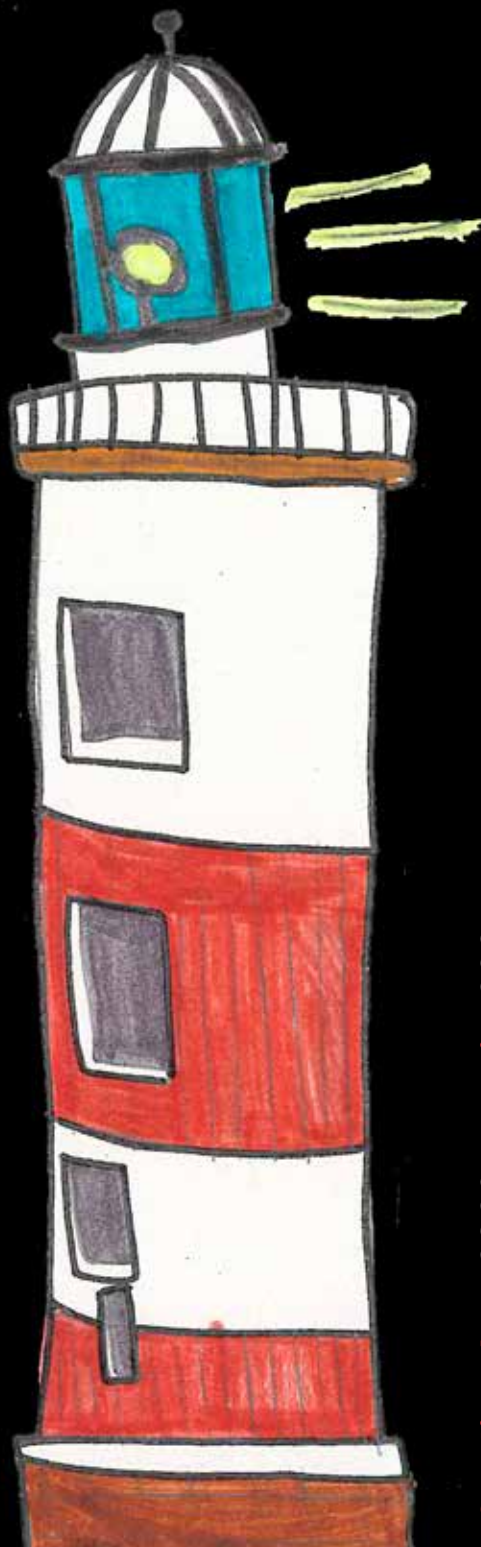


Código ético

para las buenas
prácticas

Isterria y Río Irati



Septiembre 2023 – Junio 2025

Código ético

para las buenas
prácticas

Isterria y Río Irati

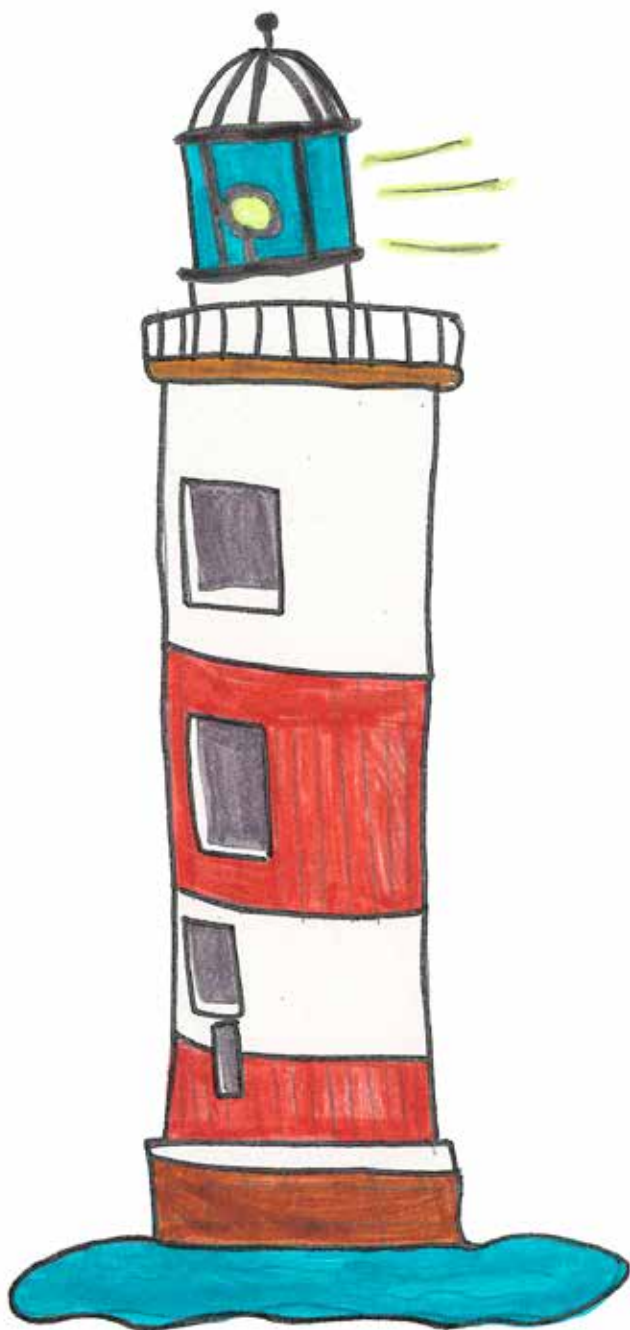


Ilustración de portada: dibujo realizado por una alumna del Centro de formación prelaboral de Isterria.

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. Marco General | 01 |
| 1.1. Presentación | 01 |
| 1.2. Por qué un “código ético para las buenas prácticas” | 03 |
| 1.3. Para qué un “código ético para las buenas prácticas” | 04 |
| 1.4. Qué se ha tenido en cuenta al redactarlo | 04 |
| 1.5. Metodología | 07 |
| 2. Elementos del código | 11 |
| 2.1. El equipo profesional y las personas con discapacidad intelectual y sus familias | 11 |
| 2.2. El equipo profesional y su intervención práctica | 13 |
| 2.3. Las personas profesionales y su interrelación | 14 |
| 2.4. El equipo profesional y la educación global | 15 |
| 3. Mecanismos de aplicación, evaluación y mejora constante | 17 |
| 3.1. Grupo de reflexión ética aplicada | 17 |
| 3.2. Buzón de sugerencias y consultas éticas | 26 |
| 3.3. Plan de formación y contraste deontológico | 30 |
| 3.4. Banco documental sobre principios y valores | 33 |
| 3.5. Línea de evaluación y mejora constante | 36 |
| 4. Anexos | 37 |
| 5. Glosario | 49 |
| 6. Webgrafía | 55 |

1.1. PRESENTACIÓN

Isterria es un centro perteneciente a la Fundación Caja Navarra, en el que educamos, formamos y acompañamos a personas con discapacidad intelectual entre los 6 y los 25 años. Cuenta con tres grandes servicios: Colegio de Educación Especial (concertado con el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra), Residencia Escolar y Centro de Formación Prelaboral (CFPL).

