



Lantegi Batuak

Ehuneko ehun gai

Cien por cien capaces

ENVEJECIMIENTO ACTIVO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EL ENTORNO SOCIOLABORAL

Por un envejecimiento activo sostenible

PROYECTO 2014-2018
ACTUACIONES REALIZADAS
Y RESULTADOS OBTENIDOS

Proyecto desarrollado con el apoyo y participación de:



Este documento recoge los resultados del proyecto “Diseño y ensayo de modelos, herramientas y metodologías innovadoras y transferibles, para paliar el deterioro y potenciar el envejecimiento activo de las personas con discapacidad intelectual” desarrollado entre 2014 y 2018 por Lantegi Batuak y el Departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia.

Relación de personas que han participado en su elaboración:

EQUIPO DE SEGUIMIENTO ESTRATÉGICO

- Txema Franco, Director General de LANTEGI BATUAK.
- Óscar Sánchez, Director de Personas y Desarrollo de LANTEGI BATUAK.
- Fernando Martín, Responsable de Desarrollo Sociolaboral de LANTEGI BATUAK.
- Sergio Murillo, Director para la Promoción de la Autonomía Personal del DEPARTAMENTO DE ACCIÓN SOCIAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA.
- Imanol Madariaga, Subdirector para la Promoción de la Autonomía Personal del DEPARTAMENTO DE ACCIÓN SOCIAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA.
- Olga Maiz, Jefa de la Sección de Centros para Personas con Discapacidad, DEPARTAMENTO ACCIÓN SOCIAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA.
- Elena Álvarez, del Servicio de Prestaciones y Subvenciones. DEPARTAMENTO DE ACCIÓN SOCIAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA.
- Javier Larrea, Jefe de la Sección de Valoración de la Discapacidad. DEPARTAMENTO ACCIÓN SOCIAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA.
- Manuel Martínez, Director Unidad Apoyo e Intervención Familiar de GORABIDE.
- Víctor Bayarri, ALTER CIVITES.

SECRETARÍA TÉCNICA:

- Yolanda Fillat, Consultora.

EQUIPO MULTIPROFESIONAL DE COORDINACIÓN:

- Óscar Sánchez, Director de Personas y Desarrollo de LANTEGI BATUAK.
- Fernando Martín, Responsable de Desarrollo Sociolaboral de LANTEGI BATUAK.
- Biotz Zulueta, Técnica de proyecto, LANTEGI BATUAK.
- Edurne Elorriaga, LANTEGI BATUAK.
- Miguel Martín, Médico de LANTEGI BATUAK.
- Iñaki Sánchez, Responsable de Centro de LANTEGI BATUAK
- Laura Cadau, Técnica de personas de LANTEGI BATUAK.
- Íñigo Pampin, Técnico de personas de LANTEGI BATUAK.
- Elena Ojanguren, Técnica de personas de LANTEGI BATUAK.
- Lon Maturana, Trabajador Social de LANTEGI BATUAK.
- Aitor Artola, Responsable SISLAN de LANTEGI BATUAK.

Esta obra se encuentra debidamente depositada en el Registro General de la Propiedad Intelectual.



Los contenidos de este documento se publican bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento-No comercial. Para ver una copia de esta licencia: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Edita: Fundación Lantegi Batuak
Web: www.lantegibatuak.eus
Año: 2019

Edurne Elorriagaren oroimenez

Behin amak azokara eraman ninduen.

Han txito bat erosi zidan.

Txitoa kartoizko kutxa batean zetorren.

Amak nire eskuetan jarri zuen kutxa.

Senti nezakeen nire esku-ahurretan

Txitoren hanka txikiak.

Liburua horixe da:

Kartoizko kutxa bat barruan zerbait bizi duena. ("Liburua" Kirmen Uribe)

Aitor Artolaren oroimenez



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
1. LA REALIDAD DEL ENVEJECIMIENTO DE LAS PDI EN EL ÁMBITO SOCIOLABORAL EN BIZKAIA.....	7
2. CONTEXTO NORMATIVO Y POLÍTICO EN EL QUE SE ENMARCA EL PROYECTO	12
3. ANTECEDENTES DEL PROYECTO EN LANTEGI BATUAK	14
4. PROCESOS Y FASES DESARROLLADAS EN EL PROYECTO (2014-2018).....	15
5. EGOKIPLAN: EL MODELO MÁS INTENSO DE APOYO DE LANTEGI BATUAK EN LOS SO PARA LAS PDI EN SITUACIÓN DE DETERIORO/ENVEJECIMIENTO.....	18
6. SISTEMA DE VALORACIÓN Y ACCESO A EGOKIPLAN	25
7. METODOLOGÍAS INNOVADORAS PARA PALIAR LOS EFECTOS DEL DETERIORO/ENVEJECIMIENTO DE LAS PDI EN ENTORNOS SOCIOLABORALES.....	26
8. PAUTAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE EGOKIPLAN	43
9. RETOS Y FUTURAS LÍNEAS DE TRABAJO.....	53
ANEXO 1 – MAPA DE ENVEJECIMIENTO EN LANTEGI BATUAK	54
ANEXO 2 – SISTEMA DE VALORACIÓN DE LAS SITUACIONES DE DETERIORO/ENVEJECIMIENTO EN PDI EN ÁMBITOS SOCIOLABORALES.....	63
ANEXO 3 - FUENTES Y REFERENCIAS.....	69

PRESENTACIÓN

El deterioro/envejecimiento de las personas con discapacidad intelectual (en adelante pdi) en el ámbito sociolaboral es una realidad constatada en distintos estudios e investigaciones, así como en el día a día de los centros y servicios que atienden a este colectivo. Las pdi que se encuentran en esta situación presentan necesidades más intensas de apoyo, siendo preciso innovar en soluciones, metodologías y herramientas que nos ayuden a caracterizar y responder a este reto, propiciando que puedan permanecer el mayor tiempo posible en dispositivos de apoyo con contenido laboral:

- ✓ porque así lo desean las personas,
- ✓ porque así se frena el deterioro, manteniendo activas sus capacidades,
- ✓ y porque se trata de respuestas más sostenibles, retrasando el tránsito a otros recursos asistenciales más costosos.

Con el propósito de diseñar e implementar respuestas innovadoras y transferibles para las pdi en esta situación, entre los años 2014-2018 desde Lantegi Batuak hemos impulsado y desarrollado el proyecto “ENVEJECIMIENTO ACTIVO DE PDI EN EL ENTORNO SOCIOLABORAL”, contando con el apoyo y la participación del Departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia.

El proyecto ha consistido en concretar e implementar el sistema de detección, valoración y acceso, así como el contenido de un modelo más intenso de apoyo en los servicios ocupacionales para las pdi en situación de deterioro/envejecimiento (EGOKIPLAN), ampliando el repertorio de actividades dirigidas a paliar el deterioro y potenciar su envejecimiento activo en el ámbito sociolaboral, mediante el diseño y ensayo de modelos, herramientas y metodologías innovadoras y transferibles en estas líneas de trabajo:

¿QUIÉN NECESITA?:

VALORACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE PDI EN DETERIORO/ENVEJECIMIENTO

1. SISTEMA DE DETECCIÓN Y

VALORACIÓN de las situaciones de deterioro/envejecimiento y de situaciones de alerta por riesgo de deterioro/envejecimiento en pdi en el ámbito sociolaboral.

- Diseño inicial
- Testeo
- Protocolo y herramientas definitivas

2. **IDENTIFICACIÓN** de las pdi en situación de deterioro/envejecimiento en Lantegi Batuak (demanda actual y demanda proyectada a 2020).

- Mapa de envejecimiento de las pdi en Lantegi Batuak (evolución y proyección)

¿QUÉ NECESITA?:

NUEVAS SOLUCIONES Y RESPUESTAS (MODELO MÁS INTENSO DE APOYOS)

3. **EGOKIPLAN:** modelo más intenso de apoyos en el servicio ocupacional para pdi en situación de deterioro y/o envejecimiento.

- Contenido laboral y no laboral: condiciones técnicas, funcionales y materiales.
- Pilotaje inicial y progresiva extensión.
- Concreción de pautas y herramientas para facilitar su implantación.

4. **ENSAYO DE METODOLOGÍAS INNOVADORAS:** constatación de su utilidad para contribuir a paliar los efectos del deterioro/envejecimiento de pdi en entornos sociolaborales

- Ensayo de metodologías: Feldenkrais, Biodanza, Snoezelen, Salas multifuncionales, Musicoterapia, Terapia asistida con animales, Yoga...
- Constatación de resultados.
- Pautas para su adaptación a las pdi en deterioro/envejecimiento.

Todo ello se ha desarrollado sin perder de vista el potencial de esta iniciativa como política social innovadora, desplegando asimismo la difusión y transferencia de todos los aprendizajes, metodologías y herramientas obtenidas, tanto a través de la Diputación Foral de Bizkaia, como a través de las redes y plataformas, nacionales e internacionales, de las que Lantegi Batuak forma parte.

Este documento describe todas las actuaciones que se han llevado a cabo entre 2014 y 2018 en el marco de este proyecto, recogiendo sus resultados, procedimientos e instrumentos generados, con el interés de que la experiencia, aprendizajes y herramientas obtenidas por Lantegi Batuak puedan ser también de utilidad para otras organizaciones que desarrollan apoyos y oportunidades en el ámbito sociolaboral para las pdi en situación de deterioro/envejecimiento. Todo ello en relación con estas 5 líneas de trabajo que ha comprendido el proyecto:

1. Definición e implementación de EGOKIPLAN: Modelo más intenso de apoyos en el Servicio Ocupacional para las pdi en situación de deterioro/envejecimiento.
2. Sistema de valoración de las situaciones de deterioro/envejecimiento y de situaciones de alerta por riesgo de deterioro/envejecimiento, y procedimiento de validación y acceso con el EVO (Equipo de Valoración y Orientación del Departamento de Acción Social de la DFB).
3. Identificación de las pdi en situación de deterioro/envejecimiento en Lantegi Batuak (demanda actual y demanda proyectada en escenarios temporales: 2024 y 2029).
4. Ensayo de metodologías innovadoras: constatación de su utilidad para contribuir a paliar los efectos del deterioro/envejecimiento de pdi en entornos sociolaborales.
5. Transferencia de aprendizajes, soluciones y herramientas a otras organizaciones que desarrollan apoyos y oportunidades en el ámbito sociolaboral para las pdi en situación de deterioro/envejecimiento.

1. LA REALIDAD DEL ENVEJECIMIENTO DE LAS PDI EN EL ÁMBITO SOCIOLABORAL EN BIZKAIA

- La tasa de envejecimiento de la población con discapacidad en Bizkaia se sitúa en el 42%. En el caso de las pdi, esta tasa es del 8%.

Tabla 1 – Tasa de envejecimiento de la población con discapacidad en Bizkaia (2015).

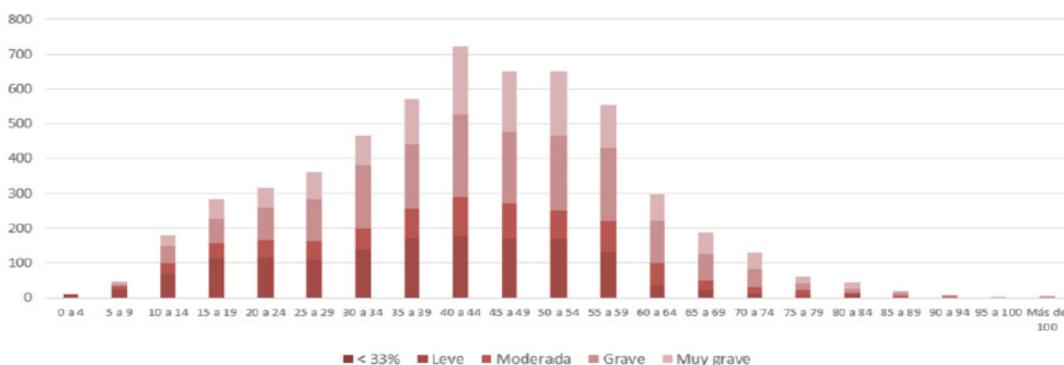
	Personas con discapacidad			Pdi		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
65 y más años	12.587	14.493	27.080	215	239	454
65 a 74	4.995	7.501	12.496	139	179	318
75 y ss	7.592	6.992	14.584	76	60	136
Total	27.633	37.285	64.918	2.395	3.167	5.562
Tasa envejecimiento	46%	39%	42%	9%	8%	8%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos que aporta el Plan para la participación y calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias en Bizkaia. Datos a 31/12/2015.

- El mayor porcentaje de población con discapacidad intelectual de Bizkaia se sitúa entre los 40 y los 59 años, por lo que en los próximos años se prevé un significativo crecimiento del número de pdi en situación de deterioro/envejecimiento y cada vez más mayores.

Tabla y gráfico 2 –Pdi en Bizkaia según franja de edad y grado (2015)

PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL						
Franja edad	< 33%	Leve	Moderada	Grave	Muy grave	Total
0 a 6		12	4	1	2	19
7 a 15		108	46	61	44	259
16 a 21		138	52	91	67	348
22 a 49	4	829	446	996	704	2.979
50 a 55		196	110	258	221	785
56 a 64	1	137	128	289	163	718
65 a 74		32	49	126	111	318
75 y ss		14	29	45	48	136
Total	5	1.466	864	1.867	1.360	5.562



Fuente: Plan para la participación y calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias en Bizkaia. Datos a 31/12/2015.

- Los síntomas de deterioro prematuro en las pdi es una realidad constatada, unida al incremento de su esperanza de vida, con el consiguiente reto en la innovación de respuestas hacia estas nuevas necesidades

Las pdi, igual que el resto de la población, han alargado su esperanza de vida. Se constata que, a excepción de dos colectivos, las personas con síndrome de Down y

las que padecen graves problemas neurológicos, más del 80% del colectivo vive el mismo tiempo que el resto de la sociedad, siendo una situación nueva que plantea nuevos retos para las políticas sociales (Novell, Ramón. 2009).¹ En este mismo sentido, el CERMI (2012) destaca que hasta hace algo más de una década, hablar de envejecimiento en las pdi resultaba una utopía. Era casi anecdótico encontrar alguna de ellas que superase los treinta años. Por tratarse de un fenómeno relativamente reciente, la sociedad tiene un vago conocimiento del envejecimiento de las pdi.²

Asimismo, varios estudios ponen de relieve el deterioro prematuro que se produce entre las pdi en su proceso de envejecimiento, evidenciando la necesidad de intensificar y diversificar los apoyos a las personas en este proceso:

- La Cartera de Servicios Sociales del Movimiento Asociativo FEAPS (2005) propone que el envejecimiento en estas personas se considere a partir de los 50 años y lo plantea como uno de los motivos que suponen necesidades específicas de apoyo, comportando intensidades de apoyo profesional más elevadas.
- El estudio sobre Necesidades de la persona con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento en Bizkaia (DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA, 2007) pone de relieve que existen elementos diferenciales en su proceso de envejecimiento frente al proceso de envejecimiento de la población general. El proceso de envejecimiento atañe de manera especial a este colectivo, pues a la situación de discapacidad ya existente se añaden los efectos propios del envejecimiento. El número de patologías asociadas aumenta, lo que contribuye al incremento del nivel de fragilidad y vulnerabilidad. Asimismo, se agudizan los problemas de aislamiento, marginación y pérdida de rol social. Consecuencia de la discapacidad es la dependencia. El incremento de las necesidades y la pérdida de autonomía sitúan a estas personas con DI que envejecen en situación de riesgo permanente. Las demandas aumentan y urge un replanteamiento de los sistemas de atención y de provisión de servicios.
- El Estudio SENECA sobre envejecimiento y discapacidad intelectual en Catalunya (APPS 2009) concluye que las pdi envejecen prematuramente: a excepción de las personas con síndrome de down y otros síndromes, el envejecimiento prematuro de las pdi leve y moderada es el resultado de la falta de programas de promoción de la salud, del reducido acceso a los servicios sanitarios y de la baja calidad de la atención sanitaria y social recibida.
- El CERMI (2012) destaca que las pdi, al envejecer, manifiestan una segunda discapacidad, que supone la aparición o agravación de dependencias. Los problemas de salud característicos de la vejez tienen una prevalencia superior que en las demás personas. Cuando se trata de enfermedades que restan autonomía, las discapacidades producidas se vienen a sumar a las ya existentes, hecho que, unido a la pérdida de capacidad de adaptación, convierte a personas de por sí frágiles en mucho más vulnerables. Además, existen algunos problemas de salud

¹ Fuente: Entrevista publicada en gizartekintza.net. 2009. Ramón Novell, Director del Instituto para la Atención e Investigación en la Discapacidad Intelectual (Fundación Ave María-Sitges). Coordinador del proyecto Séneca.

² Fuente: "El envejecimiento de las personas con discapacidad". CERMI 2012. Colección Telefónica Accesible nº 15.

que pueden ir asociados a determinados síndromes o ser una consecuencia más de la lesión cerebral que originó la discapacidad intelectual.³

En relación con las pdi que reciben apoyos sociolaborales, son varios los estudios que constatan este deterioro y sus efectos, y plantean diversas propuestas de actuación:

- El estudio sobre Envejecimiento y deterioro de las pdi en el ámbito del empleo en la Comunidad Foral de Navarra (FEAPS NAVARRA 2005) pone de relieve el envejecimiento prematuro del colectivo. Además, este deterioro/envejecimiento, entre otros ámbitos, incide en la pérdida/deterioro de capacidades y competencias en el ámbito laboral. En concreto, a partir de los 50 años las pdi presentan síntomas importantes de deterioro en los centros especiales de empleo. Así con respecto a los siguientes aspectos que miden la capacidad de trabajo: actitud, perseverancia, polivalencia, disciplina, perseverancia y calidad de trabajo. La capacidad más afectada con la edad es la polivalencia.
- El Estudio SENECA sobre envejecimiento y discapacidad intelectual en Catalunya (APPS 2009) recoge entre sus resultados que tres de cada diez pdi ligera y moderada mayores de 40 años o con grave deterioro de salud que están ocupadas en los diferentes servicios (tanto CEE como modalidades de servicio ocupacional) tienen un probable trastorno mental. Además, en los diferentes ámbitos laborales/ocupacionales, se constata una falta de detección de los problemas de salud mental y de las condiciones asociadas al envejecimiento, que permitan ajustes personales y apoyos para evitar el desarraigo del entorno en que la persona se encuentra.
- El Estudio de la incidencia de problemáticas asociadas en pdi en LANTEGI BATUAK (LANTEGI BATUAK. 2006), detecta y destaca el envejecimiento, como uno de los motivos de doble diagnóstico y, en consecuencia, de necesidad suplementaria de apoyo, para las pdi. Pone de relieve que el 40,17% de las pdi en la Organización tienen trastornos mentales, de conducta, pluridiscapacidades, o trastornos generalizados del desarrollo. Además, si se tiene en cuenta el porcentaje de pdi con 50 y más años de la Organización, casi la mitad de las pdi de LANTEGI BATUAK (49,09%) tienen problemáticas asociadas, presentando, en consecuencia, necesidades suplementarias de apoyo. Asimismo, destaca entre sus conclusiones la existencia de diferencias significativas en la intensidad de apoyos de las pdi con 56 años o más, en relación con las de 55 años o menos. En especial, en sus habilidades motoras. Además, alerta sobre el hecho de que en los próximos cinco años el número de personas dentro de este grupo en la Organización casi va a duplicarse.
- El estudio sobre Necesidades de la persona con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento en Bizkaia (DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA, 2007) destaca entre sus conclusiones la importancia que el envejecimiento puede tener en un porcentaje importante de personas

³ Fuente: "El envejecimiento de las personas con discapacidad". CERMI 2012. Colección Telefónica Accesible nº 15.

que realizan su actividad diaria en un contexto laboral (Centro Especial de Empleo), por lo que parece necesario desplegar líneas de actuación que contribuyan a minimizar dicho impacto. Además, en el marco de la atención personalizada y de itinerarios individualizados que responden a cada una de las personas, se debe establecer la opción que más se adecue al/a la trabajador/a: cambio de actividad laboral, modificaciones en la actividad laboral actual, jubilación anticipada o paso a una actividad ocupacional. Para ello es necesario implementar, por un lado, mecanismos de tránsito como la flexibilidad en las jornadas laborales, facilitar jornadas reducidas o dedicaciones parciales; y, por otro, facilitar el acceso a servicios especializados de apoyo que contemplen reforzar aquellas áreas especialmente afectadas en la persona (prevención del deterioro, promoción de las habilidades comunicativas, etc.).

- Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las pdi en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia (LANTEGI BATUAK 2011) revela que las pdi de LANTEGI BATUAK comienzan a percibir síntomas de envejecimiento a partir de los 50 años. Sin embargo, también hay que tener en cuenta que muchas otras personas con edades más tempranas, presentan síntomas de deterioro que requieren actuaciones transversales previas. Destaca que la evolución de las situaciones de deterioro o envejecimiento de las pdi tendrán un carácter generalizado en el medio/largo plazo, por lo que resulta imprescindible anticipar respuestas y soluciones ante este importante reto: por parte de LANTEGI BATUAK, del conjunto de la sociedad, de las Administraciones públicas y del Movimiento asociativo.
- De las 1.124 pdi usuarias de SO en Bizkaia el 59% de tiene 40 o más años⁴. En 2022 este porcentaje podría incrementar hasta el 67%, ya que el 12% son pdi con una edad comprendida entre los 35 y 39 años.

En concreto, en Lantegi Batuak en febrero de 2019 hay 825 pdi en SO (530 hombres y 295 mujeres). El 59% de ellas (483 pdi, de las cuales 312 son hombres y 171 mujeres) tienen 40 o más años. Además, 101 personas (68 hombres y 33 mujeres) cumplirán 40 o más años en los próximos 5 años (el 12% del total de pdi usuarias de SO). El 31% (257 pdi, de las cuales 163 son hombres y 94 mujeres) ya cuentan con 50 o más años.

Esta situación de envejecimiento se agrava entre las pdi que trabajan en CEE de Lantegi Batuak, donde el porcentaje de pdi con 40 y más años se eleva al 69% (con un total de 491 pdi, de las cuales 323 son hombres y 168 mujeres), y el de pdi con 50 y más años al 31% (272 pdi, de las cuales 186 son hombres y 86 mujeres) (Ver Anexo 1: Mapa envejecimiento en Lantegi Batuak).
- El sistema de valoración de las situaciones de deterioro/envejecimiento obtenido como uno de los resultados de este proyecto permitió identificar en 2017 a 270 pdi usuarias de su SO que presentaban una situación constatada y valorada (con el protocolo y herramienta diseñados y testados

⁴ Fuente: Proyecto de transferencia de soluciones y herramientas innovadoras para las pdi en situación de deterioro/envejecimiento en los Servicios Ocupacionales de Bizkaia. Datos año 2017. Datos agregados de las entidades de iniciativa social que gestionan servicios ocupacionales en Bizkaia: Lantegi Batuak, Gallarreta, Usoa, Ranzari y Rafaela María.

en el proyecto) de deterioro/envejecimiento. El 92% eran pdi de 40 y más años, y el 8% estaban por debajo de esta edad. Se trataba del 53% del total las pdi con 40 y más años, y el 6% del total de pdi menores de 40. Representaban el 33% de las pdi en el CO.

En el momento actual, 40 de estas pdi ya son usuarias del Modelo más intenso de apoyos en SO (EGOKIPLAN), habiéndose identificado en 2019 a otras 240 pdi en situación de deterioro/envejecimiento que también requerirían acceder al mismo (el 29% del total de personas usuarias de SO).

Por otro lado, considerando las edades de las pdi actualmente usuarias de los SO, se estima que en 2024 el porcentaje de pdi en situación de deterioro/envejecimiento alcanzará al 32% del total, y en 2019 al 35%.

- Todas ellas son pdi que requieren un modelo más intenso de apoyos en CO, adaptado a dar respuesta a las necesidades que presenta este colectivo, combinando actividades de contenido laboral con otras no laborales dirigidas al mantenimiento de sus capacidades y retraso del agravamiento de síntomas de deterioro/envejecimiento. Requieren asimismo intensificar apoyos de carácter asistencial.

2. Contexto normativo y político en el que se enmarca el proyecto

Desde el punto de vista normativo, este proyecto se enmarca en la legislación aplicable en materia de garantía de derechos de las personas con discapacidad (de forma prioritaria, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social), así como en la de desarrollo del Sistema Vasco de Servicios Sociales. En particular, la Ley 12/2008 de Servicios Sociales y el Decreto 185/2015, de Cartera de prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales⁵. El Servicio Ocupacional es uno de los servicios garantizados como derecho subjetivo dentro de este Sistema.

En lo que respecta al marco político, el abordaje de las nuevas respuestas ante el deterioro/envejecimiento de las pdi se encuentra alineado con el enfoque de envejecimiento activo de la OMS, definido como el proceso en que se optimizan las oportunidades de salud, participación y seguridad a fin de mejorar la calidad de vida de las personas a medida que envejecen, permitiendo que las personas realicen su potencial de bienestar físico y social. La propia constitución de la OMS establece que: *“El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social”*. Así, la salud como derecho humano fundamental es un pilar intocable que debe estar en la base de todo proceso humano, por lo que es fundamental para la valoración de un proceso de envejecimiento con éxito.

Por otro lado, entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 2030 – Naciones Unidas) se recoge el de *“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”* (Objetivo 8), siendo una de sus metas (8.5): *“lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad”*.

En el ámbito de Euskadi, el proyecto también se alinea con la Estrategia Vasca de Envejecimiento Activo (2015-2020). En su objetivo 1.2. se plantea *“garantizar los derechos y luchar contra la discriminación hacia las personas que envejecen”*, con un particular foco en las discriminaciones por edad vinculadas a factores como la discapacidad. Asimismo, se dirige a *“garantizar la seguridad y la inclusión social de las personas que envejecen”* (objetivo 1.3.), y a *“promover un envejecimiento saludable”* (objetivo 2.4.).

⁵ Dentro de este Decreto 185/2015, de Cartera de prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales, el contenido de este servicio se recoge en la ficha de 2.2.2.: Servicio o centro ocupacional.

De una forma explícita, en el ámbito de Bizkaia, el “Plan para la participación y calidad de vida de las personas con discapacidad en Bizkaia” (2016-2019) recoge en su Eje 3 (Universalidad de los servicios sociales y equidad en el acceso) distintas líneas de actuación en relación con el envejecimiento de las personas con discapacidad. En particular: *“Innovar en programas y servicios para facilitar que las personas dispongan de una oferta adecuada para el desarrollo de su itinerario para el acceso y desarrollo en el ámbito sociolaboral, considerando, entre otras cuestiones, los retos que plantea el envejecimiento”*.

3. Antecedentes del proyecto en Lantegi Batuak

Tras los estudios realizados en Lantegi Batuak constando las necesidades suplementarias de apoyo en las pdi con problemáticas asociadas, entre las que se incluye el envejecimiento - Estudio de la incidencia de problemáticas asociadas en pdi en LANTEGI BATUAK (LANTEGI BATUAK. 2006) – y la necesidad de anticipar respuestas y soluciones ante este reto – Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las pdi en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia (LANTEGI BATUAK 2011)-, la Organización comienza a trabajar entre 2012 y 2013 en disponer de:

- Un primer mapa de sobre el estado del envejecimiento en LANTEGI BATUAK.
- Un primer diseño del protocolo para la detección del deterioro/envejecimiento en la Organización, concebido como una herramienta sencilla, que active una señal de alarma, ante la presencia de un posible deterioro y/o envejecimiento de las pdi. Elaborado tomando como base el “Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona” de LANTEGI BATUAK.
- La primera identificación de los perfiles de apoyo para todas las pdi de LANTEGI BATUAK, en particular aquellas en situación de deterioro o envejecimiento. En concreto, diferenciando el de intensidad baja y el de intensidad media:
 - Perfil de necesidades de apoyo de intensidad baja – “Modelo A”: corresponde al actual modelo de Servicio Ocupacional de LANTEGI BATUAK. El perfil de capacidades abarca dos grandes grupos de personas: aquellas que pueden transitar al empleo, bien sea protegido u ordinario. Con este grupo la finalidad es la progresión en su itinerario. Y un segundo grupo de personas que, presumiblemente, permanezcan en un servicio ocupacional, y con los que se trabaja la mejora continua de sus capacidades.
 - Perfil de necesidades de apoyo de intensidad media – “Modelo B”: incluye a aquellas personas que estando en el Servicio Ocupacional, requieren un mayor nivel de apoyos, para seguir desarrollando una actividad ocupacional.
- La primera definición del contenido (las actividades) de los apoyos comprendidos en los dos programas correspondientes a cada uno de los perfiles de necesidades de apoyo identificados (intensidad baja e intensidad media) en relación con cada dimensión del Modelo de Apoyos Individuales (bienestar físico y material, bienestar emocional, desarrollo laboral, relaciones interpersonales, integración en la comunidad, autodeterminación y derechos), teniendo en cuenta que todos los apoyos centrados en la persona, se establecen, diseñan, trabajan y evalúan desde las herramientas y metodología del Plan de apoyos individualizados (PAI) de Lantegi Batuak.

En base a estos primeros documentos y herramientas se ha desarrollado entre 2014-2018 este proyecto, obteniéndose las herramientas testadas y las soluciones innovadoras que a continuación se recogen.

4. Procesos y fases desarrolladas en el proyecto (2014-2018)

El proyecto ha consistido en el desarrollo de 5 líneas de trabajo en 3 fases temporales, entre 2014 y 2018:

5 Líneas de trabajo:

1. Definición e implementación de EGOKIPLAN: Modelo más intenso de apoyos en el Servicio Ocupacional para las pdi en situación de deterioro/envejecimiento.
2. Sistema de valoración de las situaciones de deterioro/envejecimiento y de situaciones de alerta por riesgo de deterioro/envejecimiento, y procedimiento de validación y acceso con el EVO (Equipo de Valoración y Orientación del Departamento de Acción Social de la DFB).
3. Identificación de las pdi en situación de deterioro/envejecimiento en Lantegi Batuak (demanda actual y demanda proyectada en escenarios temporales: 2024 y 2029).
4. Ensayo de metodologías innovadoras: constatación de su utilidad para contribuir a paliar los efectos del deterioro/envejecimiento de pdi en entornos sociolaborales.
5. Transferencia de aprendizajes, soluciones y herramientas a otras organizaciones que desarrollan apoyos y oportunidades en el ámbito sociolaboral para las pdi en situación de deterioro/envejecimiento.

3 Fases temporales:

1. Fase inicial de diseño de soluciones y herramientas (2014-2016)
2. Pilotaje (2017)
3. Implementación y extensión (2018)

En concreto, se han realizado estas actuaciones involucrando la participación de pdi, familias y equipo profesional, obteniéndose los siguientes resultados:

Líneas de trabajo	Resultados	Participación pdi y familias	Documentos de apoyo/Herramientas obtenidas
EGOKIPLAN: MODELO MÁS INTENSO DE APOYOS EN EL SERVICIO OCUPACIONAL PARA PDI EN SITUACIÓN DE DETERIORO Y/O ENVEJECIMIENTO.			
	<p>2014-2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concreción del contenido del Modelo más intenso de apoyos en SO: el contenido de las actividades de apoyo en cada una de las dimensiones de calidad de vida, la intensidad en dedicaciones adicionales de apoyo sobre el Modelo actual de SO y los perfiles profesionales requeridos: intensificación de dedicación de perfiles actuales y nuevos perfiles. <p>2017-2018</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación a todos los centros. - Pilotaje del Modelo en los centros de Getxo y Basauri (2017) - Elaboración de pautas y herramientas para su progresiva extensión entre los centros de Lantegi Batuak. - Extensión del Modelo a los centros de Otxarkoaga y Zalla (2018). 		<p>EGOKIPLAN: condiciones técnicas, funcionales y materiales del modelo más intenso de apoyo para pdi en situación de deterioro/envejecimiento en SO (<u>Epígrafe 5</u>).</p> <p>Pautas para la implementación de EGOKIPLAN en los centros de Lantegi Batuak (<u>Epígrafe 8</u>).</p>

	<p>2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 pdi usuarias del Modelo más intenso de apoyos en SO. - Familias de las pdi involucradas en el proyecto <p>2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 40 pdi usuarias - Familias de las pdi. 	
<p>SISTEMA DE VALORACIÓN DE LAS SITUACIONES DE DETERIORO/ENVEJECIMIENTO Y DE SITUACIONES DE ALERTA POR RIESGO DE DETERIORO/ENVEJECIMIENTO, y PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y ACCESO.</p>		
	<p>2014-2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concreción del sistema (procedimiento y herramientas) de valoración de las situaciones de deterioro/envejecimiento, y situaciones de alerta por riesgo de deterioro/envejecimiento. <p>2017-2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño e implementación del procedimiento administrativo de validación y acceso al modelo más intenso de apoyo en el servicio ocupacional (SO), a partir del trabajo compartido entre el Servicio de Valoración y Orientación del Departamento de Acción Social. 	<p>Sistema de valoración de las situaciones de deterioro/envejecimiento (<u>Epígrafe 6 y Anexo 2</u>)</p>
	<p>2014-2016</p> <ul style="list-style-type: none"> - 871 (551 hombres y 320 mujeres) de LANTEGI BATUAK (tanto de SO como de CEE) (primer testeo 2014-2015). - 197 pdi (125 hombres y 72 mujeres) en SO y CEE (segundo testeo 2016). <p>2017-2018</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 pdi valoradas por el Servicio de Valoración y Orientación (2017). - 40 pdi valoradas por el Servicio de Valoración y Orientación (2018). 	
<p>IDENTIFICACIÓN DE LAS PDI EN SITUACIÓN DE DETERIORO/ENVEJECIMIENTO EN LANTEGI BATUAK (DEMANDA ACTUAL Y DEMANDA PROYECTADA 2024-2029)</p>		
	<p>2014-2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mapa de envejecimiento de las pdi en Lantegi Batuak (evolución y proyección). - Identificación de las pdi que presentan deterioro/envejecimiento y requieren un Modelo más intenso de apoyos en SO, así como la estimación de pdi que en escenarios temporales futuros (hasta 2020) van a requerirlo en la Organización. - Plan de implantación. <p>2017-2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actualización del Mapa de envejecimiento y de las estimaciones. 	<p>Mapa de envejecimiento de Lantegi Batuak: evolución, situación actual, y demanda proyectada (<u>Anexo 1</u>)</p>
<p>ENSAYO DE METODOLOGÍAS INNOVADORAS: CONSTATAción DE SU UTILIDAD PARA CONTRIBUIR A PALIAR LOS EFECTOS DEL DETERIORO/ENVEJECIMIENTO DE PDI EN ENTORNOS SOCIOLABORALES</p>		
	<p>2014-2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensayo de las siguientes metodologías: Feldenkrais, Biodanza, Musicoterapia, Salas de estimulación multisensorial en un espacio Snoezelen, Salas multifuncionales. - Constatación de su impacto positivo en el mantenimiento y mejora de capacidades, y satisfacción de las pdi beneficiarias. <p>2017-2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Continuidad del funcionamiento de las salas multisensoriales, salas multifuncionales, Feldenkrais y Biodanza. - Aplicación de la metodología Musicoterapia en el centro de Basauri. - Aplicación de Terapia asistida con perros. - Metodología de realidad virtual. - Yoga 	<p>Innovación en metodologías para pdi en situación de deterioro/envejecimiento en el ámbito sociolaboral: adaptaciones y resultados (<u>Epígrafe 7</u>)</p>

	<p>2014-2016:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feldenkrais: 20 pdi (13 hombres y 7 mujeres) en los centros de Getxo y Sondika + 26 pdi (16 hombres y 10 mujeres) como grupo de control. - Biodanza: 64 pdi (37 hombres y 27 mujeres) en los centros de Otxarkoaga, Zalla, Sestao y Txibila. - Salas de estimulación sensorial en un espacio Snoezelen: 132 pdi (74 hombres y 58 mujeres) con 7 salas en los centros de Amorebieta, Gernika, Getxo, Sondika, Etxebarri, Abadiño y Zalla. - Metodología funcional: 122 pdi (80 hombres y 42 mujeres) pertenecientes a 13 centros de trabajo diferentes. - Musicoterapia: 33 pdi (13 mujeres y 20 hombres) en Otxarkoaga y en Plazakola. <p>2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feldenkrais: 11 pdi. - Musicoterapia: 17 pdi (9 hombres y 8 mujeres). - Terapia asistida con animales: 10 pdi. - Realidad virtual: 9 pdi (5 en Basauri y 4 en Getxo). - Salas de estimulación sensorial en un espacio Snoezelen: 20 pdi. <p>2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feldenkrais: 10 pdi - Musicoterapia: 30 pdi - Salas de estimulación sensorial en un espacio Snoezelen: 40 pdi. - Terapia asistida con animales: 10 pdi. - Yoga: 22 pdi. 	
TRANSFERENCIA DE APRENDIZAJES, SOLUCIONES Y HERRAMIENTAS A OTRAS ORGANIZACIONES		
	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación del proyecto y sus resultados a más de 40 organizaciones de ámbito autonómico y estatal. - Participación del proyecto en más de 12 jornadas, foros y mesas de trabajo de ámbito nacional e internacional. - Incorporación del proyecto en 4 publicaciones, una de ellas en una revista de impacto internacional. - Jornada técnica con organizaciones y entidades que desarrollan apoyos a las pdi en Bizkaia. - Proyecto de transferencia entre los SO de Bizkaia. 	

5. EGOKIPLAN: el Modelo más intenso de apoyo de Lanтеgi Batuak en los SO para las pдi en situaci3n de deterioro/envejecimiento

5.1. Definici3n de EGOKIPLAN

El Modelo m1s intenso de apoyos en el Servicio Ocupacional (EGOKIPLAN):

- Consiste en el desarrollo de una mayor intensidad de apoyos en los distintos 1mbitos de intervenci3n y actividades del servicio, as3 como en la combinaci3n de las actividades de contenido laboral (entre el 25%-50% de la jornada) con otros apoyos, metodolog3as y t3cnicas de contenido no laboral (entre el 50%-75% de la jornada) que contribuyen al mantenimiento de las capacidades, as3 como a retrasar la aparici3n o agravamiento de los s3ntomas de deterioro/envejecimiento.
- Se dirige a que cada pдi en situaci3n de deterioro/envejecimiento se mantenga en el servicio con un contenido de actividad laboral significativa, complement1ndolo con un repertorio complementario de actividades no laborales que contribuyen al mantenimiento de sus capacidades y al retraso del deterioro, contando para ello con los apoyos suficientes y adecuados.

Todos los apoyos de EGOKIPLAN, centrados en cada persona, se establecen, dise1an, trabajan y eval1an con las herramientas y metodolog3a del Plan de apoyos individualizado (PAI) de Lanтеgi Batuak. Esto supone que cada persona va a requerir una composici3n y combinatoria distinta de cada uno de los apoyos y actividades, adaptada a las necesidades concretas de apoyo que presenta.

5.2. Contenido de los apoyos en EGOKIPLAN

El contenido de los apoyos en EGOKIPLAN se define considerando las dimensiones de calidad de vida del Modelo de Apoyos Individuales de LANTEGI BATUAK (bienestar f3sico y material, bienestar emocional, desarrollo laboral, relaciones interpersonales, inclusi3n en la comunidad, autodeterminaci3n y derechos). Es el siguiente:

BIENESTAR F3SICO Y MATERIAL

1REAS DE APOYO	APOYOS	PROGRAMA DE APOYOS DE EGOKIPLAN
Comida y alimentaci3n	Apoyo en el comedor	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de men1 • Control de dieta: tipo, cantidad, vigilancia de la salud, etc. • Informaci3n y aclaraci3n de dudas sobre comida, utensilios • Productos de apoyo (cubiertos especiales, vajilla adaptada, accesorios...) • Auxiliar de comedor • Adecuaci3n del mobiliario a necesidades espec3ficas (sillas de ruedas, carros auxiliares, etc.) • Acompa1amiento personalizado • Servicio de comida en la mesa, cortar los alimentos, etc. • Aparatos antiatragantamiento.

