como tutores o monitores, comprometiéndose en el desarrollo de las prácticas de los alumnos con discapacidad intelectual, lo que supone una gran implicación que ha resultado beneficiosa para mejorar el clima laboral y la humanización del medio laboral.

3.2 Enfoque.

La Fundación Gil Gayarre tiene por misión mejorar la calidad de vida de las personas con Discapacidad Intelectual y sus familias. Desde sus Centros Ocupacionales y en concreto a través del área de inserción laboral, se plantea el objetivo de facilitar la incorporación de las personas con Discapacidad Intelectual a un puesto de trabajo mediante la planificación de itinerarios individualizados de inserción que ofrecen a la persona formación, entrenamiento y apoyo para la consecución de un puesto de trabajo. Por ello, tiene interés en que los usuarios de sus centros que han accedido al Área de Inserción Laboral, puedan participar en la realización de actividades de formación y prácticas laborales a fin de tomar contacto con un ambiente laboral normalizado y adquirir la experiencia necesaria para acceder a un puesto de trabajo.

El Organismo Autónomo Madrid Salud constituido el 1 de enero de 2005, por Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Madrid en 2004 y adscrito al Área de Gobierno de Salud Seguridad y Emergencias, integra en una sola estructura todas las competencias municipales en materia de salud.

DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS RSC ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SERVICIO DE INTERCAMBIO Y BENCHMARKING

F1.S7.P06

Madrid Salud tiene por finalidad, la gestión de las políticas municipales en materia de Salud Pública; Drogodependencias y otros Trastornos Adictivos en la ciudad y desarrolla para ello las siguientes líneas estratégicas:

1. Mejorar la seguridad alimentaria en la ciudad.
2. Prevenir los efectos en salud de los factores ambientales y promover entornos urbanos saludables.
3. Actuar sobre las poblaciones de animales domésticos atendiendo a su sanidad y bienestar para minimizar su impacto en la salud pública.
4. Supervisar, auditar y coordinar los Dptos. de Servicios Sanitarios, Calidad y Consumo de los distritos.
5. Desarrollar programas y servicios para la promoción de la salud de los madrileños.
6. Ofertar a los ciudadanos de Madrid una intervención integral en materia de adicciones que permita establecer acciones eficaces en el continuo prevención/asistencia/reinserción, que minimicen el impacto negativo sobre la salud individual y la salud pública.
7. Facilitar un entorno de seguridad y salud laboral.
8. Gestionar los recursos humanos y aumentar la motivación de los trabajadores.
9. Mejorar de forma continua los servicios.
10. Mejorar los procesos administrativos y optimizar el presupuesto.
11. Potenciar la comunicación.

La línea estratégica 9 es transversal a toda la organización y se propone “Mejorar de forma continua los servicios” con ello Madrid Salud se compromete a avanzar en el buen gobierno de la organización, la transparencia y el compromiso social y ambiental.

MS cuenta además con el sello de excelencia CAF 500+ por su modelo de gestión, la obtención de este sello refleja el compromiso de esta organización con su mejora y el establecimiento de criterios de exigencia para atender las necesidades de los madrileños y madrileñas en materia de Salud Pública.

Madrid Salud, como heredera de los servicios de beneficencia, ha constituido a lo largo del tiempo una identidad basada en el servicio al ciudadano y la atención a colectivos con mayores dificultades. En este marco de responsabilidad social y alineado con el Plan de Inclusión de las Personas con discapacidad de la ciudad de Madrid que forma parte del Plan de Gobierno 2015-2019 este organismo impulsa actuaciones de colaboración con diversas entidades que trabajan con personas con discapacidad, como es la Buena Práctica del Convenio de Colaboración con la Fundación Gil Gayarre, que aquí se presenta.