Un centro con una larga trayectoria que comenzó su andadura en 1966. Isterria fue construido por la Caja de Ahorros provincial de Navarra y fue inicialmente dirigido por un psiquiatra infantil especializado en personas con discapacidad, Friedrich Hillers, que vino "de Alemania con un contrato de la Diputación de Navarra para montar un centro de redención de subnormales" (Diario de Navarra, 27 de julio de 1966). El objetivo de su llegada era crear un espacio con una estructura innovadora, donde las personas con discapacidad intelectual pudieran desarrollarse y ganar autonomía.

Aquel propósito de prestar los apoyos necesarios para facilitar a las personas con discapacidad intelectual un futuro mejor, no dista tanto del actual, aunque éste se ha ido adaptando a los nuevos conceptos y paradigmas, a las nuevas legislaciones y a los cambios sociales. Actualmente, el Proyecto Educativo de Centro (PEC), en la revisión de 2022, recoge que el fin último del centro es "educar a personas felices, con vida plena en su entorno familiar, siendo ciudadanos de pleno derecho".

Río Irati, parte también de Fundación Caja Navarra, está destinado al desarrollo de las capacidades de las personas con discapacidad intelectual y está concertado y autorizado como Centro de día con el Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra.

Fundación Caja Navarra lo puso en funcionamiento en octubre del año 2017 derivado del análisis de las siguientes premisas: la demanda de plazas para personas adultas con discapacidad intelectual mayores de 21 años en Navarra, los principios de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el cambio de modelo de atención para sus necesidades.

Está situado en Pamplona, en el barrio de La Milagrosa/Arrosadia, y de él son usuarias 20 personas de entre 18 y 65 años, que requieren apoyos moderados o permanentes para participar en las tareas y actividades propias del centro y de la comunidad.