	Adaptación del menú	<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre el menú del mes • Menú con imágenes • Posibilidad de elegir entre varias opciones • Dinámicas para sugerir el menú del mes • Menú normal y menú de dieta • Menús para diabéticos, bajos en colesterol, etc. • Apoyo y/o entrenamiento en la alimentación • Acciones concretas para facilitar la ingesta de la comida (batir, triturar, cortar espesar...) • Apoyo y/o entrenamiento en el manejo de útiles (cubiertos, útiles para comer y servir)
	Adaptación de horarios (comedor)	<ul style="list-style-type: none"> • Adelanto o retraso de la hora de comer para mayor apoyo; reducción de la contaminación acústica, etc. • Actividades programadas para tiempos de espera, etc.
Traslado y movilidad	Apoyo en espacios y desplazamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación de barreras arquitectónicas • Programa de adaptación ergonómica "Ergohobe" • Adaptación de espacios y puestos de trabajo: rampas, puertas y accesos anchos, superficies antideslizantes, señalización, distribución, etc. • Formación y apoyo en el uso de ayudas técnicas • Ubicación específica en el centro: cercana a entradas o salidas, baños, etc. • Ubicación en vestuario cercana a la puerta... • Persona de apoyo en desplazamientos (acompañamiento vestuarios, baño, comedor...)
	Educación vial	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos en el centro, formación práctica fuera del centro, otros
	Apoyo en el transporte	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en uso de medios de transporte: itinerarios, bonos de transporte, etc. • Orientación a recursos de transporte.
	Adaptación de horario (entrada y salida)	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuar los horarios de entrada y/o salida para ajustarlos a las necesidades de las personas y sus familias (más intensidad en Egokiplan) • Adecuar los horarios de entrada y/o salida en función de los medios de transportes colectivos o individuales
Aseo y vestido	Apoyo en autocuidado personal y hábitos de higiene	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en la higiene personal • Apoyo en el vestido • Apoyo en el cuidado de la imagen personal • Coordinación con familias • Apoyo en higiene: modelado y tutorización en cepillado de dientes, lavado de manos • Apoyo directo en el aseo, ducha, selección y cambio de ropa, menstruación...
	Adaptación de ropa laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Elección del tipo de prenda (polo, chaqueta, etc.) • Catálogo propio con imágenes de los tipos de prendas de trabajo. • Ropa sin botones, velcro, otros • Apoyo en el vestirse y desvestirse
Salud	Seguimiento de la salud	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento médico • Seguimiento de la salud: persona, Lantegi Batuak, familia, etc. • Seguimiento y coordinación con centros de salud, Centro de salud mental y otros servicios de salud (seguimiento de analíticas, tratamientos, recomendaciones, etc.) Actuaciones ante accidentes o incidentes. • Suministro de la medicación, supervisión de la toma, planificación de las cantidades y aviso a la familia
	Apoyo en hábitos saludables	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento personalizado: supervisión del peso, almuerzos, comida, consumo de tabaco... • Promover un buen estado físico general mediante la realización de actividades y apoyos específicos (gimnasia de mantenimiento, paseo, etc.) • Formación sobre pautas de actuación ante incidencias de salud • Psicomotricidad, gimnasia • Relajación, sala multisensorial, musicoterapia, biodanza, yoga, etc+ Descanso programado
Desarrollo cognitivo	Trabajo de las habilidades cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> • Formación y fomento del uso funcional de habilidades instrumentales tales como lectoescritura, cálculo y medida, manejo del dinero • Desarrollar habilidades cognitivas básicas tales como la atención, memoria, razonamiento, orientación y organización espacial y temporal, percepción, etc.

		<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de nuevas tecnologías: Gradior, clic, lexia, realidad virtual... • Apoyos tecnológicos para personas con mayores limitaciones físicas, sensoriales y/o intelectuales
Hábitos saludables de alimentación, consumo, medio ambiente	Formación y dinámicas de grupo	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de formación en estilos de vida saludables (higiene postural, alimenticios, hábitos deportivos, consumo de tóxicos...) • Formación preventiva a grupos de riesgo • Formación en hábitos saludables relacionados con el deterioro / envejecimiento • Cursos de cocina
Jornada y horario	Adaptación horaria y permisos no retribuidos	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a jornadas diferenciales en función de necesidades personales, familiares, de acceso al centro • Posibilidad de permisos no retribuidos: vacaciones, situaciones personales, familiares, etc. • Adaptaciones de horario y/o permisos por deterioro de salud física y/o psicológica; fatiga, etc. • Compatibilidad con otros recursos comunitarios en paralelo al Servicio Ocupacional

BIENESTAR EMOCIONAL

ÁREAS DE APOYO	APOYOS	PROGRAMA DE APOYOS DE EGOKIPLAN
Metas y objetivos individuales	Establecimiento de objetivos laborales y complementarios; metas laborales, formativas de acceso a recursos y otras.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de intereses, metas y necesidades (revisión bienal) diseño PAI y plan de actividades anual.
Apoyo psicosocial	Diseño y puesta en marcha de intervenciones	<ul style="list-style-type: none"> • Intervenciones de carácter individual, familiar, y social • Coordinación/seguimiento en el trabajo con las familias-representantes legales • Coordinación con centros de salud, asociaciones y otros recursos • Prevención y seguimiento de conductas desajustadas • Intervenciones conductuales • Apoyo en la gestión de ayudas • Derivaciones a otros servicios • Orientación y Gestión de opciones de futuro • Intervenciones relacionadas con el deterioro / envejecimiento. • Articular un plan de salida: derivación a otros recursos e intervención y acompañamiento personal y familiar
Autoestima, autovaloración e inclusión en el centro	Salud emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Relajación, psicomotricidad, sala multisensorial, musicoterapia, biodanza, yoga... • Dinámicas grupales de trabajo en equipo, habilidades relaciones... • Experimentación con técnicas innovadoras en el ámbito relacional. • Inclusión comunitaria.
Grado de satisfacción	Medición y seguimiento de mejoras	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta de medición de la satisfacción • Atención de quejas y sugerencias <p>*Unidad de atención al usuario/a. *Grado de satisfacción personal y familiar.</p>

DESARROLLO LABORAL

ÁREAS DE APOYO	APOYOS	PROGRAMA DE APOYOS DE EGOKIPLAN
Conocimiento e integración en la	Plan de acogida	<ul style="list-style-type: none"> • Admisión y orientación inicial. • Plan de acogida inicial incluyendo el nuevo modelo de apoyos • Plan de acogida y acompañamiento en el cambio de modelo, de SO a Egokiplan

organización		(reunión con las familias, explicar nuevas condiciones del modelo).
Desarrollo de actividad laboral	Actividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación puesto/persona: facilitar los procesos; diseñar útiles, plantillas; secuenciar tareas, etc. (general) • Cartera de actividades puntuales para tiempos de inactividad laboral (sin trabajo), descansos, etc. • Tiempo estimado de la actividad productiva hasta el 25-50% de la jornada
Adaptación del puesto de trabajo	Ergohobe y Ergohobe banaka	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación ergonómica del puesto de trabajo (mesas, sillas, lupas, utillajes...)
Formación	Formación laboral y prelaboral	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en el aprendizaje de nuevas tareas en base a intereses personales y metas del PAI. • Apoyo en el aprendizaje de tareas, en base a perfil y objetivos de formación • Desarrollo de habilidades y actitudes ante el trabajo, tales como puntualidad, asistencia, calidad, producción, trabajo en equipo, cuidado de los materiales, petición de ayuda,...(con más énfasis en SO) <p>*Calendario de actividades formativas en Egokiplan.</p>
	Cursos grupales de formación	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en seguridad en el trabajo, prevención de riesgos, habilidades relacionales en el centro, etc.
	Formación en TIC relacionadas con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Formación puntual y específica para nuevos trabajos • Adaptaciones de tareas soportadas por las TIC
Desempeño de puestos y tareas	Seguimiento y revisión del perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión bienal (diseño PAI)
	Itinerario	<ul style="list-style-type: none"> • Paso de CEE a SO. • Paso de SO a Egokiplan.

RELACIONES INTERPERSONALES

ÁREAS DE APOYO	APOYOS	PROGRAMA DE APOYOS DE EGOKIPLAN
Aspectos relacionados con el centro y el puesto de trabajo	Formación y dinámicas grupales	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones formativas grupales • Dinámicas y/o centros • Reuniones
Aspectos relacionales y sociales	Formación en habilidades relacionales y sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de dinámicas grupales, juegos, centros, etc.
	Fomento de la igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de acciones formativas en género e igualdad • Realización de acciones positivas de discriminación en género e igualdad
	Fomento de la interculturalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de acciones formativas en interculturalidad
Participación y	Ubicación de las personas	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución en la sección, centro, vestuario...

comunicación	Facilitación de espacios de relación	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de formación, dinámicas, salidas, proyectos comunitarios • Acciones relacionales en tiempos y espacios de descanso, comedor, vestuarios • Charlas de desarrollo: usuarios y usuarias y sus familias/tutores
	Acceso a la información	<ul style="list-style-type: none"> • Intranet adaptada • Revista, tablón de anuncios, en lectura fácil. • Acceso a TIC: blog, web, redes sociales, mensajería, etc.
	Desarrollo de capacidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en habilidades de comunicación verbal (oral y no oral) • Formación en habilidades de comunicación no verbal (expresión corporal, etc.)
	Adaptación de soportes de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptaciones individuales para la comprensión de textos, gráficos, instrucciones de trabajo, etc. • Lectura fácil • Acciones formativas (lenguaje de signos). • Rotulación del centro • Sistemas alternativos de comunicación, etc.

INCLUSIÓN EN LA COMUNIDAD

ÁREAS DE APOYO	APOYOS	PROGRAMA DE APOYOS DE EGOKIPLAN
Servicios y equipamientos comunitarios	Visitas a recursos comunitarios	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de actividades fuera del centro. • Información sobre recursos existentes en la comunidad.
	Uso de recursos comunitarios	<ul style="list-style-type: none"> • Enseñar y apoyar en la utilización de los servicios básicos a la ciudadanía • Facilitar información, realizar inscripciones, realizar acompañamientos, etc.
	Conocimiento y utilización de los centros y espacios de ocio	<ul style="list-style-type: none"> • Formación para la utilización del ocio y tiempo libre (acompañar en el descubrimiento de intereses, ocio saludable, etc.) • Facilitar información, orientación y acompañamiento sobre los recursos de ocio existentes en la comunidad
		<ul style="list-style-type: none"> • Organización de actividades dentro del horario laboral o fuera de éste. • Participación en actividades no laborales de ocio en entornos comunitarios en horas del centro (adaptación de horario)
Movilidad en la comunidad	Movilidad en la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Adiestramiento para el uso del transporte y otros servicios públicos
Imagen de las personas con discapacidad en la sociedad	Visibilización de las personas con discapacidad a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de salidas y acogida de visitas de agrupaciones de la comunidad: centros educativos, universidad, centros comunitarios • Participación en actividades con la comunidad
	Aprendizaje y Servicio solidario	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de servicio a la comunidad: intercambio de visitas a residencias 3ª edad, centros educativos, etc.

AUTODETERMINACIÓN

ÁREAS DE APOYO	APOYOS	PROGRAMA DE APOYOS DE EGOKIPLAN
Auto-protección	Habilidades de autoprotección,	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de formación continua para la adquisición y el mantenimiento de habilidades
	Actuación ante situaciones de abuso	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo e intervención en situación de abuso y maltrato sexual a personas con discapacidad intelectual o autodeterminación limitada • Seguimiento y coordinación con otros recursos • Formación en habilidades para la prevención y la detección del abuso y acoso

Auto-determinación	Fortalecimiento de la autodeterminación y la participación	<ul style="list-style-type: none">• Acciones para fomentar habilidades y apoyar la participación interna (reuniones de mejora, proyectos, etc.)• Programas de promoción para la participación comunitaria• Acciones para el fomento de la igualdad de género• Grupos de autogestores
---------------------------	--	---

5.3. Condiciones y recursos necesarios para el desarrollo de EGOKIPLAN

EGOKIPLAN supone el mantenimiento de las personas usuarias en actividad de contenido laboral entre un 25% y un 50% de la jornada, y su participación en otras actividades de contenido no laboral, entre un 75% y un 50% de la jornada.

La distribución de la participación en actividades laborales y no laborales de cada pdi en situación de deterioro/envejecimiento, se valora y adapta en cada caso, en función de las respectivas necesidades individuales de apoyo, en el marco del PAI.

La organización y distribución interna de las pdi en situación de deterioro/envejecimiento para el desarrollo de EGOKIPLAN se plantea para grupos de 10 pdi, siempre contextualizados dentro de los centros de Lantegi Batuak.

En lo que respecta a las dedicaciones profesionales, en EGOKIPLAN se produce una intensificación de los apoyos para cubrir las necesidades de cada pdi en situación de deterioro/envejecimiento, con una mayor personalización e individualización en los apoyos requeridos.

Para cubrir de manera adecuada estos apoyos, se estima un incremento del 30% de los apoyos profesionales adicionales requeridos con respecto al SO, tanto de las figuras profesionales actuales que ya intervienen en el mismo, como de las figuras nuevas – auxiliar de EGOKIPLAN que realizará funciones de dinamizador/a de actividades y apoyo a la autonomía personal – y expertos externos en metodologías).

En concreto, los siguientes:

FIGURAS ACTUALES:

- Monitor/a
- Responsable del Centro o Servicio.
- Técnico/a de personas
- Técnico/a de apoyo a procesos
- TAAP (Técnico/a de adiestramiento y ajuste personal)
- TAAS (Técnico/a de asesoría y apoyo social)

NUEVAS FIGURAS:

- Auxiliar de EGOKIPLAN que realiza funciones de dinamizador/a de actividades y apoyo a la autonomía personal.
- Expertos/as externos/as en la ejecución de las diferentes metodologías.

Desde el punto de vista de los espacios, instalaciones y dispositivos necesarios, es preciso contar con los necesarios para la implementación de EGOKIPLAN. En particular, de las actividades no laborales que contempla.

Asimismo, hay que tener en cuenta el mantenimiento de la gratificación en el Nivel 1 para las personas usuarias de EGOKIPLAN (que siguen siendo personas usuarias de SO).

Todo ello, asimismo, al margen de otras necesidades en equipo profesional de atención indirecta y en materia de transporte que presentan las personas usuarias de SO, en general, y en particular en este modelo más intenso de apoyos.

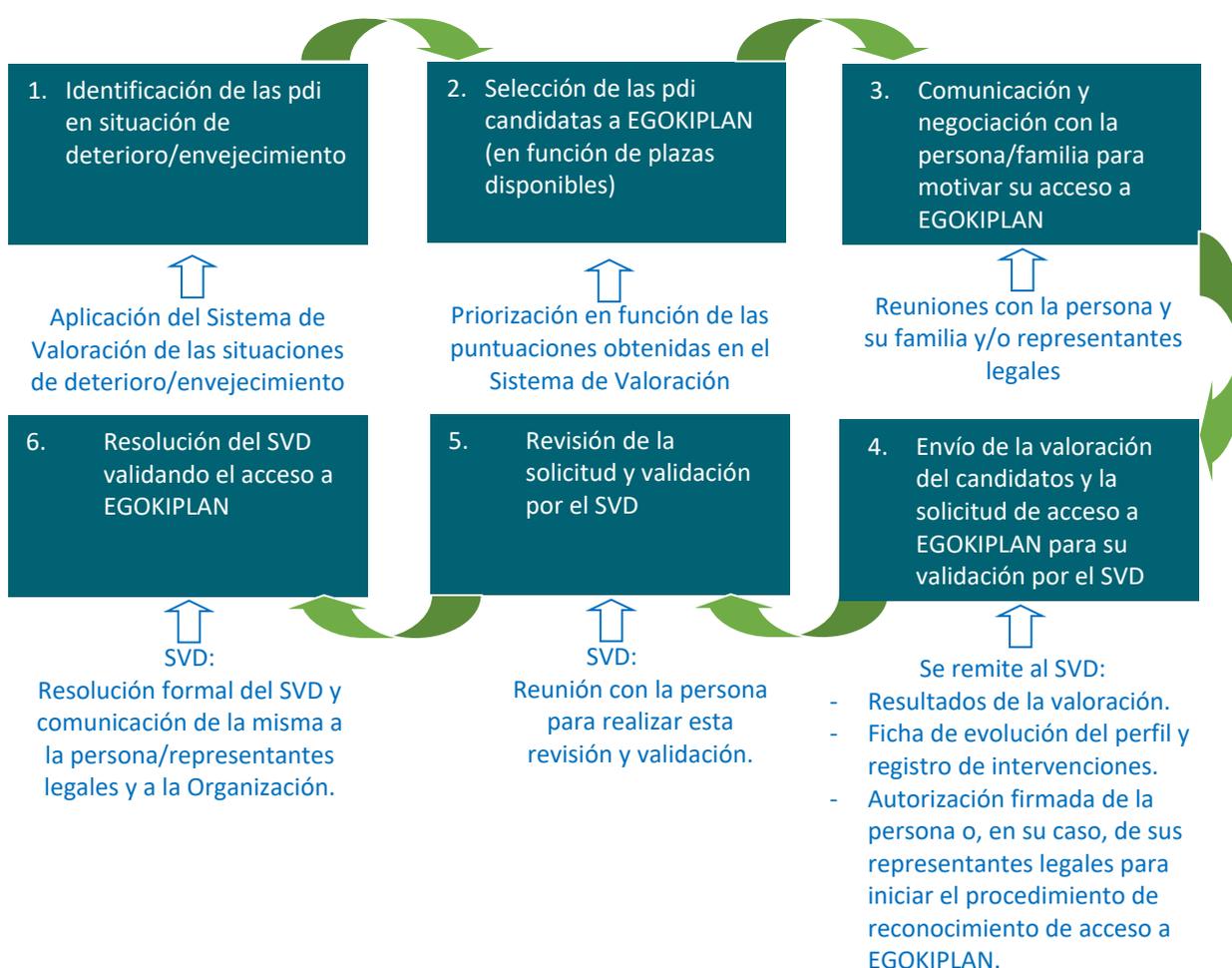
6. Sistema de valoración y acceso a EGOKIPLAN

El acceso de las pdi a EGOKIPLAN se produce en base a la validación por parte del SVD (Servicio de Valoración de la Discapacidad del Departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia) de la situación de deterioro/envejecimiento de cada pdi, detectada y valorada de acuerdo con el Sistema de valoración de la situación de deterioro/envejecimiento de pdi en el ámbito sociolaboral.

Se trata de un Sistema de Valoración (Ver Anexo 2) obtenido como uno de los resultados de este proyecto, tras su diseño y testeo.

Se aplica anualmente y de forma sistemática a todas las pdi con 40 y más años, así como aquéllas otras que, aunque tengan edades inferiores, presenten cualquier signo de deterioro prematuro.

El proceso que se desarrolla es el siguiente:



7. Metodologías innovadoras para paliar los efectos del deterioro/envejecimiento de las pdi en entornos sociolaborales

Entre 2014 y 2018 se han ensayado e implementado distintas metodologías innovadoras, mediante su adaptación a las necesidades específicas de las pdi en entornos sociolaborales. En concreto:

2014-2016:

Actuaciones	Alcance de la participación
<ul style="list-style-type: none"> - Ensayo de las siguientes metodologías: Feldenkrais, Biodanza, Musicoterapia, Salas de estimulación multisensorial en un espacio Snoezelen, Salas multifuncionales. - Evaluación inicial y final de resultados. - Constatación de su impacto positivo en el mantenimiento y mejora de capacidades, y satisfacción de las pdi beneficiarias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Feldenkrais: 20 pdi (13 hombres y 7 mujeres) en los centros de Getxo y Sondika + 26 pdi (16 hombres y 10 mujeres) como grupo de control. - Biodanza: 64 pdi (37 hombres y 27 mujeres) en los centros de Otxarkoaga, Zalla, Sestao y Txibila. - Salas de estimulación sensorial en un espacio Snoezelen: 132 pdi (74 hombres y 58 mujeres) con 7 salas en los centros de Amorebieta, Gernika, Getxo, Sondika, Etxebarri, Abadiño y Zalla. - Metodología funcional: 122 pdi (80 hombres y 42 mujeres) pertenecientes a 13 centros de trabajo diferentes. - Musicoterapia: 33 pdi (13 mujeres y 20 hombres) en Otxarkoaga y en Plazakola.

2017-2018:

<ul style="list-style-type: none"> - Continuidad del funcionamiento de las salas multisensoriales, salas multifuncionales, Feldenkrais y Biodanza. - Incorporación de nuevas metodologías: <ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de la metodología Musicoterapia en el centro de Basauri. - Aplicación de Terapia asistida con perros. - Metodología de realidad virtual. - Yoga 	<p>2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feldenkrais: 11 pdi. - Musicoterapia: 17 pdi (9 hombres y 8 mujeres). - Terapia asistida con animales: 10 pdi. - Realidad virtual: 9 pdi (5 en Basauri y 4 en Getxo). - Salas de estimulación sensorial en un espacio Snoezelen: 20 pdi. <p>2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feldenkrais: 10 pdi - Musicoterapia: 30 pdi - Salas de estimulación sensorial en un espacio Snoezelen: 40 pdi. - Terapia asistida con animales: 10 pdi. - Yoga: 22 pdi.
---	--

Se recogen a continuación las metodologías ensayadas, los resultados obtenidos y las pautas para su aplicación:

7.1. Feldenkrais



1. EN QUÉ CONSISTE Y QUÉ OBJETIVOS PERSIGUE

El Método Feldenkrais, técnica de terapia corporal, es un sistema pedagógico que ofrece la posibilidad de tomar conciencia del propio “repertorio” de patrones corporales y facilita el aprendizaje que permite encontrar soluciones más funcionales, inteligentes y sanas. Su objetivo es desarrollar la autoconciencia y perfeccionar la capacidad de aprender, propia del sistema nervioso. Para “aprender a aprender”, esta metodología trabaja sobre nuestra organización a nivel de movimiento, teniendo en cuenta el importante componente motriz de la autoimagen en nuestro sistema nervioso.

A partir de una larga práctica pedagógica, con personas de muy diversa procedencia, y tras un período de exhaustivas investigaciones en el terreno de la neurología, la anatomía, la física y las artes marciales, Moshe Feldenkrais estableció los principios del método que lleva su nombre.