Esta actuación forma parte de un conjunto de actividades dirigidas a personas con discapacidad, a modo de ejemplo, el Centro de Protección Animal (CPA) tiene un Convenio de colaboración con la Fundación ANDE para la integración social de personas con discapacidad mediante la interacción con animales albergados en el CPA o el amplio programa de actividades en los distritos, generalmente en colaboración con diferentes asociaciones desarrolla el Servicio de Prevención y Promoción de la Salud.

Con el fin de impulsar y sistematizar estas actuaciones y de publicitar sus resultados, MS elabora anualmente, desde 2011, una Memoria de Formación, Docencia, Investigación y Compromiso Social y Ambiental, como anexo a la memoria anual de actividad. Con criterio de

DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS RSC ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SERVICIO DE INTERCAMBIO Y BENCHMARKING

F1.S7.P06

transparencia, esta memoria se encuentra publicada a disposición de la ciudadanía en la web de MS: http://www.madridsalud.es/pdf/memorias/memoria_formacion_2015.pdf

Las personas con discapacidad intelectual constituyen un sector de población heterogéneo, pero todas tienen en común que, en mayor o menor medida, precisan de garantías suplementarias para vivir con plenitud de derechos o para participar en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos en la vida económica, social y cultural del país.

La Constitución Española, en su artículo 14, reconoce la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna y, en el artículo 9, establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando su participación en la vida política, cultural y social.

En congruencia con estos preceptos la Carta Magna, en su artículo 49, refiriéndose a las personas con discapacidad, ordena a los poderes públicos que presten la atención especializada que requieran y el amparo especial para el disfrute de sus derechos.

Estos derechos y libertades constituyen hoy uno de los ejes esenciales en la actuación sobre la discapacidad y los poderes públicos deben asegurar que las personas con discapacidad puedan disfrutar del conjunto de todos los derechos humanos: civiles, sociales, económicos y culturales.

Uno de los aspectos más importantes para conseguir una integración social efectiva de las personas con discapacidad es lograr una igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

Así, en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad, en el Artículo 12, sobre Colaboración y cooperación con otras entidades, se indica: "La Administración fomentará la realización de convenios o contratos con personas físicas o jurídicas, incluidas las asociaciones representativas de los distintos tipos de discapacidad, que estén orientados a la realización de proyectos de empleo con apoyo o de cualquier otro tipo, siempre que su finalidad sea facilitar la integración en el ámbito del sector público estatal de las personas con discapacidad que presentan especiales dificultades para la plena incorporación al puesto de trabajo".

El trabajo con personas discapacitadas intelectualmente enriquece al discapacitado y también al resto de los trabajadores, favoreciendo la no discriminación. Por ello el Organismo Autónomo Madrid Salud en colaboración con la Fundación Gil Gayarre puso en marcha este proyecto que, además de promover la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual, propicia un mejor conocimiento de sus capacidades por parte del resto de las personas de la institución, generando una mayor sensibilidad social hacia este tipo de problemas y facilitando su aceptación e integración en la sociedad.

3.3 Despliegue

3.3.1. Acciones realizadas para poner en práctica la BP

Para poner en marcha el proyecto se planteó la idea a la gerencia y, una vez aprobada, se convocó una reunión con el Director de la Fundación y el responsable del Área de Inserción

Reservados todos los derechos. No se permite transmitir a terceros alguna parte de esta publicación, cualesquiera que sea el medio empleado –electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc.- sin el permiso previo de la organización dueña de la buena práctica.

DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS RSC ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SERVICIO DE INTERCAMBIO Y BENCHMARKING

F1.S7.P06

Laboral. En ella se acordó elaborar un convenio de colaboración, redactar el proyecto, y presentarlo a los centros inicialmente seleccionados.

El convenio se firmó en septiembre de 2009 y las prácticas dieron comienzo en octubre de 2009.

- *Lugar de realización de las prácticas:*

Antes del comienzo de las prácticas fue preciso seleccionar las dependencias de Madrid Salud dónde se realizarían las mismas. Inicialmente se propuso utilizar las Oficinas centrales de Juan Esplandiú y el Centro de Protección Animal (CPA) pero este último se descartó por no contar con transporte público cercano. Por ello se pensó en el Complejo de Montesa, 22.