Nuestros objetivos son apoyar y potenciar de manera individualizada las capacidades físicas, cognitivas, afectivas y sociales de cada persona en los diferentes momentos de su etapa vital, promoviendo su autonomía y responsabilidad en la vida cotidiana para alcanzar una calidad de vida óptima.





Nuestra labor se enfoca en desarrollar la inteligencia emocional, fomentando el crecimiento integral y la autoestima a través de experiencias que les permitan enfrentar diversas situaciones. Además, buscamos estimular la expresividad y la creatividad como formas de comunicación y pensamiento divergente; aspiramos a facilitar la toma de decisiones con relación a su proyecto de vida adulta; trabajamos para mejorar la calidad de la atención a las personas usuarias; y promovemos su integración y participación en la comunidad, enseñándoles a convivir.

Desde nuestros inicios, en ambas entidades hemos entendido la práctica profesional desde el compromiso ético. Sin embargo, no disponíamos de un documento que enmarcase nuestra deontología, que recogiera nuestros principios y valores, que nos sirviera de guía en nuestro quehacer diario y que diera coherencia a todas nuestras actuaciones estructurales, colectivas e individuales. Además, en todos estos años, siempre nos han preocupado especialmente las situaciones más complejas, aquellas que por su disrupción o desadaptación severa nos ponen a prueba, las que plantean un mayor desafío a nuestra vocación de excelencia.

Por eso, creemos que es momento de alinear nuestros principios éticos compartidos con nuestra práctica cotidiana, para así afrontar mejor nuestros mayores y más exigentes retos.

El devenir de ambas entidades nos ha llevado, por tanto, a este punto de inflexión en el que queremos avanzar y mejorar en nuestras buenas prácticas, reflexionando sobre la base deontológica que las sustenta y adoptando una actitud y unos mecanismos mediante los que garantizar la mejor de las actuaciones técnico-profesionales posibles, especialmente en las circunstancias que requieren mayor comprensión y sensibilidad. Queremos continuar nuestro camino siguiendo un faro, sentido y compartido, que nos muestre el camino óptimo: la ética.

Y este viaje con el que queremos llegar al buen puerto de las actuaciones basadas en el más exquisito respeto, requiere de buena cartografía.

Por eso, consideramos fundamental disponer de un mapa, de un marco y un método, que nos permita transitar hacia una ética genuina y horizontal, en la que todas las personas con discapacidad intelectual, por el mero hecho de ser personas, tienen DERECHO a tener DERECHOS (Convención de las Naciones Unidas, ONU, sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006).

Este texto es fruto de una profunda reflexión comunitaria que nos ha llevado, y seguirá llevando, a ajustar nuestra manera de ver o entender a las personas con discapacidad intelectual y la forma de hacer nuestro trabajo. Queremos avanzar, profundizar en cuanto ayude a la dignificación de todas las personas y queremos, igualmente, tomar conciencia de que es en nuestras actuaciones concretas, donde cristaliza la ética real. Todo lo que hacemos influye. Siempre. Por lo tanto, nada de lo que hacemos se escapa del escrutinio deontológico.

Este proceso reflexivo está suponiendo y ha de seguir obligándonos a un intenso periplo por nuestras convicciones, de las que unas veces somos conscientes y otras no tanto. Un camino que hay que recorrer para hacer que las creencias escondidas se hagan explícitas, un viaje que transita de la introspección personal a la reflexión grupal, de la ética intuitiva a la conciencia ética, para terminar en la deontología aplicada y evaluada que pretende este documento.

Un complejo y enriquecedor proceso para Isterria y Río Irati que nos lleve a mejorar nuestra forma de pensar, de sentir y de actuar.



1.2. POR QUÉ UN “CÓDIGO ÉTICO PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS”

La idea de elaborar un código deontológico surge en un momento concreto de la propia evolución madurativa de Isterria y Río Irati, en el que identificamos la necesidad y la voluntad de querer ir más allá en la meta de hacer nuestra labor lo mejor posible. Necesidad, en definitiva, de recopilar los valores, principios y pautas de conducta que conforman nuestra propia cultura y funcionamiento como organización. No nos planteamos este reto desde la obligatoriedad de un trámite a satisfacer, sino desde un esfuerzo voluntario por mejorar nuestro quehacer diario y por identificar el impacto que éste tiene en las vidas de las personas con discapacidad intelectual a las que acompañamos, sus familias y la sociedad de la que son parte.