Para tal fin, Feldenkrais construyó secuencias de movimientos específicos. Y concluyó que aunque el desarrollo de una persona no haya sido óptimo, es posible madurar sus funciones en la edad adulta, gracias a la gran plasticidad de nuestro sistema nervioso.

Las secuencias de movimientos ayudan a mejorar la funcionalidad de nuestros actos, lo que nos facilita entrar en contacto con nuestro potencial como seres humanos maduros, independientes y libres de elegir.

Este método puede resultar interesante para personas de diferentes ámbitos y con distintas inquietudes. Entre los que han encontrado en este trabajo una fuente de inspiración y bienestar se encuentran profesionales de la salud, de la educación, terapeutas, psicólogos, médicos, artistas, deportistas, fisioterapeutas y otros trabajos relacionados con el movimiento y aprendizaje. También hay personas con limitada movilidad o dolores recurrentes que han encontrado soluciones a través de este proceso, así como personas interesadas en el desarrollo personal y/o profesional y en mejorar su calidad de vida.

El método tiene diferentes modalidades a nivel individual o grupal. Nosotros planteamos enfocar nuestro trabajo en el nivel grupal sin olvidar, en ningún caso, las características individuales de cada persona.

En la autoconciencia por el movimiento, técnica que se trabajará en este proyecto, el profesor/a guía al alumnado de forma verbal a través de secuencias de

movimientos que siguen una lógica interna y funcional. Éstos aprenden a sentir lo que es posible y correcto en su caso. Muchas veces esto les lleva mucho más lejos de lo que creían posible. Esta forma de aprendizaje se convierte a menudo en una experiencia importante: reconocer un límite y hallar un camino para cruzarlo haciendo uso de la inteligencia y de la sabiduría en lugar de la fuerza o la voluntad. Este tipo de aprendizaje no se da por imitación, por seguir un modelo o por competir con otros. Se trata ante todo de descubrir la respuesta más eficiente a las propias limitaciones en la vida.

Con la aplicación de esta técnica se persiguen estos objetivos:

- Mejorar la actividad física de las pdi.
- Mejorar la capacidad aeróbica.
- Reducir el riesgo de enfermedades metabólicas o cardiovasculares.
- Reducir las tasas de ansiedad, depresión y ayudar a mantener una mejor actividad mental.
- Favorecer la rehabilitación articular.

2. RESULTADOS OBTENIDOS

- Mejora de la actividad física de las pdi. La propia actividad, en sí misma, supone un compromiso claro con la actividad física.
- Mejora de la capacidad aeróbica, en todos los parámetros valorados.
- Aumento del nivel de autoconocimiento sobre el propio cuerpo, así como la autopercepción sobre los movimientos, las distintas partes del cuerpo, movilidad y funcionamiento en general.
- Por parte de las personas partícipes hay una valoración muy positiva de los avances en aspectos como:
 - Toma de conciencia de los movimientos y sus efectos positivos en mejorar su funcionamiento.
 - Mejoras en su funcionamiento: abrir y cerrar los ojos, estar mejor de pie con más estabilidad, andar mejor y como mayor equilibrio...
 - Comienzan a relacionar la actividad con sentirse mejor en lo que hacen normalmente.
 - Mejora del equilibrio con los ojos cerrados.
 - Aumento de autoconfianza, en su habilidad para moverse, ver la capacidad de realizar más movimientos de los que inicialmente creían que podían hacer.
 - Aprendizaje en la diferenciación de los movimientos y su efecto en la mejora de su movilidad y funcionamiento.
 - Mayor control sobre su propio cuerpo.
 - Mayor capacidad para relajarse, realizar movimientos más ligeros, sin precipitarse, sin tensión, sin impacientarse.
 - Satisfacción y disfrute de la actividad.
 - Interés y curiosidad.
- Variables de envejecimiento en las que se ha observado que impacta esta metodología:

- Cansancio, entendido como un estado de fatiga y falta de fuerza que muestra la persona.
- Aislamiento, entendido como la tendencia de una persona a evitar relacionarse con otras personas, relacionándose poco o de manera poco significativa.

3. OTROS APRENDIZAJES PARA SU ADAPTACIÓN AL COLECTIVO

- Se trata de una metodología que requiere unos mínimos de capacidad para participar, por lo que no es aplicable a todas las pdi en deterioro/envejecimiento, sino sólo a aquéllas con perfiles más altos.
- En atención al perfil de las pdi partícipes, podría ser necesario intensificar la frecuencia de sesiones: por ej. de 1 sesión semanal a 2 sesiones semanales.
- Dentro del ensayo metodológico ha sido la actividad en la que más tiempo se ha dedicado a la selección de las personas participantes ya que hay que valorar una serie de ítems previos para fijar el perfil tipo en el que esta metodología puede tener mayor incidencia.

7.2. Biodanza



1. EN QUÉ CONSISTE Y QUÉ OBJETIVOS PERSIGUE

Es una técnica que trabaja fundamentalmente el ámbito afectivo- relacional. Es un sistema vivencial que nos ayuda a expresar nuestra identidad de manera saludable, divertida, grupal y en conexión con la vida; mejora considerablemente nuestra salud emocional, porque posibilita la expresión emocional, en un ambiente de protección y respeto, libre de juicio, un espacio de nutrición y sensibilidad.

La Biodanza se realiza siempre en grupo, nunca individualmente. El grupo es esencial en el proceso de cambio porque induce nuevas formas de comunicación y vínculo afectivo, es una matriz en el que cada participante encuentra continente afectivo y permiso para el cambio.

Durante los ejercicios de Biodanza, el participante es respetado, valorizado, querido y aceptado. Experimenta su cuerpo como fuente de placer y, al mismo tiempo, como

estimulación de los potenciales de cada persona de una forma progresiva, sencilla y lúdica.

La Biodanza no es una terapia aunque tiene efectos terapéuticos. Como centro del trabajo tiene la vida en sí misma. La Biodanza genera un espacio, al inicio de cada sesión, para que los participantes puedan expresarse y compartir a través de la palabra y, luego, el facilitador invita al grupo a entregarse a la vivencia a través del movimiento, de la música y del encuentro.

La Biodanza posibilita, un espacio de expresión de nuestras emociones, a través de la música y el movimiento. La Biodanza, no es ningún tipo de baile, pues retoma el término de danza en su más amplia acepción, entendiéndola como movimiento natural, pleno de significado y de vida.

La Biodanza mejora considerablemente, los procesos de relación y comunicación afectiva, permitiendo vivir el tiempo presente de un modo sensible, nutritivo y enriquecedor.

Su práctica regular genera efectos en los siguientes niveles:

- Inmunológico: reajustando biorritmos, escuchando el cuerpo y sus necesidades; actúa directamente desde las emociones sin pasar por el cortex, mente discriminativa; actúa desde el sentir, no desde el pensar. Se trabaja la vitalidad potenciando la energía para la acción y la resistencia del organismo, desde la escucha a los ritmos y necesidades del cuerpo. De esta manera se influye sobre los estados de ánimo y humor de la persona.
- Homeostático: refuerza la capacidad del cuerpo de mantener el equilibrio interno a pesar de los cambios externos.
- Afectivo-motor: a través de la música y la danza, recuperamos la espontaneidad, la capacidad de disfrute y mejora nuestra capacidad expresiva, se produce una rehabilitación del movimiento corporal, del gesto disociado a movimientos que generan mayor integración psicofísica.
- Existencial: La biodanza a través de la afectividad , facilita:
 - El vínculo con uno mismo: rescatando nuestra unidad psicofísica.
 - El vínculo con los demás: restaurando el vínculo originario con la especie con la totalidad biológica.
 - El vínculo con el entorno: rescatando el vínculo primordial con la naturaleza y reconocerse parte de una unidad mayor, el universo.

Con la aplicación de esta técnica se persiguen estos objetivos:

- Permitir la construcción de lazos entre las personas.
- Establecer nuevos contextos de actividad que enfatizan en la creación de relaciones sociales satisfactorias.
- Reconocer los diversos intereses de las personas y ofrecer variedad de roles activos.
- Propiciar que las personas puedan optimizar su calidad de vida y mejor envejecimiento.

- Ayudar a incrementar el contacto afectivo y la participación social, así como sus capacidades cooperativas y grupales. En definitiva, el desarrollo bio-psico-social de las personas.

2. RESULTADOS OBTENIDOS

- Construcción de lazos entre las personas, ya que se establecen nuevas relaciones entre personas gracias a un contexto diferente y a una actividad motivadora.
- Establecimiento de nuevos contextos de actividad que enfatizan en la creación de relaciones sociales satisfactorias.
- Mediante las diferentes estrategias utilizadas en esta metodología se ha logrado reconocer y potenciar los diversos intereses de las personas y ofrecer variedad de roles activos.
- Ayuda a incrementar el contacto afectivo y la participación social, así como sus capacidades cooperativas y grupales. En definitiva, el desarrollo bio-psico-social de las personas.
- Valoración muy positiva de la evolución de las personas partícipes en relación con los distintos aspectos evaluados.
- Mejora tras la aplicación de la metodología en todos los aspectos considerados: sinergismo, control, ritmo, fluidez, extensión, levedad, expresividad, equilibrio, eutonía, fluidez con el otro, coordinación rítmica, sincronización rítmica, sincronización melódica, encuentros en feedback. Las principales mejoras entre la evaluación inicial y final se observan en los siguientes aspectos: Extensión, Sincronización rítmica, Expresión de la identidad, Movimiento con expresividad y Fluidez. Los aspectos en los que se observa una diferencia menor son los de Equilibrio y Tomar la iniciativa.
- Esta metodología ha demostrado tener un impacto importante en los síntomas de deterioro/envejecimiento de:
 - Tristeza y apatía, entendido como un estado de ánimo que comporta pesar, malestar, falta de vitalidad e interés.
 - Aislamiento, entendido como la tendencia de una persona a evitar relaciones sociales, relacionándose poco o de manera poco significativa.

3. OTROS APRENDIZAJES PARA SU ADAPTACIÓN AL COLECTIVO

- El grupo de personas partícipes está conformado por personas que no presentan grandes requerimientos, siendo una metodología adecuada para distintos perfiles.
- Sobre las fichas de evaluación de la metodología se valora la necesidad de adaptarla en cada centro en función del perfil de las personas, ya que no en todos casos se requieren tres categorías o ítems de graduación.
- Es necesaria una continua adaptación al perfil de los grupos. Por ejemplo, en alguno de los centros se ha tenido que intensificar el apoyo de monitor y técnico/a de personas.

- El enfoque desde el que se ha de trabajar es desde la capacidad y no desde las limitaciones de las personas, parten de lo que cada persona tiene en potencia.
- Se constata la individualidad de cada persona, las diferencias motoras, y que han tenido que se ha tenido que adaptar cada sesión en función de esas capacidades motoras dejando una horquilla amplia ya que hay muchas diferencias entre las personas que componen los grupos.
- Respecto a la metodología empleada, la imitación o el modelo es más eficaz que la comprensión de las consignas orales. Se aprecia que son muy importantes las aportaciones de las técnicas de apoyo a personas que indican “cómo viene emocionalmente cada persona a cada sesión”.
- Esta metodología puede adecuarse a todas las categorías de Servicio Ocupacional, ya que la música como elemento de trabajo es un medio que llega a las personas con facilidad, pero requiere unas capacidades físicas mínimas.

7.3. Salas de estimulación multisensorial en un espacio Snoezelen



1. EN QUÉ CONSISTE Y QUÉ OBJETIVOS PERSIGUE

Se define el concepto Snoezelen como una intervención destinada a mejorar la calidad de vida de las personas. Se trata de proporcionar, en unos entornos especialmente diseñados, la oportunidad de que las personas dispongan de un espacio y tiempo de bienestar, relajación y de contacto con un medio estimulante.

Investigaciones científicas describen cómo se está aplicando esta intervención en diferentes colectivos: pdi, personas con demencias y Alzheimer, personas con enfermedad mental, personas con niveles elevados de estrés... Los resultados de dichas investigaciones muestran, entre otros, efectos como: aumento del nivel de relajación, disminución de las conductas disruptivas, aumento del bienestar, etc.

Snoezelen se basa en la idea de que el mundo en el que vivimos está repleto de sensaciones producidas por la luz, el sonido, el olor, de gusto, el tacto, etc.; a los que tenemos acceso a través de nuestros órganos sensoriales (ojos, oídos, nariz, boca, piel), sin embargo, las pdi no tiene una interiorización habitual de este tipo de estímulos, y las salas Snoezelen intentan paliar este acceso disminuido potenciando todas estas entradas sensoriales.

El origen de la palabra surge a partir de la contracción de dos palabras holandesas "snuffelen" y "doezelen" que, respectivamente significan oler y dormir o relajarse. Esta intervención pretende proporcionar a la persona la vivencia de experiencias agradables y que fomenten su bienestar emocional y aumenten su nivel de relajación, a la vez que disminuya el nivel de conductas disruptivas, y en general, de sensaciones poco satisfactorias.

Las funciones que se pueden promover son: desarrollar la confianza en uno mismo, potenciar el autocontrol, incentivar la exploración y el desarrollo de las capacidades creativas, establecer una buena comunicación con el personal que conduce la sesión, proporcionar una situación de ocio y bienestar, promover en la persona la oportunidad de elegir, aumentar el nivel de concentración y de atención, reducir las alteraciones de conducta y sobre todo desarrollar los sentidos de una forma intencionada y programada de modo individual, para paliar las carencias de estímulos que tiene cada persona.

Los elementos principales que han de estar presentes en un espacio Snoezelen se seleccionan en función del tipo de sistema sensorial que estimula:

- Elementos táctiles: fibras ópticas, elementos de texturas diferentes, sensaciones de temperaturas variadas... la cama de agua sería un ejemplo de este apartado, ya que proporciona a la vez estimulación táctil y vibratoria, debido a que posee en su parte inferior unos altavoces que transmiten la música a través del agua provocando sensación de vibración. A la vez que trabaja el esquema corporal a partir de la percepción somática, ayuda a reforzar la atención y la concentración.
- Elementos vibratorios: se pretende con estos objetos provocar vivencias de sensaciones vibratorias, muy ligadas al sentido auditivo. La colchoneta vibratoria o el Sound Box (caja de sonido) transmiten desde una plataforma en el suelo las vibraciones producidas por la música. Se favorece la interiorización de la relación causa-efecto y se potencia la capacidad de decisión al ser la mayoría elementos interactivos.
- Elementos vestibulares: la sensación vestibular está muy ligada a las capacidades básicas del individuo, como el equilibrio. Es fundamental para trabajar el tono muscular y aumentar el control de la lateralidad corporal. Y los instrumentos que la trabajan principalmente son las mecedoras y la cama de agua.
- Elementos visuales: la pretensión es la de estimular el sentido de la vista mediante la vivencia de unas sensaciones visuales a las que de otra manera no tendría acceso la persona con discapacidad intelectual. Algunos aparatos serían la bola de espejos giratoria, las columnas de burbujas, el haz de fibras ópticas o el proyector de aceites y muchos otros aparatos que las nuevas tecnologías están diseñando para conseguir de manera exitosa este tipo de estimulación. Los instrumentos que se utilizan favorecen la orientación, el seguimiento visual, la coordinación oculo-manual y aumentan la posibilidad de interacción con el entorno.
- Elementos auditivos: Persiguen mejorar la comunicación oral, favorecer la interacción, e interiorizar la relación causa-efecto. Se utiliza tanto la música como la propia voz de la persona que está llevando la sesión.
- Elementos gustativos y olfativos: las sensaciones gustativas y olfativas están íntimamente relacionadas. Por ello es importante presentar los estímulos por separado. Por una parte, estimular las sensaciones olfativas y por otra proporcionar las diferentes sensaciones al paladar (agrio, dulce, salado, amargo...) haciendo conscientes estas diferencias a las personas.

El primer proyecto de Snoezelen nació en Holanda en 1.974, y en los últimos años las instalaciones en los diferentes países se están extendiendo en instituciones variadas, como pueden ser hospitales, centros residenciales, centros de día para personas mayores y con discapacidad intelectual, centros infantiles, centros de maternidad y unidades de neonatos, clínicas del dolor, hospitales psiquiátricos, escuelas, empresas, etc.

Se pueden plantear metas terapéuticas más concretas, como puede ser el reducir niveles de ansiedad y estrés, aumentar el nivel de conductas adaptadas o potenciar interacciones positivas del sujeto con el entorno, entre otras.

2. RESULTADOS OBTENIDOS

- Aumento del nivel de relajación.
- Disminución de las conductas disruptivas, incluidas estereotipias. Dentro de las salas, al tener unas fuentes de elementos estimulantes, no buscan una estereotipia que les auto-estimule. Para el futuro próximo, como hipótesis de trabajo, nos gustaría que esta situación se generalizara a otros contextos.
- Aumento del bienestar personal y de la motivación por acudir al centro ocupacional.
- Disminución del absentismo de ciertas personas, dado que el interés por acudir a las sesiones se extiende toda la semana.
- En ciertos casos, ha sido un elemento definitivo para trabajar problemas de higiene que se venían arrastrando hace años y el condicionar el acceso a la sala por el mantenimiento de unos mínimos de convivencia ha dado unos frutos sorprendentes.
- La relación respetuosa y satisfactoria que se establece dentro de la sala, ha sido calificada como inmejorable, e increíble en ciertas personas.
- Esta metodología ha demostrado tener un impacto importante en los síntomas de deterioro/envejecimiento:
 - Irritabilidad y cambios de humor, entendido como la propensión a enfadarse y a cambiar rápidamente de estado de ánimo.
 - Tristeza y apatía; entendido como un estado de ánimo que comporta pesar, malestar, falta de vitalidad e interés.
 - Aislamiento, entendido como la tendencia de una persona a evitar relacionarse con otras personas, relacionándose poco o de manera poco significativa.

3. OTROS APRENDIZAJES PARA SU ADAPTACIÓN AL COLECTIVO

- Es una metodología muy adaptable a la heterogeneidad del colectivo, ya que es muy flexible, y proporciona un marco inigualable para realizar adaptaciones tanto físicas, de comprensión, de ritmos, de gustos o prioridades, de situaciones vitales, de niveles de comunicación, etc.
- Dentro del ensayo metodológico ha sido la actividad en la que más personas usuarias del SO ha mostrado un perfil adecuado. Ya que es una metodología que permite un nivel de adecuación y adaptación máximo al grupo, siendo estos grupos de pequeño formato 4 o 5 personas e incluso se pueden valorar la realización de sesiones individuales. Por ello la única variable a tener en cuenta para la selección de las personas usuarias del SO que se beneficien de la metodología Snoezelen ha sido el interés de la persona en acudir a esta actividad.

7.4. Salas multifuncionales



1. EN QUÉ CONSISTE Y QUÉ OBJETIVOS PERSIGUE

Se trata de Espacios versátiles que posibiliten diferentes usos, entre otros:

- Aplicación de Nuevas Tecnologías. TICS. Programas educativos, terapéuticos y culturales, como el Grador, Kinet con realidad virtual, Braintraining, cuyo objetivo es trabajar la estimulación neurocognitiva, autopercepción kinestésica y del equilibrio entre otros. También se utilizará la intranet adaptada, instrumento interactivo y acondicionado cognitivamente para que las personas usuarias de la organización profundicen en el conocimiento de LANTEGI BATUAK y su sentimiento de pertenencia.
- Realización de dinámicas de grupo, formación y trabajo en equipo. En este espacio se dará respuesta a todos los procesos que requieren una explicación más exhaustiva o un trabajo más personalizado en pequeños grupos: las habilidades sociales, la comunicación interpersonal, la prevención de riesgos laborales, y otros temas más innovadores propuestos por LANTEGI BATUAK como terapia asistida por animales de compañía, o derechos ciudadanos o autodeterminación o concienciación de hábitos saludables (por ejemplo: alimentación y prevención de consumos perjudiciales, protección en el uso de redes sociales, etc.).
- Clubs de lectura fácil, que potencian la inclusión e integración social de nuestro colectivo a través de la lectura ya que en una sociedad basada en la información y el conocimiento, las dificultades de la comprensión lectora marginan a algunos colectivos a la hora de utilizar la lectura como vehículo de comunicación, información, formación y ocio.
- Video fórum y proyección de películas. Utilizando soportes visuales con temáticas accesibles y de interés para las personas de nuestra organización, se plantean a debate y se dan a conocer realidades sociales y vitales cotidianas y novedosas.
- Uso de artes plásticas y/o manualidades, como instrumento para el desarrollo de la creatividad y las emociones, a la vez que pretendemos fomentar la filosofía del reciclaje y la reutilización, como medio para alargar la vida a los diferentes materiales y darles un uso gratificante.