Del complejo Montesa sólo se incorporó al proyecto el edificio B: Unidad Técnica de CMS y Centro de Prevención del Deterioro Cognitivo. Por considerar que en el edificio A, había muchos servicios diferentes, con distintas jefaturas y sería difícil controlar adecuadamente el desarrollo de las prácticas. Se intentó que los alumnos rotaran por el Archivo Central y el almacén de Farmacia por desarrollar tareas de gran interés para su formación pero ambas dependencias se eliminaron finalmente de la rotación al presentar algunos problemas de tipo técnico.

Ambos centros se eligieron por ser los que más se ajustaban a las necesidades formativas planteadas por las personas que desarrollarían las prácticas y por haber demostrado sus trabajadores una especial sensibilidad hacia el proyecto.

A lo largo del desarrollo del proyecto se han producido algunos cambios:

- En el curso 2012/13 debido fundamentalmente a la posibilidad de un cambio de sede de los servicios centrales del Organismo Autónomo Madrid Salud, se dejaron de realizar las prácticas en Juan Esplandiú y paralelamente se incorporó el Laboratorio de Salud Pública que había solicitado reiteradamente que se les incluyera en el proyecto.
- En el curso 2014/15 se incorporaron, también, el CMS de Villaverde y el Centro de Salud Bucodental que comparten edificio en la Avda. de la Felicidad, 17.

- *Nombramiento de tutores y monitores:*

Una vez determinados los lugares de realización se procedía al nombramiento de tutores y monitores de prácticas.

Los tutores son los responsables de los alumnos en cada una de las dependencias donde se realizan las prácticas. Asisten a las reuniones de seguimiento, organizan el trabajo, participan en la evaluación de los alumnos, se coordinan con la preparadora laboral, etc.

Los monitores, son las personas que trabajan más directamente con el alumno, pueden ser ordenanzas, auxiliares de secretaría, etc.

La participación de todos ellos es totalmente voluntaria.

- *Preparador/a laboral:*

La FGG proporciona un/ preparador/a laboral a tiempo completo que es la persona responsable del proyecto por parte de la fundación. Mantiene una comunicación fluida con el alumno/a, los tutores de prácticas y la coordinadora de Madrid Salud, los familiares, y los profesionales

DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS RSC ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SERVICIO DE INTERCAMBIO Y BENCHMARKING

F1.S7.P06

encargados de ofrecer los apoyos (trabajadores sociales, psicólogos, áreas relevantes de apoyo o profesores externos al centro), para detectar y cubrir todo tipo de necesidad o demanda. Además, se encarga de ofrecer una formación básica común a todos los/as alumnos/as: habilidades sociolaborales, técnicas de búsqueda activa de empleo, uso de nuevas tecnologías, igualdad de género y protección del medio ambiente (desarrollando programas de reciclado utilizados en Madrid Salud).

Durante los años 2009/2010 se ha contado con una subvención de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales destinada a entidades sin fines de lucro para acciones dirigidas a la integración sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social que se destinó a contratar a la preparadora laboral.

- *Requisitos de los alumnos:*

Los alumnos son usuarios de los dos centros ocupacionales gestionados por la Fundación Gil Gayarre que cuentan con un alto grado de empleabilidad según las herramientas proporcionadas por el "Manual de Procedimientos de Intervención en el Área de Inserción Laboral de los C.O. de la Red Pública de la Comunidad de Madrid". Se complementa esta evaluación con un test de expectativas laborales creado por el Área de Inserción Laboral.

Todos ellos han estado incluidos en programas de formación prelaboral interna y muestran inquietud por completar su formación en un entorno de trabajo inclusivo.