Queremos también mejorar la cohesión interna y afianzar el compromiso del equipo profesional con la misión, visión y valores de Isterria y Río Irati.

Partimos de la firme convicción y el reconocimiento de que debemos mejorar la práctica cotidiana mediante LA ÉTICA DE LAS PEQUEÑAS COSAS, la que da sentido a lo que hacemos.

El abordaje deontológico nos va a ayudar a hacer un cambio de mirada. Porque entendemos que MIRAR es la acción activa, intencional y deliberada que pone atención a los detalles y busca inspeccionar u obtener algún tipo de información sobre aquello que se mira. Porque entendemos que MIRAR BIEN, nos ayuda a transformar nuestra práctica cotidiana.

Por tanto, es el momento de MIRAR PARA ADENTRO, de reflexionar sobre la identidad que somos y que se refleja en nuestros proyectos de centro para tomar decisiones, desde las más estratégicas hasta las más básicas, que redunden siempre en una reafirmación de la dignidad de todas las personas que componen nuestra comunidad. Identificar nuestras creencias más profundas, enunciar nuestras inquietudes éticas individuales y colectivas y obtener este documento abierto es el fruto, nunca concluido del todo, de la inquietud que nos ha movido a redactarlo.

Es momento también de MIRAR HACIA AFUERA, de localizar referentes y fuentes de inspiración y de realizar un análisis de todo ello para, a partir de esa base, elaborar un Código Deontológico realista y amable, sentido como propio y compartido por el conjunto de profesionales. Un documento con un lenguaje claro, riguroso y preciso, que establezca cuáles son los rasgos del comportamiento, en cuanto a valores y principios éticos, que se espera se encarnen en el equipo humano de Isterria y Río Irati.

Las metodologías en las que se basa nuestra labor educativa y de acompañamiento (Apoyo Conductual Positivo, Planificación Centrada en la Persona, Apoyo Activo, Práctica Centrada en la Familia, etc.), se sustentan, indudablemente, en la ética. Contar con un código explícito y articulado nos facilitará una praxis coherente con las mismas.

Creemos que disponer de este documento ayudará de manera positiva a mejorar la relación entre los diferentes grupos humanos que conforman la comunidad de Isterria y Río Irati: personas con discapacidad intelectual, familias, equipo profesional y entidad titular. Además, potenciará nuestra legitimidad social y ahondará en el valor de la ejemplaridad, algo fundamental en nuestra vocación de influencia en el entorno para que se produzcan cambios sociales en el campo de la inclusión y los derechos de todas las personas.



1.3. PARA QUÉ UN “CÓDIGO ÉTICO PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS”

La finalidad de este código es disponer de un texto que con sus preceptos ofrezca a la comunidad profesional de Isterría y Río Irati una guía que aumente su capacidad de exigencia, competencia y compromiso e incida en la calidad de su actuación como parte integrante de un sistema. También quiere garantizar la autorregulación individual de sus miembros dentro de un marco de actuación delimitado por aquellos principios y valores que se consideran esenciales e irrenunciables.

Este es un documento que con su contenido pretende influir en los comportamientos técnico-profesionales individuales para que, con ellos como base, logremos un trabajo colectivo efectivo y amparado por principios comunitariamente asimilados. Con él pretendemos que nuestro desarrollo como organización tenga una referencia ética para la evaluación, interna y externa, de la misión, visión y valores que nos orientan en nuestra labor.

Aspira, además, a ser una guía que arrope al equipo profesional en las situaciones más exigentes, donde, por la gravedad de la conducta que hay que acompañar, necesitemos ver con más claridad cuál es el camino. Los preceptos que en él se recogen nos otorgarán más posibilidades de promover conductas adaptativas, de ser preventivos y, cuando sea necesario, de reaccionar del modo más cualificado y exquisito.

Nos ayudará, en última instancia, a afianzar modelos de práctica profesional más fiables, comprometidos y responsables.

1.4. QUÉ SE HA TENIDO EN CUENTA AL REDACTARLO

La finalidad de este trabajo ha requerido, como decíamos anteriormente, de una profunda reflexión sobre la entidad que somos, nuestras creencias e inquietudes éticas, y un exhaustivo análisis para localizar referentes externos y fuentes de inspiración.

Definir un marco teórico nos ha permitido abordar el proceso de construcción de este código. Gracias a él hemos podido contar con el contexto y el sustrato conceptual necesarios para recopilar los valores, principios y pautas de conducta que conforman nuestra propia cultura y funcionamiento como organización.