- Centro de teatro y expresión corporal. Espacio en el que las personas podrán experimentar situaciones vitales y emocionales mediante representaciones teatrales o performances.
- Trabajo corporal y relajación. Realización de ejercicios físicos para la promoción de la salud. Somos conscientes del aumento del sedentarismo y de la carga añadida que supone el envejecimiento en la población general y en nuestro colectivo en particular, por lo que queremos establecer unas rutinas que favorecerán estilos de vida más saludables y la prevención y mejora de la salud mediante ejercicios de estiramientos y trabajo corporal con metodologías innovadoras.
- Zona de descanso y recuperación funcional.
- Mapas para desarrollar sus habilidades de manejo en el entorno comunitario y potenciar su autonomía en el trayecto de ida y vuelta al centro.
- Por último, se establecen zonas de descanso, y recuperación funcional cuyo fin último será la prevención del deterioro y el mantenimiento de las capacidades.

Cada sala multifuncional cuenta, entre otros, con los siguientes elementos:

- Cuatro ordenadores, con pantalla táctil, kinet y joistiks.
- Pantalla, cañón y altavoces.
- Espalderas, colchonetas, juego de pedales, rueda de hombro, escalerilla de dedos, esterillas, mantas, pelotas, cuerdas y otro tipo de elementos para la realización de ejercicios.
- Materiales de pintura, escultura, fotografía, video producción con móviles.
- Telas, disfraces, biombos, decorados.
- Mobiliario polivalente como mesas, sillas, paneles, biombos.

2. RESULTADOS OBTENIDOS

- Mejoras en estimulación cognitiva (uso de ordenadores, lectura...)
- Mejoras en inclusión comunitaria (salidas culturales, acciones formativas en entornos ordinarios...)
- Mejoras en hábitos para el autocuidado y cuidado de la salud (acciones de formación, seguimientos individuales...)
- Tiene un impacto importante en los síntomas de deterioro/envejecimiento:
 - Memoria; es la capacidad de retener, almacenar y evocar información;
 - Cansancio, entendido como un estado de fatiga y falta de fuerza que muestra la persona;
 - Tristeza y apatía, entendido como un estado de ánimo que comporta pesar, malestar, falta de vitalidad e interés;
 - Irritabilidad y cambios de humor, entendido como la propensión a enfadarse y a cambiar rápidamente de estado de ánimo
 - Aislamiento, entendido como la tendencia de una persona a evitar relacionarse con otras personas, relacionándose poco o de manera poco significativa.

3. OTROS APRENDIZAJES PARA SU ADAPTACIÓN AL COLECTIVO

- Dentro del ensayo metodológico ha sido una actividad en la que un número elevado de personas usuarias del SO ha mostrado un perfil adecuado.

- Se trata de metodologías muy variadas, que responden a múltiples intereses y que son posibles adecuar y adaptar al máximo a cada grupo concreto.

7.5. Musicoterapia



1. EN QUÉ CONSISTE Y QUÉ OBJETIVOS PERSIGUE

Metodología dirigida a la aportación de la musicoterapia al mantenimiento de capacidades de las pdi en situación de deterioro/envejecimiento.

La música es posiblemente una de las Bellas Artes más difundidas y con mayor capacidad de comunicación. El carácter no verbal como característica principal, le otorga un gran poder de comunicación que tiene notables implicaciones afectivas y cognitivas. Es en la fuerza de esta comunicación donde radica su capacidad para influir en todas las dimensiones del ser humano: fisiológica, emocional, intelectual, social y espiritual. La musicalidad es una potencia del ser humano que todo individuo puede desarrollar, a partir de una estimulación adecuada, dentro de un encuadre afectivo. El participante de una sesión de musicoterapia mueve, juega, construye, a partir de los sonidos de su mundo interno, en interacción con la realidad que le rodea. Al generar música, genera energía, comunicación, y se percibe a sí mismo. También es percibido por otros como alguien potente, capaz de moverse y de crear. El producto musical, es la consecuencia de ese movimiento interno. Cualquier persona puede producir su propia música. La musicoterapia es mucho más que colocar una melodía agradable en una sesión, es un espacio terapéutico en el cual se ponen en juego todas las dimensiones del ser humano, en función de una mejora de su salud. La utilización de la musicoterapia en pdi tiene su génesis a mediados del siglo XX, cuando algunas escuelas públicas y privadas de Estados Unidos incluyeron el uso de la música como elemento integral de sus curriculum, con el objetivo de ayudar al desarrollo del lenguaje, las habilidades sociales y la competencia social. Fue entonces cuando los y las musicoterapeutas comenzaron a utilizar la música para provocar respuestas afectivas (emocionales), estimular la memoria, la comunicación y las habilidades sociales y motoras.

2. RESULTADOS OBTENIDOS Y ADAPTACIONES AL COLECTIVO

- Las características de esta actividad (expresión y puesta en común de emociones mediante canales no verbales y un espacio de aparición de elementos inconscientes) facilitan que aspectos de la personalidad, de la infancia o de la psicología de los participantes salgan a la luz.

- La mayoría de los y las usuarias se han beneficiado de la observación de la otra persona, porque a menudo han tenido problemas similares y se han beneficiado a través del comportamiento imitativo.
- Realizar una actividad en grupo donde elementos de la vida emocional sean compartidos, facilita y mejora los lazos afectivos de las personas participantes, ayudado a mejorar la cohesión del grupo.
- Las sesiones se caracterizan por ser flexibles y por fomentar el reflejo de las emociones a través de los principios del juego, la libertad y la creatividad. Las relaciones se han dado desde una matriz afectiva.
- La mayoría de ellos y ellas, han interactuado libremente, han revelado al grupo una parte de sí mismos y han expresado emociones importantes.
- La mayoría de las personas se han sentido escuchados por el grupo y han podido reconocer un poco más sus propias emociones.
- Poco a poco han ido adquiriendo destrezas y medios expresivos corporales, instrumentales, espaciales y melódicos y todo esto ha podido reforzar la autoestima de muchos de ellos.
- Se ha intentado potenciar en todo ellos una conducta social y una toma de conciencia de sí mismos. Como grupo han mejorado de una manera considerable la escucha activa y han aumentado los tiempos de atención.

7.6. Terapia asistida con perros



1. EN QUÉ CONSISTE Y QUÉ OBJETIVOS PERSIGUE

Son intervenciones en las que un animal (en este caso un perro) es incorporado como parte de los apoyos, con el objetivo directo de promover la mejora en las funciones físicas, sociales, emocionales y cognitivas.

El objetivo general es ser las personas que acompañan a un cachorro en su proceso para convertirse en un perro de terapia, con los siguientes objetivos concretos y contenidos:

OBJETIVOS	CONTENIDOS
Adquirir y aplicar conocimientos básicos sobre condicionamiento y utilización de refuerzos positivos en el adiestramiento canino.	<ul style="list-style-type: none"> - Sesión teórico/práctica sobre como aprenden los perros. - Utilización del clicker como herramienta de generación de conductas y adiestramiento: Sentada, tumbada y quieta. Target de mano y dar la pata. - Enseñar la llamada y pasar por diferentes aros. - Hacer un circuito de habilidades para el video de difusión del proyecto de envejecimiento activo
Conocer e identificar algunas señales de calma y estrés en los perros	<ul style="list-style-type: none"> - Sesión teórica sobre 6 señales de calma y estrés en perros. - Evaluación de los conocimientos adquiridos a través de un examen teórico-práctico.
Entrenar la atención y la memoria	<ul style="list-style-type: none"> - Rememorar y comparar las etapas de la infancia y adolescencia - Observar e identificar señales de calma o estrés durante las sesiones - Examen teórico-práctico - Imitar y recordar señales físicas y vocales - Ser capaces de recordar y seguir comportamientos encadenados a la hora de dar una señal al perro - Recordar las señales de sienta, tumba, quieta y llamada. - Recordar las sesiones anteriores al comienzo de cada nueva sesión.
Entrenar el autocontrol físico y emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Aprender y llevar a la práctica acercamientos y posturas corporales (postura del árbol, curvas de aproximación, señales,...) - Aprender y llevar a la práctica el no tocar o hablar al perro al comienzo las sesiones.

	<ul style="list-style-type: none"> - Aprender y llevar a la práctica moverse con calma alrededor de un perro - Aprender y llevar a la práctica el no agitarse o hablar cuando les disguste cualquier comportamiento de un perro.
Entrenar habilidades sociales: Escucha activa, regulación emocional, empatía,...	<ul style="list-style-type: none"> - Ejercicios de atención plena y relajación - Ejercicios de identificación de emociones propias, las de la perra y compañeros - 2 sesiones teórico-prácticas sobre emociones humanas y caninas - Diseñar circuitos de entrenamiento desde la perspectiva canina y la suya propia
Entrenar la pronunciación y tonos de voz	<ul style="list-style-type: none"> - Vocalizaciones altas y claras de las señales - Entrenar la posición de lengua, dientes y labios a la hora de pronunciar diferentes letras.
Entrenar habilidades psicomotoras	<ul style="list-style-type: none"> - Utilización del clicker - Desplazamientos frontales y laterales - Realizar circuitos de psicomotricidad
Mejorar la autoestima	<ul style="list-style-type: none"> - Ser los responsables del bienestar físico y emocional del perro durante las sesiones - Adquirir habilidades para gestionar o superar miedos - Ser escuchados/obedecidos por el perro - Proponer, diseñar y llevar a la práctica los contenidos a enseñar a la perra
Mantener una adecuada higiene personal	<ul style="list-style-type: none"> - Lavarse las manos antes y después de cada sesión - Ducharse el día o la mañana previa a la sesión
Educación en valores: Respeto, amabilidad y tolerancia	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar y señalar al resto del grupo aquellas cosas nos gustan y aquellas que no. - Utilizar únicamente el refuerzo positivo en la enseñanza de comportamientos
Favorecer el bienestar y gestión emocional, grado de relajación y nivel de motivación.	<ul style="list-style-type: none"> - Ejercicios de atención plena y relajación - Logro de los objetivos fijados por ellos mismos - Respeto por los gustos y decisiones de todos los miembros del grupo, incluida la perra - Ejercicios prácticos de gestión emocional.
Favorecer las sinergias con otras actividades del centro	<ul style="list-style-type: none"> - Lectura: Sesión dedicada a leer y comentar el capítulo de El Zorro del principito. Utilización de fotocopias, power.points,... - Relajación: Utilización de respiraciones y otros ejercicios - Dinámicas de Grupo: Profundizar en las dinámicas realizadas en el centro sobre valores, duelo,... - Cocina: Comparación entre que es una alimentación saludable en perros y personas - Snoezelen: El perro como estímulo multisensorial en si mismo. - Feldenkrais: Atención plena en los movimientos de nuestro cuerpo al relacionarnos con la perra y cuando utilizamos señales de adiestramiento - Visitas: Sesión conjunta con el centro de Erandio y dos de las perras participantes en las sesiones del pasado año.

2. RESULTADOS OBTENIDOS

- Mejora de la capacidad de observación.
- Aumento de los niveles de empatía emocional.
- Mejora de los niveles de atención y aumento de los intervalos temporales de atención.
- Incremento de la sensación de relajación.

- Ayuda a las personas a identificar y expresar las cosas que les satisfacen o les incomodan.
- Se practican diferentes ejercicios de motricidad.

7.7. Realidad virtual aplicada



1. EN QUÉ CONSISTE Y QUÉ OBJETIVOS PERSIGUE

Realidad virtual aplicada al aprendizaje de itinerarios en personas con Síndrome de Down .

La Realidad Virtual es una tecnología en creciente auge en los campos de la comunicación, la educación, la medicina, el marketing, la arquitectura o el entretenimiento, pero sigue estando dirigida a públicos hegemónicos. El objetivo de este trabajo es explorar su utilidad en la comunicación y el aprendizaje de itinerarios de personas con Síndrome de Down.

La escasez de estudios sobre el uso de esta tecnología entre las pdi obliga a plantear una investigación exploratoria cuyo objetivo último es analizar la utilidad de la Realidad Virtual (RV) en la comunicación y aprendizaje en personas con Síndrome de Down (SD).

En torno a este objetivo general se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Analizar cómo se desarrolla la experiencia de usuario en la RV en personas con SD.
- Analizar si el componente visual que proporciona la tecnología de RV es más relevante que los contenidos verbales/textuales en el aprendizaje en este colectivo.
- Comparar cómo influyen los diferentes grados de maduración cognitiva en la utilización de la RV
- Evaluar la eficacia de la RV en la percepción espacial y en el desplazamiento vial de personas con SD.
- Analizar si el diferente grado de acceso a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) condiciona el aprendizaje a través de la RV.

2. RESULTADOS OBTENIDOS Y CONCLUSIONES

- Que la adaptación de los participantes a esta tecnología es muy positiva, en todo momento los participantes fueron activos y mostraron progresos sesión tras sesión.
- Las personas que han desarrollado un uso previo de Tics, mostraron una adaptación más rápida.
- Todas las personas participantes lograron con éxito concluir todas las sesiones.
- La tecnología de RV ha sido positiva para el aprendizaje de itinerarios.
- La tecnología de Realidad Virtual no ha presentado efectos negativos.

8. Pautas para la implementación de EGOKIPLAN

8.1. Pautas generales en el proceso de implantación

- A lo largo de todo el proceso de implantación del Modelo se debe producir una constante adaptación y flexibilización de las actividades, en función de las necesidades que se vayan planteando en cada momento, tanto por parte de cada persona usuaria, como del grupo de personas usuarias. Todo ello, en coherencia con el modelo de apoyos individualizados de Lantegi Batuak y considerando las necesidades más intensas de apoyo que presentan las pdi en este Modelo.

Estas adaptaciones y flexibilizaciones afectan:

- Tanto a los apoyos, participación en actividades y horario de cada una de las pdi usuarias.
- Como a los calendarios, horarios y organización de actividades del centro, tanto de contenido laboral y como no laboral.

Esto supone mantener, por parte del equipo profesional, una actitud de evaluación y cuestionamiento continuo, analizando en todo momento cómo adaptar la oferta de actividades (tanto la parte productiva, como actividades de contenido no laboral) a las necesidades, evolución, preferencias, motivación, etc. para cada pdi.

- Funcionamiento en cada Centro del equipo de trabajo, compuesto por todos los profesionales que intervienen en el desarrollo de los apoyos de EGOKIPLAN: Responsable del centro, TAAP, Monitor/a y Técnico/a de apoyo a personas, Auxiliar de EGOKIPLAN, Técnica de proyectos. Este equipo deberá realizar las reuniones periódicas que sean necesarias para organizar las actividades de las pdi de EGOKIPLAN dentro del centro: adaptar los horarios, reorganizar la actividad productiva, organizar las actividades no laborales, etc. Y ello tanto al inicio (de manera más intensiva), como a lo largo del desarrollo de la implantación.
- Coordinación y unificación de pautas comunes para la implantación del Modelo en todos los centros: el Equipo de desarrollo sociolaboral,

en cuanto equipo que se encarga de la coordinación del proyecto dentro de la Organización, es responsable de aportar pautas y criterios comunes para la extensión del Modelo en todos los centros. Ello sin perjuicio de las adaptaciones a la realidad y características de cada centro que supone su implantación en cada caso.

- Mantenimiento del monitor/de la monitora como profesional de referencia para la pdi usuaria.
No hay que perder de vista que la persona, aunque esté beneficiándose de un modelo más intenso de apoyos, forma parte del servicio ocupacional y de la sección, como otra persona más.
- La aplicación de EGOKIPLAN no es una actividad más que sólo afecta o compete al Auxiliar de EGOKIPLAN, de manera que el monitor se pueda desentender y delegar todo en el auxiliar, sino que involucra la responsabilidad y funciones de todo el equipo (Responsable del centro, monitor/a, auxiliar...). De hecho, acentúa el trabajo en equipo, incorporando un continuo cuestionamiento sobre cómo mantener activa a la persona.

8.2. Selección y preparación de los centros, personas usuarias y equipo profesional

Selección de centros: criterios a considerar en su caso

La extensión de EGOKIPLAN entre los centros de Lantegi Batuak se plantea de una manera progresiva, por lo que será necesario tener en cuenta los siguientes criterios para la selección de los centros en los que inicialmente se va a ir implantando. En concreto, los siguientes:

- Contar en el centro con espacios adecuados para realizar las actividades de EGOKIPLAN.
- Análisis de la tasa de no actividad en el SO a lo largo del año. Priorizar los centros con tasa de no actividad más alta, considerando que una menor tasa de actividad puede suponer un mayor impacto negativo sobre la situación de deterioro/envejecimiento.
- Posibilidad de disponer de un número mínimo de entre 12-15 pdi en deterioro/envejecimiento (para poder cubrir las bajas que en su caso se pudieran producir sobre las pdi que inician su participación en EGOKIPLAN).

Preparación de los espacios, instalaciones y dispositivos necesarios

Los centros en los que se desarrolla EGOKIPLAN deben contar con los espacios, instalaciones y dispositivos necesarios para poder realizar las actividades de contenido no laboral previstas (entre el 75% y el 50% de la jornada, debe tener este tipo de contenidos).

En concreto, es necesario disponer, preferiblemente dentro de la propia infraestructura del centro, de los siguientes espacios:

- Una sala de estimulación multisensorial en un espacio Snoezelen.
- Una sala para actividades multifuncionales y/o una sala para el desarrollo de actividades y metodologías participativas diversas (biodanza, Feldenkrais, musicoterapia, etc.)

Estas salas deberán estar preparadas con los dispositivos y materiales necesarios para el desarrollo, en cada momento, de las distintas actividades.

Si no fuera posible disponer de espacios suficientes, y de forma excepcional o temporal, se podría valorar el acceso y utilización de recursos de la comunidad. Hay que tener en cuenta las dificultades de desplazamiento que presentan las pdi en situación de deterioro/envejecimiento, así como sus dificultades de orientación espacial y temporal. En la experiencia piloto se ha constatado, de hecho, la dificultad que supone realizar desplazamientos con carácter periódico, o muy frecuentes, para las actividades de contenido no laboral: tanto por las citadas dificultades de desplazamiento, como por su impacto negativo, por la descontextualización que les supone con respecto al espacio conocido del centro. EGOKIPLAN, de hecho, pretende mantener a estas pdi dentro del propio entorno laboral.

Al margen de disponer de estos espacios para las actividades no laborales de carácter más estable o periódico, en todo caso, el entorno comunitario donde se ubica el centro, también debe permitir desarrollar actividades diversas de participación y promoción de la autonomía en la comunidad.

Selección de las pdi beneficiarias de EGOKIPLAN

Las pdi beneficiarias de EGOKIPLAN son pdi en situación de deterioro/envejecimiento, valoradas como tales con el protocolo y herramientas elaboradas por Lantegi Batuak para la detección y valoración de situaciones de deterioro/envejecimiento ([Ver Anexo 2: SISTEMA DE VALORACIÓN DE LAS SITUACIONES DE DETERIORO/ENVEJECIMIENTO Y DE SITUACIONES DE ALERTA POR RIESGO DE DETERIORO/ENVEJECIMIENTO](#)).

Asimismo, su acceso a EGOKIPLAN se valida por el SVD (Servicio de Valoración de la Discapacidad del Departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia), en base la propuesta de Lantegi Batuak, a un procedimiento administrativo específico para ello, en base al protocolo y herramienta de detección y valoración de las situaciones de deterioro/envejecimiento. El inicio del procedimiento requiere la presentación de la autorización de la propia pdi o, en su caso (lo más frecuente), de sus representantes legales.

En cualquier caso, se inicia la aplicación de EGOKIPLAN para las pdi seleccionadas (en base a lo recogido en los apartados siguientes) sin esperar a disponer de la correspondiente resolución por parte del SVD. En principio se están validando todos los casos que se están proponiendo por parte de

Lantegi Batuak, en base a las herramientas y procedimiento de acceso establecido.

Hay que tener en cuenta que el número de pdi en situación de deterioro/envejecimiento es muy superior, en el momento actual, a las plazas disponibles de EGOKIPLAN. Por este motivo es necesario disponer de una lista de espera interna, que considerará las siguientes pautas y criterios de acceso y orden de prioridad:

- a. En primer lugar, es necesario contar con la voluntad de la propia persona usuaria.
- b. En segundo lugar, es necesario contar con el consentimiento de la propia pdi o, en su caso, de sus representantes legales:
 - Tanto para el acceso a EGOKIPLAN.
 - Como para autorizar el inicio del procedimiento de reconocimiento de acceso a EGOKIPLAN por parte del SVD. Al respecto, es necesario informarles previamente de que este procedimiento puede suponer la revisión de la situación de su familiar por parte de la Administración. Esta acción se realizará de forma grupal cuando se ponga en marcha Egokiplan en un nuevo centro y de forma individual cuando se sustituya a una persona beneficiaria que casusa baja en el programa.
- c. Los criterios de prioridad en la lista de espera son los siguientes:
 - Dar prioridad a las personas con menores puntuaciones de acuerdo con el sistema de valoración de las situaciones de deterioro/envejecimiento (es decir, aquéllas que presentan más deterioro/envejecimiento).
 - Completar esta valoración inicial con un análisis cualitativo de cada caso, a partir del conocimiento de directo de cada persona por parte de los equipos de trabajo, para terminar de decidir si es o no adecuado que participe en EGOKIPLAN (valorando aspectos como las dificultades personales que pudiera presentar para adaptarse a las actividades no laborales, frecuentes periodos de ausencia o baja, asistencia irregular al centro, interés por participar en las actividades, etc.).
 - Priorizar a las pdi mayores de 40 años.