- *Organización de las rotaciones y duración del curso de prácticas:*

Inicialmente se programó una rotación de 3 meses de duración pero al comprobar la utilidad de la experiencia se decidió prorrogarla tres meses más, cambiando a los alumnos de servicio para darles la oportunidad de lograr diferentes aprendizajes.

Transcurridos los 6 primeros meses del proyecto se volvió a evaluar revisando las ventajas e inconvenientes de finalizar o prolongar la duración del periodo de prácticas. A favor de ampliar el periodo estaba el proporcionar una formación más amplia, favorecer la adaptación de los alumnos a un entorno laboral normalizado y permitir que desarrollen mayor diversidad de tareas. Además de disminuir la carga de trabajo para los monitores que atienden directamente a los alumnos. Como contrapartida, al hacer la rotación más prolongada se daría cabida a un menor número de alumnos y podría dar lugar a un mayor "enganche" de los alumnos, aunque al organizarlo como un curso escolar, se facilitaría su salida de Madrid Salud y su posterior incorporación a su centro habitual de la Fundación tras el periodo vacacional.

Se decidió recabar la opinión de los alumnos que mayoritariamente manifestaron estar aprendiendo mucho y solicitaron prolongar las prácticas por lo que continuaron hasta junio.

Tras la experiencia del primer año se estableció la duración de las prácticas en nueve meses, de octubre a junio, como un curso escolar.

- *Seguimiento del proyecto:*

Para asegurar la buena marcha del proyecto se realizan periódicamente reuniones generales de seguimiento y reuniones individuales de evaluación.

Se estableció una comisión de seguimiento de las prácticas (formada por las personas en prácticas, los tutores, la preparadora laboral y los coordinadores designados por Madrid Salud y

Reservados todos los derechos. No se permite transmitir a terceros alguna parte de esta publicación, cualesquiera que sea el medio empleado –electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc.- sin el permiso previo de la organización dueña de la buena práctica.

DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS RSC ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SERVICIO DE INTERCAMBIO Y BENCHMARKING

F1.S7.P06

Fundación Gil Gayarre) que lleva a cabo una evaluación trimestral de cada una de las personas, del programa de prácticas y del equipo de trabajo. Dependiendo de los resultados de dicha evaluación, cada persona puede mantenerse en su puesto de prácticas, abandonarlo o rotar a otro servicio para completar su formación (ya que en cada uno de los puestos se lleva a cabo una labor diferente: atención al público en registro, reprografía, elaboración de materiales, correo interno, recepción...).

- *Definición de las funciones a desarrollar por los alumnos:*

Los objetivos formativos están muy claramente definidos en el proyecto y cada uno de los servicios realiza una adaptación de estos objetivos en función de sus características. En general, desarrollan funciones propias de ordenanza/auxiliar de secretaría:

- Recogida, clasificación y archivo de documentación (Registro, Centro de Documentación, archivos de los centros y servicios)
- Reprografía
- Encuadernación
- Distribución de documentos entre los diferentes servicios del centro
- Preparación de aulas y/o salas de reuniones (mobiliario, medios audiovisuales, documentación, recepción de ponentes y participantes...)
- Recepción presencial y/o telefónica, apertura puerta, etc. en las diferentes plantas
- Recepción y acompañamiento de usuarios

La designación de tareas se realiza en función tanto de las capacidades del alumno como de las necesidades del servicio.

- *Otras actividades*

Para finalizar este apartado se mencionan otras actividades realizadas a lo largo del desarrollo del proyecto que merece la pena destacar:

- Presentación del Proyecto a la Organización, el día 19 de octubre de 2009 se presentó el proyecto a la organización, en la presentación participaron también los alumnos que se incorporaban a las prácticas. El proyecto también se publicó en el Boletín Informativo de MS (Boletín informativo nº 22 Año 6. Julio 2010, pg.7).
- Presentación del proyecto a los trabajadores del Laboratorio de Salud Pública para darles a conocer el proyecto, informarles de las actividades a realizar, de la organización de las prácticas, etc. así como para responder a las cuestiones que puedan plantearse. Se celebró el 2 de octubre de 2012, previo al comienzo de las prácticas en este centro. Ayer se celebró una reunión informativa con los trabajadores del Laboratorio de Salud Pública para preparar el comienzo de las prácticas del proyecto Emplea-Dis para el fomento de la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.