Tras un análisis de algunas referencias existentes, hemos escogido varios documentos que nos han inspirado y han promovido un debate interno, muy necesario para un trabajo de este calado. Estas referencias nos han guiado y nos han ofrecido una base sólida de conocimiento. De ellas hemos rescatado preceptos, ideas y conceptos clave que dibujan el marco de valores y criterios de nuestro código ético: derechos, respeto, dignidad, justicia social, inclusión, autonomía, igualdad, autodeterminación, no discriminación, buen trato, participación, accesibilidad, responsabilidad, ejemplaridad...

Las referencias principales, cuyo acceso web esta referenciado en el punto 6 de este documento (WEBGRAFÍA), han sido los documentos que enumeramos a continuación:



📌 **Proyecto Educativo de CEE Isterria.** Es el marco de referencia propio que recoge de forma detallada la identidad, objetivos y organización de nuestro centro. En él definimos aspectos tan relevantes como nuestro fin (“educar a personas felices, con vida plena en su entorno familiar y ciudadanos de pleno derecho”) y el objetivo de lograr que nuestro alumnado pueda “aprender a ser, aprender a hacer, aprender a aprender y aprender a convivir”.

📌 **Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006).** Este instrumento ha supuesto importantes consecuencias para las personas con discapacidad, estableciendo que tengan todos los derechos y libertades, sean respetadas como las demás personas y participen plenamente en la sociedad. España firmó y ratificó esta Convención y su Protocolo facultativo, por lo que desde el 3 de mayo de 2008 este cuerpo normativo internacional forma parte plenamente del ordenamiento jurídico español.

📌 **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.** Texto legislativo cuyo objetivo es garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de la ciudadanía. Asimismo, establecer el régimen de infracciones y sanciones que garanticen las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

📌 **Resolución 39/2023, de 15 de marzo, del Director general de Educación, por la que se establece un protocolo de evaluación, análisis e intervención, ante conductas que conlleven una grave desregulación en alumnado con necesidades educativas especiales en la Comunidad Foral de Navarra.** Aporta un marco de orientación para sistematizar la evaluación, análisis e intervención ante las conductas severamente desreguladas que pueda presentar el alumnado con necesidades educativas especiales. Pretende articular y mejorar aquellas prácticas que se suelen asociar al manejo de conductas que se describen como gravemente problemáticas. Plantea su misión dese el respeto a la dignidad de cualquier persona y entiende la protección como el eje de su propósito, considerando el deber de socorro como ineludible.

📌 **Código Ético de Plena Inclusión.** Plena Inclusión es una entidad de referencia en España sobre discapacidad intelectual y del desarrollo. Su código ético, actualmente en revisión, ha sido considerado una lectura y análisis imprescindible. De este documento destacamos sus valores éticos, sus valores de la creatividad y sus valores de la eficiencia.

📌 **Código de Ética del Consejo Internacional de Enfermería para enfermeras. 2021.** Este código nos ha ofrecido orientación tanto desde el punto de vista estructural como de contenido, en relación con los roles, deberes, responsabilidades, conductas, juicio profesional y relaciones con las personas con discapacidad y sus familias, así como compañeros/as de trabajo y otros profesionales.



Documento de reflexión y conclusiones sobre la actividad del Comité de Ética de Plena Inclusión desde su constitución hasta 2017. 12 años de actividad. Informe de la actividad del Comité de Ética del que hemos rescatado valiosas reflexiones, aportaciones (sobre metodología, sistematización del trabajo), conclusiones (aumento del interés por los aspectos éticos y de la demanda formativa sobre ética, creación de estructuras e iniciativas para acercar la ética a la práctica diaria de las organizaciones) y líneas de mejora que detectaron en sus años de andadura.

Grupos de Reflexión de Ética en las entidades de la discapacidad intelectual o del desarrollo de Plena Inclusión de Euskadi. Documento que ofrece gran apoyo a entidades que desean desarrollar la ética en el marco de la calidad organizacional. Estos Grupos, sin configurarse formalmente como Comités de Ética, pretenden impulsar en las entidades acciones como la sensibilización y formación, gestión del conocimiento en ética, la difusión y divulgación de buenas prácticas y, en definitiva, la promoción del activismo en favor de la incorporación de la perspectiva ética en los procesos de cambio y mejora continua.