Esta selección de personas se realiza en las siguientes fases, contando para ello con la participación del equipo que coordina el proyecto dentro de la Organización y los centros involucrados:

- 1) Selección inicial de las personas, en base a los criterios expresados en el punto c del párrafo anterior).
- 2) Comunicación y contraste con las personas usuarias y familias (para conocer su voluntad e interés por participar en EGOKIPLAN, así como su disposición a autorizar los trámites administrativos con el SVD). Esto se realiza por el Equipo sociolaboral, contando con la participación del equipo de los centros involucrados y trabajo social:

- Primero con las familias de las pdi seleccionadas: se les explica y ofrece la posibilidad de acceder a EGOKIPLAN. Antes de ofrecerlo a la persona conviene conocer si la familia está dispuesta, sobre todo, a asumir el cambio en el importe de la gratificación, en los casos que esto suceda, así como su consenso con la documentación que debe remitir al SVD solicitando el acceso.
 - Segundo y, una vez que se dispone del consenso de la familia, con las personas usuarias seleccionadas: se realiza esta comunicación y contraste mediante una entrevista individual, y también grupal con todas las pdi a las que se ha seleccionado.
- 3) Valoración y decisión definitiva sobre las pdi que van a participar en EGOKIPLAN en el centro.
 - 4) Comunicación definitiva a las personas usuarias y familias o representantes legales sobre su participación en EGOKIPLAN.
 - 5) En el caso de que una persona beneficiaria de Egokiplan causase baja se procederá a sustituirla. Para dicha sustitución se seguirá el mismo proceso, excepto las acciones grupales tanto con los familiares como con las personas, que no se realizarán al tratarse de sustituciones individuales.

Organización y preparación de los equipos profesionales

Con respecto a la preparación de los **equipos de trabajo** en cada centro, hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- 1) La comunicación interna que se ha de realizar en el centro a todo el equipo profesional (tanto si están directamente involucrados en el apoyo a pdi usuarias que participan en EGOKIPLAN, como si no).
Es necesario realizar una comunicación previa a todos ellos, sobre este Modelo, por qué se pone en marcha, qué objetivos persigue, a qué personas va a involucrar (personas usuarias y equipo profesional) y los cambios organizativos que va a suponer (en la organización del trabajo y actividades, en la distribución de la participación de todas las personas usuarias en la actividad productiva, en el equipo profesional y en sus funciones y tareas, etc.).
Esta comunicación interna se realiza por el responsable del centro.
- 2) La comunicación más intensiva y formación al equipo profesional involucrado de forma directa en el apoyo a personas de EGOKIPLAN (Equipo de trabajo del Centro involucrado en EGOKIPLAN). Se trata de aportarles un conocimiento más preciso sobre EGOKIPLAN, así como orientaciones y pautas comunes para unificar su extensión en todos los centros de Lantegi Batuak (al margen de las adaptaciones concretas que requiere, a la realidad de cada centro).
Esta comunicación y formación se realiza por parte del Equipo de desarrollo sociolaboral, contando con la participación de los centros que ya han ido implantando el Modelo.
- 3) La incorporación de nuevos perfiles profesionales de apoyo (“Auxiliares de EGOKIPLAN”, 1 en cada centro). Para ello, se desarrolla por la

Organización un proceso de promoción interna, de acuerdo con su procedimiento de convocatoria interno, para invitar a que estos puestos se cubran por el personal de la Organización, y el correspondiente proceso de selección.

Una vez seleccionadas estas personas, se activará asimismo el correspondiente procedimiento de acogida a las nuevas personas dentro del centro.

Este proceso de incorporación se desarrolla de acuerdo con los procedimientos internos de promoción interna, selección y acogida de la Organización.

- 4) La contratación de colaboradores externos para el desarrollo de actividades de contenido no laboral, como metodologías y técnicas (musicoterapia, biodanza, Feldenkrais, yoga, terapia asistida con animales, danza-movimiento terapia, y otras metodologías y técnicas innovadoras que se vayan adaptando e implementando a lo largo del tiempo).

La idea que se persigue es que el equipo profesional interno de Lantegi Batuak se vaya formando en la aplicación de todas las nuevas metodologías y técnicas que se vayan incorporando, internalizando el soporte a su desarrollo. Pero en las fases iniciales será necesario contar con la contratación de personas expertas externas.

Previamente se han de planificar las necesidades de la Organización en relación con estas colaboraciones externas (cuántos centros, qué metodologías, qué dedicación se va a requerir...).

Este proceso de planificación se desarrolla por parte por parte del equipo que coordina el proyecto dentro de la Organización, contando con la participación de los centros en los que se vaya a implantar el Modelo.

El proceso de contratación se centraliza en los servicios generales de Lantegi Batuak, que se encargan de realizar las gestiones necesarias de acuerdo con los procedimientos internos de la Organización.

Una vez realizadas todas estas actuaciones, se configuran los siguientes Equipos de trabajo:

- 1) Por un lado, en cada Centro un equipo de trabajo, compuesto por todos los profesionales que intervienen en el desarrollo de los apoyos de EGOKIPLAN: Responsable del centro, TAAP, Monitor/a y Técnico/a de apoyo a personas, Auxiliar de EGOKIPLAN, Técnica del proyecto (del Equipo de desarrollo sociolaboral).

Este equipo realizará las reuniones periódicas que sean necesarias para organizar las actividades de las pdi de EGOKIPLAN dentro del centro: adaptar los horarios, reorganizar la actividad productiva, organizar las actividades no laborales, etc. Y ello tanto al inicio (de manera más intensiva), como a lo largo del desarrollo de la implantación. En efecto, la implantación del Modelo supone una constante adaptación y flexibilización de las actividades a las necesidades que se vayan planteando en cada momento, en coherencia con el modelo de apoyos

individualizados de Lantegi Batuak y considerando las necesidades más intensas de apoyo que presentan las pdi de EGOKIPLAN.

- 2) Por otro lado, un equipo conformado por todos y todas los/las auxiliares de EGOKIPLAN, y la Técnica del proyecto (del Equipo de desarrollo sociolaboral), para la coordinación transversal del proyecto, unificación de pautas, criterios, y espacio para compartir y valorar las prácticas que se vayan desarrollando en la aplicación de EGOKIPLAN en cada centro. Este equipo celebrará las reuniones periódicas que se establezcan.

Comunicación a todas las personas usuarias del centro

Se trata de comunicar a todas las personas usuarias del centro (tanto SO como CEE) la puesta en marcha de EGOKIPLAN y los cambios organizativos que va a suponer. Con una comunicación adaptada en cada caso para facilitar su comprensión, se trata de que también conozcan por qué se introduce este Modelo, qué personas usuarias van a participar directamente, qué cambios se van a producir en el funcionamiento del centro: en el equipo profesional, en la organización de las actividades, etc.

Esta comunicación se realiza por parte de la persona Responsable del Centro, en el marco de las reuniones de centro que se celebren.

8.3. Valoración de las necesidades individuales, y valoración y organización de la actividad (laboral y no laboral)

Valoración de la situación, necesidades, dificultades y motivaciones de cada pdi usuaria de EGOKIPLAN

El equipo de trabajo del centro debe realizar una valoración de la situación y necesidades de cada pdi, así como de las actividades de contenido laboral y no laboral que, en cada caso, puedan aportarle una respuesta más adecuada, significativa y motivadora.

Entre otras cuestiones debe valorar con respecto a cada persona:

- Si ya tiene adaptaciones de horario, limitaciones físicas, otros apoyos de los que ya se están beneficiando (apoyo en el comedor, por ejemplo), medicación, etc.
- Analizar el tiempo de actividad laboral actual, qué le motiva, cómo seleccionar las tareas que mejor se adapten a sus necesidades, capacidad, motivación, etc.
- Qué tipo de actividad laboral proponerle: qué funciones, tareas, en qué momentos a lo largo de su jornada... Esto desde el criterio de conseguir que la persona pueda mantener un contenido laboral significativo y motivador entre un 25% y un 50% de su jornada.

- En definitiva, se trata de preguntarse: “De lo que hacemos, ¿qué podrían hacer las pdi si lo hiciéramos de otra forma?”, ver cómo adaptar la actividad para mantener activa y motivada a la persona.
- Qué actividades no laborales proponerle: en función de sus gustos, preferencias, intereses, disposición, motivación, dificultades y necesidades que presenta.
- Analizar si un excesivo movimiento de la pdi entre actividades laborales y no laborales, puede tener un impacto negativo en aspectos como hábitos de trabajo, orientación, motivación, dispersión, mantenimiento de su interés o atención, etc. para ajustar al máximo los movimientos o desplazamientos que supone su participación en actividades de contenido no laboral.

Valoración de la actividad laboral y reorganización de la actividad en el centro

El equipo de trabajo del centro debe realizar una valoración de las actividades laborales que se desarrollan en la actualidad, analizando cómo conseguir adaptar/reorganizar la actividad laboral, en sus distintas secuencias, para lograr que cada persona mantenga un contenido laboral significativo de entre un 25% y un 50% de su jornada. Resulta fundamental lograr mantener un contenido laboral significativo, que motive a la pdi a seguir desarrollando actividad productiva.

Asimismo, este equipo deberá analizar cómo reorganizar esta actividad productiva, considerando los siguientes criterios:

- Adaptar los horarios y organización general del funcionamiento del centro y actividad productiva, al servicio de las necesidades individuales previamente analizadas.
- Optimizar el contenido laboral significativo y motivador para cada persona usuaria del SO (en particular, para las pdi que participan en EGOKIPLAN, pero también para el resto de personas usuarias).
- Reducir al máximo el impacto para la actividad productiva y para las demás personas usuarias del SO.
- Procurar que la persona empiece y termine siempre en actividad laboral, para evitar que pierda sus elementos básicos de referencia con el centro y la actividad productiva.
- Traer al centro nuevos trabajos o actividad productiva, para activar la actividad laboral.

Valoración y organización de la oferta de actividades no laborales

El Equipo de trabajo del centro en coordinación con el Equipo de desarrollo sociolaboral, debe realizar una valoración de las actividades no laborales que cabría introducir en el centro y cómo se podrían organizar, desde estos criterios:

- Adaptar los horarios y organización de las actividades no laborales, al servicio de las necesidades individuales previamente analizadas.
- Ajustar al máximo el movimiento entre actividades laborales y no laborales, para evitar impactos negativos en aspectos como hábitos

de trabajo, orientación, motivación, dispersión, mantenimiento del interés o atención, etc.

- Reducir al máximo el impacto para la actividad productiva y para las demás personas usuarias del SO.

Relación de actividades no laborales que se pueden introducir en base al perfil de necesidades de las pdi usuarias de EGOKIPLAN cada año, así como en base a la innovación continua en el ensayo e incorporación de nuevas metodologías.

8.4. Organización y adaptación continua de horarios y calendarios (individualizados y generales)

Calendarios iniciales

El equipo de trabajo del centro, en función de la valoración realizada, debe:

- 1) Por un lado, elaborar el calendario individualizado inicial para cada persona usuaria. Se trata de una propuesta que elabora el equipo profesional para su contraste y consenso con la persona usuaria. Estos calendarios individualizados deben ajustarse a estos criterios:
 - Mantener un equilibrio entre la actividad laboral y no laboral para cada pdi usuaria: entre un 25%-50% de actividad laboral, y un 50%-75% de actividad no laboral.
 - Adaptar la programación individual a la valoración realizada, de acuerdo con lo recogido en el epígrafe anterior.
 - Concretar la distribución de horarios de cada Auxiliar de EGOKIPLAN, para atender las distintas actividades y dinámicas previstas.
- 2) Por otro lado, adaptar el calendario general de funcionamiento del centro, incorporando los ajustes que suponen las actividades de EGOKIPLAN.

Una de las cuestiones que se ha de cuidar es la programación, planificación y comunicación interna sobre la utilización de los espacios comunes, que se comparten para la realización de actividades diversas en el centro. Básicamente respetar el sistema de gestión de reserva de estos espacios.

Ajuste de los calendarios a los 2 meses del inicio de EGOKIPLAN

Una vez transcurridos 2 meses desde la puesta en marcha de EGOKIPLAN, para las personas nuevas que se incorporan al mismo, se procede a preguntar a las personas sobre su calendario individual, para adaptarlo en las cuestiones que procedan: si el horario se ajusta a lo que necesita, si hay alguna actividad con la que no desea continuar o quiere participar en una nueva, etc.

Adaptación de los calendarios a la jornada de verano

Uno de los momentos del año en que se debe realizar la adaptación y ajuste de todos los calendarios individualizados, se produce con la reducción de jornada laboral en la etapa del verano (junio, julio y septiembre). Esto supone un trabajo importante del equipo para volver a ajustar la programación individual al nuevo horario.

Adaptación continua de los calendarios

Con carácter general, los calendarios individualizados (tanto de cada pdi usuaria, como de la distribución de la dedicación de Auxiliares de EGOKIPLAN), se ha de revisar y adaptar de forma continua, en función de la evolución de las necesidades de la persona.

8.5. Proceso transversal de comunicación interna

Comunicación a la Organización

Con carácter periódico, se ha de comunicar a la Organización el proyecto y la progresiva extensión entre los centros de Lantegi Batuak.

Comunicación en cada centro en el que se aplica EGOKIPLAN

Además de la comunicación inicial (vinculada al proceso de selección, al que antes ya hemos hecho referencia), se prevé el mantenimiento de reuniones informativas con las familias, con la siguiente pauta:

- El año que se pone en marcha en el centro la aplicación de EGOKIPLAN: reunión inicial (vinculada al proceso de selección de pdi) y final (para reportar los resultados). Sólo se realiza de esta forma el primer año de la implantación.
- Los años siguientes, sólo se realiza la información en las reuniones del centro.

8.6. Proceso transversal de seguimiento y evaluación de resultados

El seguimiento y evaluación de resultados se realiza en 2 planos complementarios:

- 1) En las reuniones periódicas de los distintos Equipos de trabajo conformados.
- 2) En las evaluaciones periódicas (cada 2 años) del PAI, con cada pdi usuaria de EGOKIPLAN, para conocer y evaluar su evolución.

El Equipo de desarrollo sociolaboral es el encargado de realizar el seguimiento de las evaluaciones, para plantear y proponer adaptaciones y mejoras en la implantación de EGOKIPLAN.

9. Retos y futuras líneas de trabajo

A partir de la experiencia con el pilotaje e implementación del proyecto (años 2017 y 2018) se observa la necesidad de seguir avanzando en las siguientes líneas de trabajo:

1. Sistemas ágiles y participativos de adaptación y renovación continua de los calendarios de actividades laborales y no laborales en base a las metas personales, expectativas, gustos. Desarrollo de un proceso de revisión que lo garantice, por ejemplo, coincidiendo con los cambios de calendarios.
2. Mejora de los procesos de selección de personas que participan en el Servicio Ocupacional Egokiplan en base al análisis de bajas de personas seleccionadas y participantes en el SO Egokiplan.
3. Ensayo de nuevas metodologías innovadoras. Diseñar proceso de diseño, ensayo y evaluación de nuevas metodologías (fijando objetivos de ensayo, fijando el proceso incluyendo indicadores de resultado/realización de las metodologías ensayadas
4. Implementación anual de 20 nuevas plazas del SO Egokiplan.
5. Adaptación de espacios para el desarrollo del SO Egokiplan (apoyo al envejecimiento activo) en aquellos centros que lo necesiten.
6. Mantenimiento de la implicación de las familias y referentes tutelares, mediante la adecuada transmisión de la información con respecto a lo que se está trabajando en el SO Egokiplan.
7. Establecimiento de RETOS anuales transversales que impliquen la participación de las personas participantes en el SO Egokiplan y supongan una forma de aprendizaje y estimulación en base a un proyecto compartido (por ejemplo, en el 2019: mejorar nuestra salud y bienestar, donación de material de apoyo a para la movilidad (muletas), Lectura fácil para todas las personas, opciones de inclusión en la comunidad, etc.)
8. Reuniones de coordinación a nivel de técnicos y técnicas.
9. Reuniones de coordinación a nivel de responsables de centros.

Anexo 1 – Mapa de envejecimiento en Lantegi Batuak

1. Las pdi en Lantegi Batuak según edad y sexo

En febrero de 2019 había en Lantegi Batuak 1.483 pdi: 956 son hombres (el 64%) y 527 mujeres (el 36%). Supone un incremento de pdi del 14 % con respecto al año 2006).

El 66% de ellas cuenta con 40 y más años: edad en la que un porcentaje importante de pdi comienzan a mostrar síntomas de deterioro/envejecimiento prematuro.

Este porcentaje casi se ha duplicado con respecto a 2006 (sólo el 36% de las pdi tenían más de 40 años) y sigue una tendencia de incremento progresivo: en 2012 se eleva al 54%, y ya en 2016 alcanza el 63%.

Por lo tanto, nos encontramos ante una población bastante envejecida, con una clara evolución y tendencia de crecimiento.

Se espera que en los próximos 5 años este porcentaje pueda alcanzar entre un 8% y un 10% más (considerando que el 13% de las pdi cuenta con una edad de entre 35 y 39 años).

Tabla 1 - Pdi en Lantegi Batuak por franja de edad y sexo (febrero 2019)

Franjas de edad	H	M	Total
<30	119	61	180
30-34	85	56	141
35-39	116	70	186
40-44	140	69	209
45-49	147	90	237
50-54	159	83	242
55-59	105	59	164
60-64	62	27	89
65-69	17	7	24
70-74	4	4	8
75-79	2	1	3
TOTAL	956	527	1.483

Se ha producido un crecimiento exponencial del envejecimiento en los últimos 13 años, triplicándose el porcentaje de pdi con 50 y más años en Lantegi Batuak: del 9% en 2006 al 30% en 2019. Por el contrario, entre las personas más jóvenes, se observa que se ha reducido casi a la mitad el porcentaje de pdi con menos de 39 años (del 64% en 2006 al 38% en 2019).

Tabla 2 - Pdi en Lantegi Batuak por franja de edad y sexo (evolución 2006-2019)

Franja de edad	Año 2006		Año 2012				Año 2016				Año 2019				Variación 2019-2006	
	T		H	M	T		H	M	T		H	M	T			
< 30	345	26%	158	90	248	17%	136	74	210	13%	119	61	180	14%	-165	-48%
30-39	491	38%	261	159	420	29%	269	135	404	24%	201	126	327	24%	-164	-33%
40-49	350	27%	316	174	490	34%	363	222	585	35%	287	159	446	32%	96	27%
50-59	116	9%	172	80	252	17%	262	139	401	24%	264	142	406	25%	233	201%
60 o más			23	18	41	3%	39	27	66	4%	85	39	124	5%		
	1.302	100%	930	521	1.451	100%	1.069	597	1.666	100%	956	527	1.483	100%	181	14%

2. Las pdi de Lantegi Batuak según modalidad de actividad

De las 1.483 pdi en Lantegi Batuak, 824 (el 56%) desarrollan su actividad en la modalidad de Servicio Ocupacional (SO) y 659 (el 44%) en Centro Especial de Empleo (CEE).

Tabla 3 - Pdi en Lantegi Batuak según actividad y sexo (2016-2019)

Modalidad	Tipo de centro	Año 2016			Año 2017			Año 2019		
		H	M	T	H	M	T	H	M	T
SO	Centro	529	292	821	517	304	821	522	290	812
	Servicios integrados	4	0	4	4	1	5	8	4	12
	Total SO	533	292	825	521	305	826	530	294	824
CEE	Centro	375	197	572	301	158	459	291	159	450
	Servicios integrados	161	108	269	129	80	209	135	74	209
	Total CEE	536	305	841	430	238	668	426	233	659
		1.069	597	1.666	951	543	1.494	956	527	1.483

Tabla 4 - Pdi en Lantegi Batuak según modalidad, franja de edad y actividad (febrero 2019)

Franja de edad	CEE									
	Centro			Servicios			TOTAL			
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	%
Menos de 30	9	7	16	10	1	11	19	8	27	4%
30-34	19	13	32	17	7	24	36	20	56	8%
35-39	31	25	56	17	12	29	48	37	85	13%
40-49	92	53	145	45	29	74	137	82	219	33%
50-59	108	56	164	41	18	59	149	74	223	34%
60-69	32	5	37	5	7	12	37	12	49	7%
Total	291	159	450	135	74	209	426	233	659	100%

	SO									
	Centro			Servicios			TOTAL			
Franja de edad	H	M	T	H	M	T	H	M	T	%
Menos de 30	98	50	148	2	3	5	100	53	153	19%
30-34	47	35	82	2	1	3	49	36	85	10%
35-39	66	33	99	2		2	68	33	101	12%
40-49	149	77	226	1		1	150	77	227	28%
50-59	114	68	182	1		1	115	68	183	22%
60-69	42	22	64				42	22	64	8%
70 o +	6	5	11				6	5	11	1%
Total	522	290	812	8	4	12	530	294	824	100%

- En CEE:
 - El 69% de las pdi en CEE tiene 40 y más años.
 - El 13% de las pdi en CEE cumplirá 40 o más años en los próximos 5 años.
 - El 41% tiene 50 y más años.
- En SO:
 - El 59% de las pdi en SO tiene 40 y más años.
 - El 12% de las pdi en CEE cumplirá 40 o más años en los próximos 5 años.
 - El 31% tiene 50 y más años.