La reunión se desarrolló según el siguiente programa:

- ✓ Desarrollo del proyecto en el Laboratorio de Salud Pública. Alberto Herranz Méndez. Jefe de Dpto. Laboratorio de Salud Pública. Madrid Salud
- ✓ Convenio de colaboración con la Fundación Gil Gayarre, desarrollo del proyecto hasta la actualidad. Teresa Benítez Robredo. Coordinadora del proyecto. Madrid Salud

Reservados todos los derechos. No se permite transmitir a terceros alguna parte de esta publicación, cualesquiera que sea el medio empleado –electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc.- sin el permiso previo de la organización dueña de la buena práctica.

DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS RSC ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SERVICIO DE INTERCAMBIO Y BENCHMARKING

F1.S7.P06

- ✓ Presentación de la Fundación Gil Gayarre, historia, centros, servicios, área de inserción laboral. Iván Torres Fernández, Coordinador del Área de Inserción Laboral. Fundación Gil Gayarre
- ✓ Presentación del proyecto Emplea-Dis, procedimiento de aprendizaje de las prácticas. Estela González Jiménez, Preparadora Laboral. Fundación Gil Gayarre
- ✓ Presentación “soy una persona con discapacidad” Ángela Regina Sanchez Castillo, alumna de prácticas de Montesa. Área de Inserción Laboral de la Fundación Gil Gayarre.

Asistió algo más del 90% de la plantilla y la iniciativa fue muy bien recibida. Los trabajadores mostraron estar muy de acuerdo con la misma así como su intención de colaborar.

- Acto de clausura y entrega de diplomas, al terminar el curso se realiza un acto de clausura en el que intervienen los alumnos, el equipo directivo y los profesionales de ambas instituciones y las familias y se hace entrega de los diplomas. La noticia de clausura se publica en la web:

http://www.madridsalud.es/noticias/noticia196_2010.php

http://www.madridsalud.es/noticias/noticia288_2011.php

http://www.madridsalud.es/noticias/noticia374_2012.php

http://www.madridsalud.es/noticias/noticia493_2013.php

http://www.madridsalud.es/noticias/noticia601_2014.php

http://www.madridsalud.es/noticias/noticia747_2015.php

http://www.madridsalud.es/noticias/noticia877_2016.php

- Presentación del proyecto en La I Jornada sobre Empleo para personas con discapacidad, organizadas por el Ayuntamiento de Parla y el Centro Ocupacional Villa de Madrid de la Comunidad de Madrid. Diciembre de 2014
- Presentación y visita a centros de MS de los usuarios del Área de Inserción Laboral

Estas visitas se enmarcan dentro de las actividades de inserción laboral y tienen por objeto dar a conocer el proyecto de colaboración entre dicha Fundación y Madrid Salud.

El día 15 de diciembre de 2014, las personas del Área de Inserción Laboral de la Fundación Gil Gayarre, visitaron el Laboratorio de Salud Pública, asistieron alrededor de 50 personas.

El día 14 de diciembre de 2015, visitaron el CMS de Villaverde y Centro de Salud Bucodental. Se incluye copia del correo remitido por el responsable del Área de Inserción Laboral de FGG tras esta visita:

En nombre del equipo del Área de Inserción Laboral de la Fundación Gil Gayarre, queríamos daros las gracias por la calurosa acogida que nos ofrecisteis el pasado día 14 de diciembre durante la visita a vuestras instalaciones.

DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS RSC ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SERVICIO DE INTERCAMBIO Y BENCHMARKING

F1.S7.P06

Para las personas con discapacidad intelectual, el conocer de primera mano la experiencia de los compañeros que están llevando sus prácticas con vosotros es una experiencia clave que, sin duda, les servirá de motivación para seguir trabajando con esfuerzo en su día a día.

Fundación Gil Gayarre se siente orgullosa de trabajar en este proyecto en colaboración con Madrid Salud ofreciendo a las personas con discapacidad nuevas oportunidades de inclusión para que disfruten de una Buena Vida.

Nos gustaría que pudieseis hacer extensivo este agradecimiento a todas aquellas personas que dedicaron parte de su tiempo a atendernos ese día, ya que no disponemos de todos los correos: Catalina, Luisa, Carmen, Mar, Rosa... y, de manera especial, Maribel que, de forma improvisada nos dio a conocer todos los servicios que ofrecéis y, lo más valioso, lo importante que es enfrentarse a la vida con valentía, haciendo frente a los retos. Seguro que sus palabras volverán más de una vez a nuestras cabezas (las de las personas con discapacidad y las de los profesionales).

Una vez más...MIL GRACIAS!!!

Y de la respuesta de la Directora del CMS:

Muchas gracias a tod@s vosotr@s por venir a visitarnos y por vuestras bonitas palabras. Para nostr@s no solo es un placer y un reto participar en este proyecto con vuestra fundación, también es una fuente de aprendizaje constante, que nos hace crecer como profesionales y como personas.

Un abrazo inmenso de parte de todo el equipo

- Participación en Jornadas y congresos organizados por MS:

Los alumnos de prácticas han participado como personal de sala en diferentes Jornadas y Congresos organizados por MS. De esta forma se le da una mayor visibilidad al proyecto y se favorece la sensibilización de otros sectores sociales.

- Jornada para Familias:

En 2015 se decidió organizar una jornada para las familias de las personas del área de Inserción que todavía no se habían incorporado al proyecto de prácticas pero que reunirían condiciones para hacerlo, con el fin de que conocieran mejor el proyecto y favorecer así su incorporación al mismo. Los profesionales del Área de Inserción Laboral han detectado que había un importante número de personas con un perfil adecuado para incorporarse al proyecto pero no lo hacían por oposición de sus padres o tutores y se pensó que con un conocimiento mejor del proyecto y más de primera mano, quizá disminuirían las resistencias. La jornada se celebró el día 23 de mayo.

3.3.2. Áreas en las que se ha implantado (centros, delegaciones, direcciones, etc.)

- Centro de Diagnóstico Médico. C/ Montesa, 22 (2009 - 2016)
 - Unidad técnica de apoyo al diagnóstico.
 - Centro de prevención del deterioro cognitivo.
- Oficinas centrales. C/ Juan Esplandiú, 11-13 (2009 - 2012)
- Laboratorio de Salud Pública. C/ Emigrantes, 20 (2012 - 2016)

Reservados todos los derechos. No se permite transmitir a terceros alguna parte de esta publicación, cualesquiera que sea el medio empleado –electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc.- sin el permiso previo de la organización dueña de la buena práctica.

DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS RSC ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SERVICIO DE INTERCAMBIO Y BENCHMARKING

F1.S7.P06

- CMS Villaverde. Avda. de la Felicidad, 17 (2014 - 2016)
- Centro de Salud Bucodental Avda. de la Felicidad, 17 (2014 - 2016)

3.3.3. Tiempo de implantación (sistematizada)

El proyecto se está desarrollando de forma ininterrumpida desde octubre de 2009 hasta la actualidad.

Se organiza como cursos escolares, de octubre a junio.

Los alumnos realizan dos o tres rotaciones por centro.

Acuden al centro de prácticas correspondientes de 9:00 a 13:00.

Por las tardes acuden a la Fundación a recibir los apoyos necesarios y correspondientes.