3. Evolución del envejecimiento entre las pdi en SO

Los centros en los que hay un mayor porcentaje de pdi con 40 y más años (por encima del 70%) son Otxarkoaga (83%), Derio (79%), Rekalde (78%), Txibila (76%) y Plazakola (71%).

Tabla 5 – Pdi con 40 y más años en SO (Febrero 2019) según centro

	TOTAL			40 y + años					
	H	M	T	H	%H	M	%M	T	%T
T. GETXO	40	12	52	21	53%	4	33%	25	48%
T. DERIO	21	13	34	17	81%	10	77%	27	79%
T. GARAETXE	34	22	56	17	50%	13	59%	30	54%
T. BASAURI	33	15	48	18	55%	9	60%	27	56%
T. ERANDIO	27	15	42	18	67%	8	53%	26	62%
T. OTXARKOAGA	24	11	35	20	83%	9	82%	29	83%
T. LOIU BAT	23	14	37	11	48%	6	43%	17	46%
T. LOIU BI	7		7	4	57%			4	57%
T. ETXEBARRI	32	20	52	18	56%	14	70%	32	62%
T. LANDEBI	3	1	4	1	33%			1	25%
T. SESTAO	31	22	53	19	61%	14	64%	33	62%
T. ZALLA	40	26	66	28	70%	17	65%	45	68%
T. REKALDE	33	13	46	27	82%	9	69%	36	78%

T. SONDIKA - OLA	36	18	54	23	64%	10	56%	33	61%
T. ZORROZA	43	19	62	15	35%	8	42%	23	37%
T. ABADIÑO	7	9	16	2	29%	4	44%	6	38%
T. AMOREBIETA	18	9	27	10	56%	3	33%	13	48%
T. TXIBILA	27	18	45	18	67%	16	89%	34	76%
T. GERNIKA	22	16	38	9	41%	9	56%	18	47%
T. PLAZAKOLA	18	10	28	13	72%	7	70%	20	71%
T. SESTAOBARRI	3	7	10	1	33%	1	14%	2	20%
SERVICIOS INTEGRADOS	8	4	12	2	25%			2	17%
TOTAL	530	294	824	312	59%	171	58%	483	59%

Considerando la evolución del porcentaje de pdi con 40 y más años según su distribución por centros, se ha producido un incremento de aquéllos en los que este porcentaje alcanza al 70% o más de sus personas usuarias (de 3 centros en 2016 a 5 centros en 2019).

Tabla 6 – Evolución de las pdi con 40 y más años en SO (2016-2019) según centro

CENTRO	Año 2016		Año 2017				Año 2019			
	T	%	H	M	T	%	H	M	T	%
T. GETXO	18	35%	16	5	21	42%	21		21	48%
T. DERIO	25	89%	16	9	25	89%	17	4	21	79%
T. GARAETXE	26	53%	16	11	27	50%	17	10	27	54%
T. BASAURI	30	67%	17	8	25	58%	18	13	31	56%
T. ERANDIO	30	57%	18	10	28	56%	18	9	27	62%
T. OTXARKOAGA	30	81%	20	8	28	80%	20	8	28	83%
T. LOIU BAT	16	43%	10	6	16	46%	11	9	20	46%
T. LOIU BI	3	43%	3	0	3	43%	4	6	10	57%
T. ETXEBARRI	29	52%	18	12	30	57%	18		18	62%
T. LANDEBI	3	38%	2	0	2	40%	1	14	15	25%
T. MARKETING	13	39%	11	6	17	47%				
T. SESTAO	34	61%	19	15	34	60%	19	14	33	62%
T. ZALLA	44	66%	27	18	45	66%	28	17	45	68%
T. REKALDE	34	79%	24	9	33	79%	27	9	36	78%
T. SONDIKA - OLA	29	69%	22	7	29	62%	23	10	33	61%
T. ZORROZA	21	36%	11	10	21	34%	15	8	23	37%
T. ABADIÑO	3	21%	2	4	6	40%	2	4	6	38%
T. AMOREBIETA	13	46%	9	4	13	48%	10	3	13	48%
T. TXIBILA	29	60%	14	14	28	62%	18	16	34	76%
T. GERNIKA	21	62%	9	10	19	54%	9	9	18	47%
T. PLAZAKOLA (MARKINA)	16	64%	12	7	19	73%	13	7	20	71%
T. SESTAOBARRI							1	1	2	20%
SERVICIOS INTEGRADOS							2		2	17%
TOTAL	467	57%	296	173	469	57%	312	171	483	59%

Tabla e imagen 7 - Mapa de envejecimiento en SO de Lantegi Batuak (2019): Centros según porcentaje de pdi de 40 y más años

	H	M	T	%
T. GETXO	21		21	48%
T. DERIO	17	4	21	79%
T. GARAETXE	17	10	27	54%
T. BASAURI	18	13	31	56%
T. ERANDIO	18	9	27	62%
T. OTXARKOAGA	20	8	28	83%
T. LOIU BAT	11	9	20	46%
T. LOIU BI	4	6	10	57%
T. ETXEBARRI	18		18	62%
T. LANDEBI	1	14	15	25%
T. SESTAO	19	14	33	62%
T. ZALLA	28	17	45	68%
T. REKALDE	27	9	36	78%
T. SONDIKA - OLA	23	10	33	61%
T. ZORROZA	15	8	23	37%
T. ABADIÑO	2	4	6	38%
T. AMOREBIETA	10	3	13	48%
T. TXIBILA	18	16	34	76%
T. GERNIKA	9	9	18	47%
T. PLAZAKOLA (MARKINA)	13	7	20	71%
T. SESTAOBARRI	1	1	2	20%
SERVICIOS INTEGRADOS	2		2	17%
TOTAL	312	171	483	59%

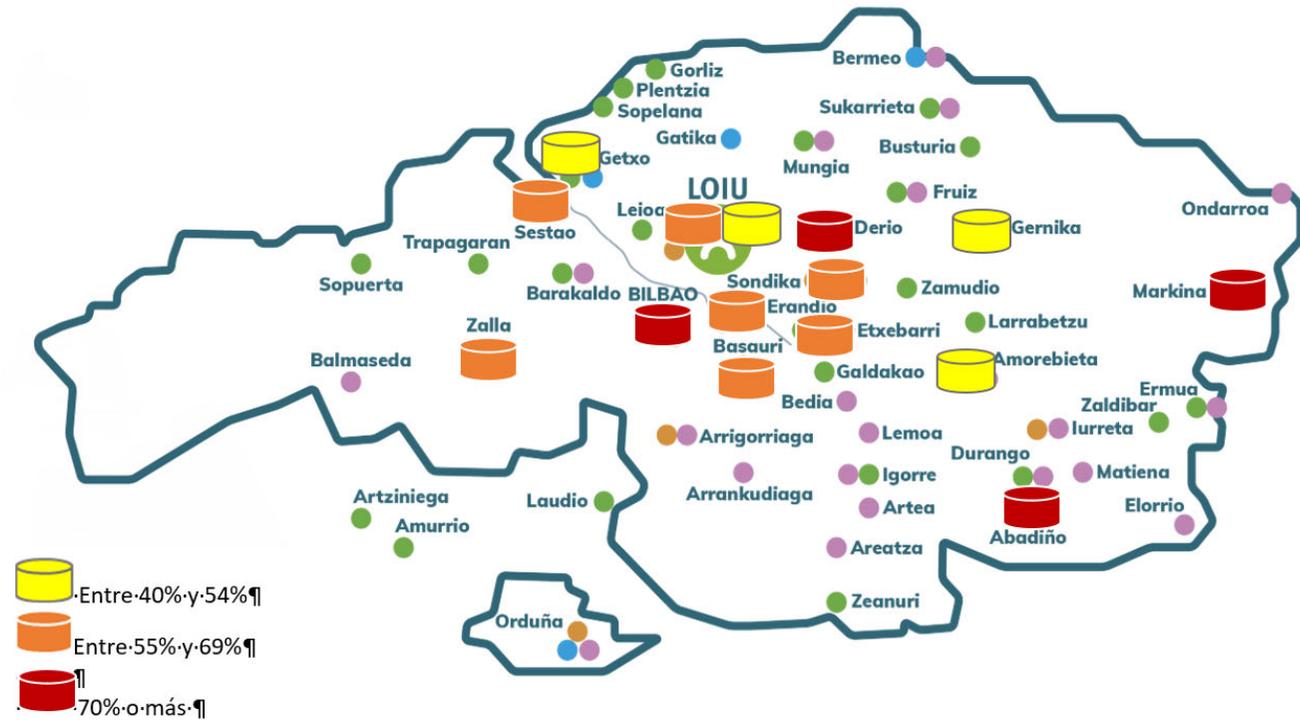
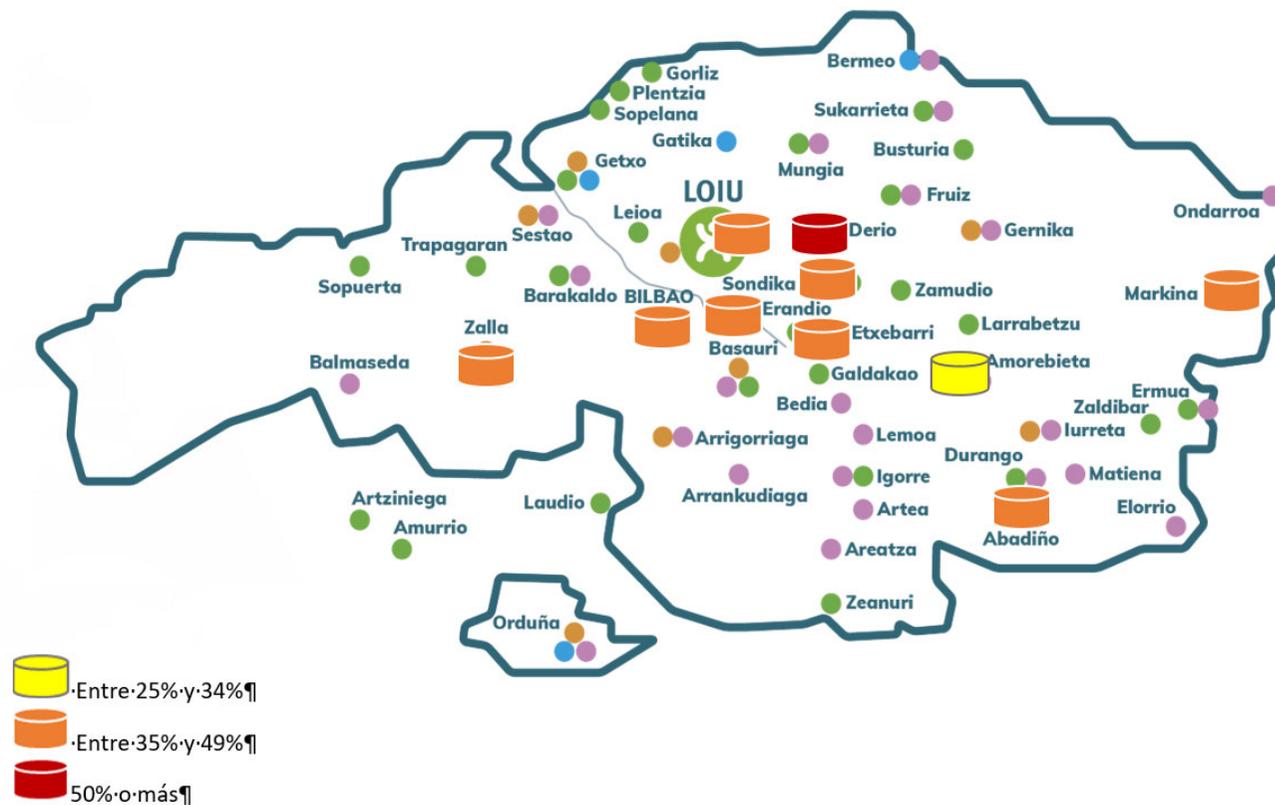


Tabla e imagen 8 - Mapa de envejecimiento en SO de Lantegi Batuak (2019): Centros según porcentaje de pdi de 50 y más años

	H	M	T	%
T. GETXO	7		7	17%
T. DERIO	12	2	14	53%
T. GARAETXE	11	6	17	38%
T. BASAURI	7	10	17	23%
T. ERANDIO	11	4	15	36%
T. OTXARKOAGA	10	4	14	49%
T. LOIU BAT	2	7	9	11%
T. LOIU BI	3	2	5	43%
T. ETXEBARRI	9		9	23%
T. LANDEBI	1	3	4	25%
T. SESTAO	7	5	12	23%
T. ZALLA	15	13	28	42%
T. REKALDE	15	3	18	39%
T. SONDIKA - OLA	18	6	24	44%
T. ZORROZA	7	5	12	19%
T. ABADIÑO	0	3	3	19%
T. AMOREBIETA	7	2	9	33%
T. TXIBILA	8	11	19	42%
T. GERNIKA	4	4	8	21%
T. PLAZAKOLA (MARKINA)	8	3	11	39%
T. SESTAOBARRI	0	1	1	10%
SERVICIOS INTEGRADOS	1		1	8%
TOTAL	163	94	257	31%



Tablas e imagen 9 - Pdi identificadas en situación de deterioro/envejecimiento, con necesidad de EGOKIPLAN (Febrero 2019)

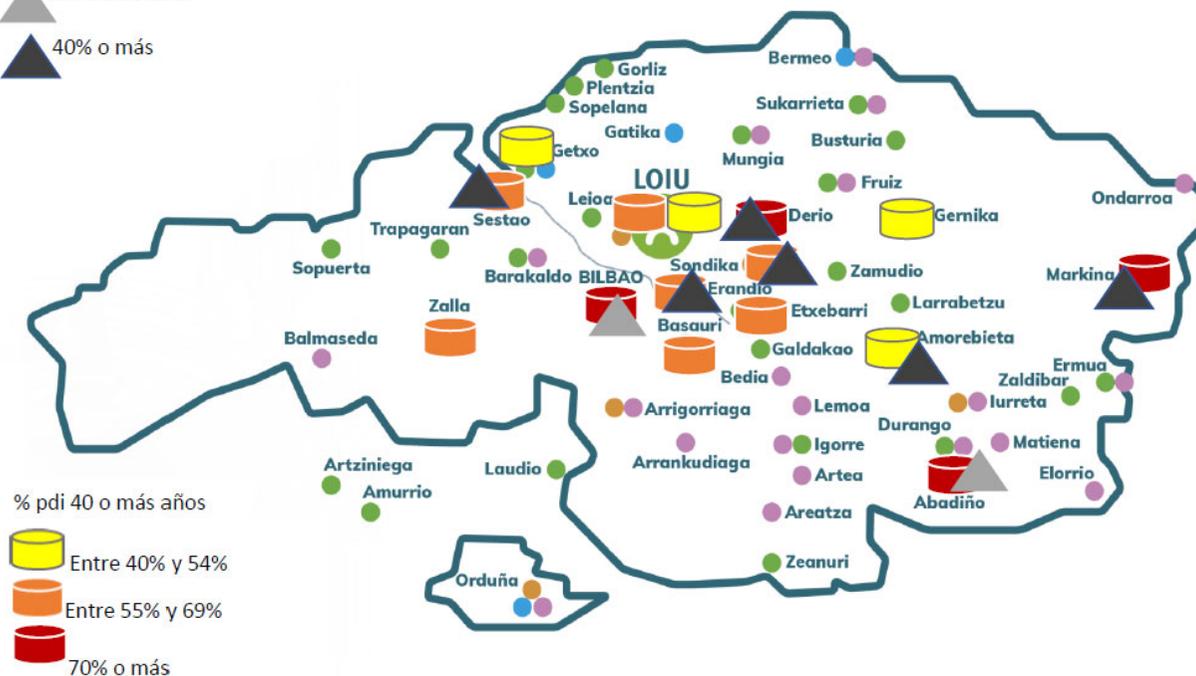
	TOTAL			40 y + años						Pdi en situación de deterioro/envejecimiento					
	H	M	T	H	%H	M	%M	T	%T	H	%Total H	M	%Total M	T	%Total
T. GETXO	40	12	52	21	53%	4	33%	25	48%	6	15%	2	17%	8	15%
T. DERIO	21	13	34	17	81%	10	77%	27	79%	13	62%	6	46%	19	56%
T. GARAETXE	34	22	56	17	50%	13	59%	30	54%	11	32%	4	18%	15	27%
T. BASAURI	33	15	48	18	55%	9	60%	27	56%	2	6%	3	20%	5	10%
T. ERANDIO	27	15	42	18	67%	8	53%	26	62%	14	52%	5	33%	19	45%
T. OTXARKOAGA	24	11	35	20	83%	9	82%	29	83%	4	17%	5	45%	9	26%
T. LOIU BAT	23	14	37	11	48%	6	43%	17	46%	3	13%	4	29%	7	19%
T. LOIU BI	7		7	4	57%			4	57%	1	14%			1	14%
T. ETXEBARRI	32	20	52	18	56%	14	70%	32	62%	3	9%	9	45%	12	23%
T. LANDEBI	3	1	4	1	33%			1	25%	1	33%			1	25%
T. SESTAO	31	22	53	19	61%	14	64%	33	62%	9	29%	4	18%	13	25%
T. ZALLA	40	26	66	28	70%	17	65%	45	68%	10	25%	8	31%	18	27%
T. REKALDE	33	13	46	27	82%	9	69%	36	78%	12	36%	4	31%	16	35%
T. SONDIKA - OLA	36	18	54	23	64%	10	56%	33	61%	15	42%	8	44%	23	43%
T. ZORROZA	43	19	62	15	35%	8	42%	23	37%	10	23%	5	26%	15	24%
T. ABADIÑO	7	9	16	2	29%	4	44%	6	38%	1	14%	2	22%	3	19%
T. AMOREBIETA	18	9	27	10	56%	3	33%	13	48%	9	50%	2	22%	11	41%
T. TXIBILA	27	18	45	18	67%	16	89%	34	76%	7	26%	10	56%	17	38%
T. GERNIKA	22	16	38	9	41%	9	56%	18	47%	1	5%	9	56%	10	26%
T. PLAZAKOLA (MARKINA)	18	10	28	13	72%	7	70%	20	71%	8	44%	5	50%	13	46%
T. SESTAOBARRI	3	7	10	1	33%	1	14%	2	20%	3	100%	2	29%	5	50%
SERVICIOS INTEGRADOS	8	4	12	2	25%			2	17%						
TOTAL	530	294	824	312	59%	171	58%	483	59%	143	27%	97	33%	240	29%

	% Pdi 40 y +	%Pdi en situación deterioro/envejecimiento
T. GETXO	48%	15%
T. DERIO	79%	56%
T. GARAETXE	54%	27%
T. BASAURI	56%	10%
T. ERANDIO	62%	45%
T. OTXARKOAGA	83%	26%
T. LOIU BAT	46%	19%
T. LOIU BI	57%	14%
T. ETXEBARRI	62%	23%
T. LANDEBI	25%	25%
T. SESTAO	62%	25%
T. ZALLA	68%	27%
T. REKALDE	78%	35%
T. SONDIKA - OLA	61%	43%
T. ZORROZA	37%	24%
T. ABADIÑO	38%	19%
T. AMOREBIETA	48%	41%
T. TXIBILA	76%	38%
T. GERNIKA	47%	26%
T. PLAZAKOLA (MARKINA)	71%	46%
T. SESTAOBARRI	20%	50%
SERVICIOS INTEGRADOS	17%	
TOTAL	59%	29%

% pdi que requieren SO-Egokiplan

▲ Entre 30%-39%

▲ 40% o más



Considerando las edades de las pdi usuarias de SO en la actualidad y, en base a los porcentajes actuales en cada franja de edad de pdi en situación de deterioro/envejecimiento, se realiza la siguiente estimación sobre el n° de pdi que requerirán un modelo más intenso de apoyos en SO en 2024 y en 2029:

Tabla 10 – Estimación pdi en situación de deterioro/envejecimiento en escenarios futuros (2024-2029)

Franja edad	Pdi identificadas (2019)			Pdi estimadas			
	Total en SO	Pdi en Det/env	% Pdi en det/env identificadas	2024		2029	
				Total en SO	Pdi en Det/env	Total en SO	Pdi en Det/env
<30	153	7	5%	130	6	130	6
30-34	85	5	6%	153	9	130	8
35-39	101	6	6%	85	5	153	9
40-44	103	22	21%	101	22	85	18
45-49	124	50	40%	103	42	101	41
50-54	106	47	44%	124	55	103	46
55-59	77	48	62%	106	66	124	77
60-64	45	33	73%	77	56	106	78
65-69	19	11	58%	45	26	77	45
70 o <	11	11	100%	19	19	45	45
TOTAL	824	240			306		372
	% TOTAL	29%		943	32%	1.054	35%

Anexo 2 – Sistema de valoración de las situaciones de deterioro/envejecimiento en pdi en ámbitos sociolaborales

Este Sistema de valoración de las situaciones de deterioro/envejecimiento en pdi en ámbitos sociolaborales es uno de los resultados de este proyecto, obtenido tras su diseño y testeo.