3.4 Evaluación y Revisión.

3.4.1. Sistema de medida.

Es un proyecto en el que se realiza evaluación y mejora continua. Esta evaluación permite introducir modificaciones y adaptarse a los cambios que se van produciendo y a las necesidades que se van detectando.

La valoración cualitativa de los diferentes participantes: de FGG (Dirección y preparadores laborales), de Madrid Salud (Responsable del proyecto, tutores y responsables de los servicios afectados), de los alumnos de las familias se extrae de la múltiple documentación existente, correos, actas, noticias, etc.

La organización realiza de forma sistemática en el Anexo a la Memoria Anual, de Formación, Docencia, Investigación y Compromiso Social y Ambiental, ya mencionado, aquellas actividades transversales a la organización que aportan valor añadido a los servicios prestados a los ciudadanos y que se dirigen hacia una gestión pública responsable. Este proyecto es uno de los que se recogen en este documento.

Además, se realizan algunas actividades de evaluación sistemática que se resumen a continuación:

- *Evaluación inicial:*

Evaluación del candidato a participar en el proyecto según las herramientas proporcionadas por el Manual de Procedimientos de Intervención en el Área de Inserción Laboral de los Centros Ocupacionales de la red Pública de la Comunidad de Madrid.

Evaluación de los intereses y deseos de los alumnos en prácticas.

Evaluación de los intereses y deseos de sus familias.

Evaluación de los posibles puestos de prácticas ofertados por MS.

- *Evaluación durante el proceso:*

Evaluaciones trimestrales de las Habilidades Sociolaborales y de las tareas propias del puesto de prácticas que se está desarrollando.

DOCUMENTACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS RSC ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SERVICIO DE INTERCAMBIO Y BENCHMARKING

F1.S7.P06

Reuniones de seguimiento individual con los tutores y monitores de los alumnos en prácticas que organizan el trabajo y actividades diarias.

Reunión de la comisión de seguimiento del proyecto (en la que participan la responsable del proyecto, los tutores, el responsable del proyecto de la FGG, el preparador laboral y los alumnos en prácticas).

Seguimiento psicológico de los alumnos en prácticas.

- *Evaluación final de las competencias adquiridas:*

Informe de evaluación final.

Reunión final de la comisión de seguimiento del proyecto.

Cuestionarios de satisfacción a alumnos, tutores, familias y profesionales implicados.

Como documentación adjunta se incluye una presentación de Power Point que se realizó con motivo de la incorporación del Laboratorio de Salud Pública como centro de prácticas y que refleja muy bien la evaluación del proyecto por parte de los alumnos.

3.4.2. Mejoras identificadas

Durante el desarrollo del proyecto se han identificado importantes ideas que se tratan de resumir a continuación, agrupadas en las que han demostrado ser útiles: "cosas que hay que hacer" y las que no: "cosas que no hay que hacer".

- *Lo que se debe hacer*

Empoderar a la persona con discapacidad intelectual, la persona es el centro de la intervención y es fundamental tener en cuenta sus deseos, necesidades, intereses y sueños para lograr su desarrollo personal.

La complicidad con la familia es un elemento de vital importancia a la hora de desarrollar este tipo de proyectos.

El trabajo en red con otras entidades enriquece a todos.

Es importante ofrecer formación acerca de la discapacidad intelectual (además de facilitar un informe personal que detalle las habilidades, dificultades y necesidades de las personas con discapacidad que van a participar en el proyecto) a las personas que van a trabajar con ellos en el centro de prácticas.

Es útil facilitar apoyos naturales (compañeros de prácticas, de trabajo...) que faciliten la adquisición de competencias personales y/o laborales.

- *Lo que no se debe hacer*

Eliminar totalmente el apoyo prestado por el preparador laboral, ya que será el nexo de unión entre la persona con discapacidad, su familia, los tutores de prácticas y los profesionales de referencia de la persona.

Obviar las opiniones, deseos, demandas..., etc., de la persona con discapacidad intelectual, que ha de mantenerse siempre en el centro de la intervención.