Se recogen a continuación sus características, componentes y funcionamiento:

1) Características y componentes del Sistema de Valoración:

- a. Una metodología de trabajo (alineada con el Modelo de Apoyos Individuales).
- b. Un equipo profesional (Equipo PAI) que conoce a la persona, que puntúa a las pdi en las 5 variables complementarias de Envejecimiento y, en su caso, en la evolución en las 7 variables críticas del perfil.
- c. La puntuación de las **5 Variables Complementarias de Envejecimiento** introducidas en el Método de Perfiles de Lantegi Batuak: **CANSANCIO, IRRITABILIDAD y CAMBIOS DE HUMOR, TRISTEZA y APATÍA Y AISLAMIENTO Y MEMORIA:**

lantegiBatuak		1. CANSANCIO
DEFINICIÓN		Es un estado de fatiga, falta de fuerza que muestra la persona.
PERFIL DEL PUNTO		
1	Muestra graves signos de cansancio que le impiden desarrollar su actividad con normalidad.	
2	Muestra, con frecuencia, signos de cansancio	
3	En ocasiones, muestra signos de cansancio.	
4	No suele mostrar signos de cansancio.	
5	Muestra un buen nivel de actividad.	

lantegiBatuak		4. TRISTEZA Y APATÍA
DEFINICIÓN		Estado de ánimo que comporta pesar, malestar, falta de vitalidad y de interés.
PERFIL DEL PUNTO		
1	Presenta un estado general de tristeza y apatía	
2	La mayor parte del tiempo presenta un estado de tristeza y apatía.	
3	En ocasiones presenta un estado de tristeza y apatía.	
4	Su estado emocional, en general, es alegre y optimista.	
5	Su estado emocional es alegre y optimista.	

lantegiBatuak		3. IRRITABILIDAD Y CAMBIOS DE HUMOR
DEFINICIÓN		Es la propensión a enfadarse y a cambiar muy rápidamente de estado de ánimo.
PERFIL DEL PUNTO		
1	Presenta frecuentes y notables signos de irritabilidad y cambios de humor.	
2	Presenta frecuentes signos de irritabilidad y cambios de humor.	
3	Presenta en ocasiones signos de irritabilidad y cambios de humor.	
4	No suele presentar signos de irritabilidad y cambios de humor.	
5	Presenta una adecuada estabilidad emocional.	

lantegiBatuak		5. AISLAMIENTO
DEFINICIÓN		Es la tendencia de la persona a evitar las relaciones sociales, relacionándose poco o de manera poco significativa.
PERFIL DEL PUNTO		
1	La persona no se relaciona.	
2	La persona tiende a evitar el contacto o la relación con otras personas.	
3	La persona se relaciona con un número reducido de personas y/o en pocos entornos.	
4	Se relaciona con normalidad.	
5	Es extrovertido y mantiene múltiples relaciones.	

2. MEMORIA

DEFINICIÓN ES LA CAPACIDAD PARA RETENER,ALMACENAR Y EVOCAR INFORMACIÓN

PERFIL DEL PUNTO	
1	La persona no puede recordar la tarea/actividad... que aprendió/realizó el día anterior.
2	Presenta pérdidas de memoria, por lo que frecuentemente/semanalmente hay que recordarle las tareas /actividades que realiza habitualmente.
3	Presenta algunas pérdidas de memoria, que afectan sólo a las tareas/actividades que no realiza habitualmente.
4	No suele presentar pérdidas de memoria y, si las presenta no son relativas al trabajo.
5	Mantiene una buena memoria.

LLEVAR LA PUNTUACIÓN OBTENIDA AL GRÁFICO DE VARIABLES COMPLEMENTARIAS

ANEXO: Se considera que para la adecuada valoración de este ítem es necesario tener en cuenta las siguientes conductas observables. Estas conductas se podrán valorar junto con la familia/tutores/as . Si al menos en dos de ellas la respuesta es afirmativa no se podrá puntuar más de 3 en el perfil.

- La persona no es capaz de evocar nombres de personas significativas que conocía: monitores/as, compañeros/as, familiares...
- La persona no es capaz de evocar herramientas, máquinas, piezas... que conocía.
- La persona no es capaz de evocar datos personales que conocía; nombre, apellidos, fecha de nacimiento, edad, dirección, teléfono...
- La persona presenta dificultades para recordar rutinas que tenía adquiridas; se olvida el bocadillo, el taper, las llaves de la taquilla, la medicación, la ropa de trabajo...
- Pérdida de habilidades cognitivas; lectoescritura, numéricas, capacidad para seguir instrucciones, manejo del dinero, conocimiento de las horas...
- Memoria a corto plazo; dificultades para evocar situaciones ocurridas en los últimos meses ,pero sí es capaz de evocar recuerdos de hace años.
- Se observa desorientación espaciotemporal en las dinámicas del Taller/Servicio; horas de entrada y salida, bocadillo, hora de la comida...

d. La consideración de la evolución de la puntuación en 7 variables críticas del perfil:

- Resolución de problemas
- Autocontrol
- Ritmo
- Atención
- Organización
- Relaciones de trabajo
- Repetitividad

 H. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS 	
DEFINICIÓN	Es la capacidad para solucionar los problemas o dificultades que se plantean.
PERFIL DEL PUNTO	
1	La persona precisa apoyos continuados para resolver los problemas o dificultades.
2	Precisa apoyos, casi siempre, a la hora de resolver problemas o dificultades.
3	Ocasionalmente, requiere apoyos para resolver problemas o dificultades.
4	Soluciona, de forma autónoma, la mayoría de los problemas o dificultades. De forma puntual puede necesitar apoyos.
5	Resuelve de forma autónoma los problemas o dificultades que se le plantean.

 F. AUTOCONTROL 	
DEFINICIÓN	Es la capacidad de la persona para regular su conducta.
PERFIL DEL PUNTO	
1	El comportamiento es inadecuado. Necesita apoyo continuado.
2	El comportamiento es inadecuado. Precisa de apoyos frecuentes.
3	La persona es capaz de regular su conducta. Ocasionalmente puede precisar apoyos.
4	Es capaz de autorregular su comportamiento. En muy pocas ocasiones suele necesitar apoyos.
5	La persona muestra un comportamiento autorregulado habitualmente.

	17. RITMO 
DEFINICIÓN	Capacidad de la persona para mantener la marcha impuesta en su trabajo de forma regular e incluso la capacidad de poder cambiar de ritmo ante necesidades concretas.

PERFIL DEL PUNTO	
1	Muy lenta e incapaz de adecuarse al ritmo requerido.
2	Presenta altibajos, necesitando de ayuda para adecuarse al ritmo impuesto.
3	Constante pero lenta, teniendo dificultades para cambiar de ritmo cuando lo exige la tarea.
4	Constante y adecuada a la situación.
5	Muy rápida, siendo capaz de cambiar de ritmo para adecuarse a la situación.

	18. ORGANIZACIÓN 
DEFINICIÓN	Es la capacidad de la persona para planificar y disponer los materiales de tal forma que facilite la ejecución de la tarea.

PERFIL DEL PUNTO	
1	No organiza ni planifica, incluso cuando el monitor/a se lo recuerda. Muy desordenada. O bien, solo es capaz de ordenar según su propio criterio. Muy obsesiva.
2	Necesita de ayuda para organizar y ordenar su trabajo.
3	Organiza y ordena con alguna dificultad su trabajo.
4	Sabe ordenar y organizar el trabajo siguiendo un criterio dado.
5	Organiza y ordena con eficacia su trabajo e incluso el trabajo de un grupo.

	16. ATENCIÓN 
DEFINICIÓN	Se refiere al nivel de atención que se precisa para llevar a cabo correctamente una tarea, una vez instruida la persona.

PERFIL DEL PUNTO	
1	La tarea no precisa una atención continuada.
2	La tarea precisa, para su buen desenvolvimiento, de breves espacios de atención.
3	Es preciso un cierto nivel de atención.
4	Se precisa un buen nivel de atención.
5	Tareas que precisan una gran capacidad atencional. Durante largos períodos de tiempo, se debe estar concentrado en el trabajo.

	20. RELACIONES DE TRABAJO 
DEFINICIÓN	Capacidad de la persona a la hora de interrelacionarse en su puesto de trabajo con sus con sus compañeros/as, monitores/as, etc.

PERFIL DEL PUNTO	
1	Tiene dificultades para trabajar tanto de forma aislada como en grupo. Escasa capacidad para relacionarse con el/la monitor/a y/o con los/as operarios/as.
2	Presenta cierta capacidad para trabajar de forma aislada como cuando lo hace en grupo, y también con el/la monitor/a.
3	La persona es capaz de trabajar aislada, en ocasiones colabora con el grupo y con el/la monitor/a.
4	Es capaz de trabajar tanto de forma aislada como en grupo. En general, interactúa adecuadamente con el grupo y con los/as monitores/as.
5	Gran facilidad para adaptarse a tareas que requieren trabajar de forma aislada (sin presencia de responsable) y también en grupo (trabajo en cadena).

	15 REPETITIVIDAD 
DEFINICIÓN	Grado de tolerancia de la persona para adaptarse tanto a una tarea repetitiva como a los cambios de puestos de trabajo.

PERFIL DEL PUNTO	
1	La persona no se adapta bien a un trabajo repetitivo.
2	Tiene cierta capacidad para hacer tareas repetitivas.
3	Se adapta a los trabajos repetitivos de duración media y a los cambios de tareas.
4	Es capaz de adaptarse y realizar tareas variadas. Capacidad para realizar tareas repetitivas durante largos períodos de tiempo.
5	Gran capacidad de adaptación para hacer trabajos repetitivos sin límite de tiempo. También es capaz de realizar tareas variadas.

- e. La justificación de la evolución del perfil de la persona y del registro de intervenciones realizadas que constatan esta situación, a través de la FICHA DE VALORACIÓN DE DETERIORO/ENVEJECIMIENTO:

FICHA DE VALORACIÓN DEL DETERIORO/ENVEJECIMIENTO.					
Esta ficha sirve de guía para determinar si una persona usuaria del SO es candidato al modelo B.					
Se utilizara con las persona puntúen 3 en alguna de las variables de deterioro/envejecimiento y en el resto puntúe 4 o 5.					
NOMBRE:					
FECHA:		EVALUADORES/AS:			
1. Evolución negativa en el histórico de perfiles en las variables:				SI	NO
Resolución de problemas					
Autocontrol					
Ritmo					
Atención					
Organización					
Relaciones de trabajo					
Repatitividad					
2. Las intervenciones del equipo del centro:				SI	NO
2.1. Desde el taller se han realizado adaptaciones relacionadas con procesos de deterioro /envejecimiento?					
Adecuación en los horarios; para acidir a cambiarse...					
Adecuación de las tareas que realiza; ritmo, complejidad,polivalencias...					
Adecuación en el comedor; apoyos, acompañamientos...					
Adecuación en los desplazamientos; acompañamientos, apoyos...					
Adecuación ropa/vestuarios; material adaptado que fomente autonomía, apoyos, acompañamientos...					
Otros (definir):					
3. Las intervenciones del equipo de DSL:				SI	NO
3.1 ¿Existen Propuestas de Intervención relacionadas con procesos de deterioro/envejecimiento/salud?					
4.El certificado de discapacidad:				SI	NO
4.1 En el caso que, desde que la persona se incorporó al SO, se haya revisado el certificado de discapacidad...					
¿Ha aumentado el % de discapacidad?					
5. Diagnóstico y trastornos asociados:				SI	NO
5.1. ¿Existe un diagnóstico o trastorno asociado?					
5.2. ¿Se constata un cambio comportamental de la persona?					
En caso afirmativo definir:					
6. Contraste con la propia persona y con la familia o referentes tutelares:				SI	NO
6.1. La persona ¿trasmite de forma verbal/gestual la aparición de síntomas de deterioro o envejecimiento?					
6.2. La familia o los referentes tutelares ¿ trasmiten la aparición de síntomas de deterioro o envejecimiento?					
7. ¿Necesita transporte adaptado?				SI	NO
7.1. Por movilidad reducida					
7.2. Por dispersión georafica y falta de acceso a transporte público.					
7.3. Por limitación en su autonomía funcional; orientación espacial...					

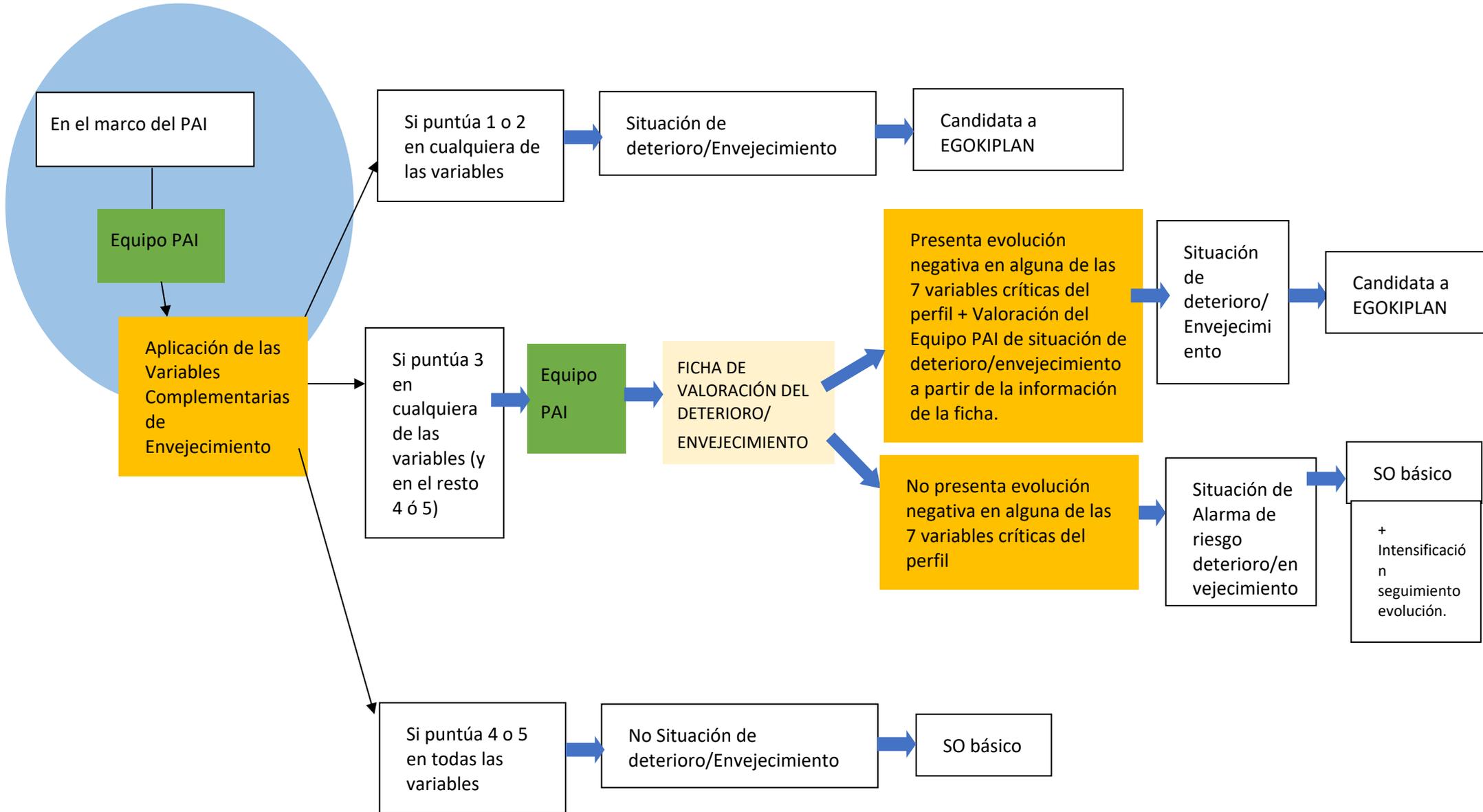
2) Aplicación del Sistema de Valoración:

Determinar si la pdi se encuentra o no en una situación de deterioro/envejecimiento, depende de las puntuaciones obtenidas en las variables complementarias de envejecimiento (aplicadas por el Equipo PAI a las pdi con 40 y más años o aquéllas que muestren síntomas de deterioro) puestas en relación con otras fuentes de información, de acuerdo con la siguiente propuesta:

- a. Si puntúa 1 ó 2 en cualquiera de estas Variables Complementarias: se trata de una persona en situación de deterioro/envejecimiento, directamente candidata de EGOKIPLAN.
- b. Si puntúa 3 en cualquier de estas Variables Complementarias la pdi se encuentra en una situación de alerta de deterioro/envejecimiento, lo que comporta que el equipo PAI desarrolle una valoración considerando las siguientes fuentes de información:
 1. Evolución del perfil en las 7 variables críticas:
 1. Si la pdi presenta retroceso en su perfil en alguna de estas variables críticas, se considera que es una persona con perfil de deterioro/envejecimiento y, en consecuencia, candidata de EGOKIPLAN.
Además, el Equipo PAI deberá analizar las demás cuestiones recogidas en la Ficha de Valoración de Deterioro/Envejecimiento para terminar de adoptar su decisión al respecto.
 2. Si la pdi no presenta retroceso en su perfil en ninguna de estas 7 variables críticas, se valora que es una persona que no se encuentra en situación de deterioro/envejecimiento, pero sí en una situación de alerta por riesgo de deterioro/envejecimiento. Esto quiere decir que se ha de intensificar el seguimiento de su evolución, pero sigue siendo destinataria del Modelo de apoyos en el SO básico.
Además, el Equipo PAI deberá analizar las demás cuestiones recogidas en la Ficha de Valoración de Deterioro/Envejecimiento para terminar de adoptar su decisión y actuaciones de prevención al respecto.
- c. Si puntúa 4 ó 5 en todas estas Variables Complementarias: se trata de una persona que no se encuentra en situación de deterioro/envejecimiento, es destinataria del Modelo de apoyos en el SO básico.

Se resume en el diagrama siguiente:

Diagrama 1 – Sistema de valoración para determinar la situación de deterioro/envejecimiento y la situación de alerta de deterioro/envejecimiento.



Anexo 3 - Fuentes y referencias

REFERENCIAS NORMATIVAS

- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, aprobados por las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.
- Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. Publicado en el BOE nº96, el 21 de abril de 2008.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales.
- Decreto 185/2015, de 6 de octubre, de cartera de prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales.
- Ley 6/2016, de 12 de mayo, del Tercer Sector Social de Euskadi.

REFERENCIAS POLÍTICAS

- Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 2030).
- Naciones Unidas. Estrategia y plan de acción mundiales sobre el envejecimiento y la salud 2016-2020: hacia un mundo en el que todas las personas puedan vivir una vida prolongada y sana.
- Gobierno Vasco. Estrategia Vasca de Envejecimiento Activo (2015-2020)
- Diputación Foral de Bizkaia. Departamento de Acción Social. Plan para la Participación y Calidad de Vida de las personas con discapacidad y sus familias en Bizkaia (2016-2019).
- Diputación Foral de Bizkaia. Departamento de Acción Social. Plan estratégico de personas mayores de Bizkaia.

OTROS DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- FEVAS-PLENA INCLUSIÓN EUSKADI (2014). Envejecimiento y discapacidad intelectual. Monografías FEVAS Nº1.
- CERMI (2012). El envejecimiento de las personas con discapacidad. Colección CERMI nº15.
- LANTEGI BATUAK (2011). Investigación sobre el envejecimiento y deterioro de las pdi en el ámbito ocupacional y del empleo en Bizkaia.
- LANTEGI BATUAK (2010). Método de perfiles Lantegi Batuak de adecuación de la tarea a la persona.
- LANTEGI BATUAK. Modelo de apoyos individuales en Lantegi Batuak. Manual práctico.
- APPS (2009). Estudio SENECA sobre envejecimiento y discapacidad intelectual en Catalunya.
- DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA (2007) Estudio sobre Necesidades de la persona con discapacidad intelectual en proceso de envejecimiento en Bizkaia.
- LANTEGI BATUAK (2006) Estudio de la incidencia de problemáticas asociadas en pdi en LANTEGI BATUAK.
- Plena Inclusión (2005). Cartera de Servicios Sociales del Movimiento Asociativo FEAPS.
- FEAPS NAVARRA (2005). Estudio sobre envejecimiento y deterioro de las pdi en el ámbito del empleo en la Comunidad Foral de Navarra.