Para poder sistematizar el proceso de reflexión interna e identificar nuestras inquietudes éticas hemos hecho uso de un instrumento intensamente utilizado en el campo de las ciencias sociales: la encuesta.

Durante todo el proceso se ha utilizado esta herramienta en tres ocasiones: noviembre de 2023, octubre de 2024 y marzo de 2025.

Los cuestionarios, elaborados todos ellos por el Grupo Motor (equipo de trabajo habilitado para coordinar y dinamizar este proceso), se distribuyeron a todas las personas que componen los equipos profesionales de Isterria y Río Irati.

La encuesta que se realizó en noviembre de 2023 tuvo como objeto recabar las inquietudes y los principales desafíos éticos que se plantean en nuestra práctica cotidiana en relación con las personas con discapacidad intelectual, las familias, la intervención profesional práctica, los/las profesionales y su interrelación y la educación global. La participación fue del 32%.

El objetivo del segundo cuestionario, realizado en octubre de 2024, era recoger las aportaciones y sugerencias sobre el Documento Borrador del Código ético en el nivel de desarrollo que se encontraba en ese momento. En esta ocasión, la participación fue del 26%.

La encuesta realizada en marzo de 2025 pretendía recoger las apreciaciones y propuestas de los equipos profesionales de Isterria y Río Irati concretamente sobre el apartado 3 del Documento Borrador "Mecanismos de aplicación, evaluación y mejora constante". La participación fue del 17%.

Los resultados obtenidos en todas ellas nos indican que ha sido una valiosa herramienta de sondeo y cotejo interno, que nos ha aportado un conjunto amplio de visiones, inquietudes, sugerencias y expectativas.



En el apartado de ANEXOS (punto 4 de este documento) se presenta el resumen de resultados del proceso participativo correspondiente a la primera encuesta sobre inquietudes y desafíos éticos realizada en noviembre de 2023.

Tras una reflexión por parte del grupo motor que ha realizado este trabajo, los resultados de las dos encuestas realizadas posteriormente, estarán a disposición de quien quiera consultarlos, pero sin ser difundidos a través de este documento, con el objetivo de cuidar al máximo el principio de reserva y confidencialidad.

1.5. METODOLOGÍA

Elaborar un código ético en una organización requiere de una reflexión profunda previa sobre el clima ético y en torno a los rasgos distintivos y propios de la misma.

Desde el comienzo hemos tenido claro que este trabajo debía ser lo más participativo y consensuado posible. Por ello se ha creado un equipo de trabajo interdisciplinar, Grupo Motor, formado por representantes de las principales estructuras del centro, aspecto fundamental para poder elaborar un documento que recoja los puntos de vista e inquietudes de distintos perfiles de la comunidad profesional.

Esta labor es un proceso vivo y compartido en diferentes momentos con la comunidad educativa y, como ya hemos mencionado, se han realizado retroalimentaciones y consultas a los estamentos internos de la entidad, para intentar lograr un consenso global de los contenidos del código.

El desarrollo estandarizado de un procedimiento para la elaboración de un Código Ético en entidades como las nuestras es un paso imprescindible para su implementación. Por ello se ha planteado un diseño metodológico desarrollado en varias etapas, utilizando un planteamiento mixto que ha combinado herramientas inductivas y deductivas, así como cualitativas y cuantitativas.

A continuación, se presentan las diferentes fases metodológicas y el cronograma llevado a cabo en la elaboración de este Código Ético.

FASES METODOLÓGICAS Y CRONOGRAMA CURSO 2023- 2024

| | | |
|--|--|--|
| Formación <i>“Intervención ética en situaciones desafiantes”</i> | <p>Impartida por Koldo Sebastián. Se plantearon contenidos con énfasis conceptual en torno a la ética pensada y sentida, y se expusieron claves descriptivas de modelos aplicados como el Desarrollo a Escala Humana, el Buen trato o el Apoyo Conductual Positivo.</p> <p>Dirigida a todo el equipo profesional de Isterria y Río Irati. Se realizaron un total de 5 horas de formación.</p> | Septiembre 2023 |
| Creación de Grupo Motor | <p>Equipo de trabajo interdisciplinar formado por representantes de las principales estructuras del centro con el apoyo de un colaborador externo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ana Rosa Fernández (Educadora residencia escolar). ▶ Lorena Moreno (Educadora social CFPL y PT Aula enclave). ▶ Iosune Elbusto (Coordinadora y profesora FPE). ▶ Tamara Mendoza (Orientadora). ▶ Emma Bertiz (Profesora EBO). ▶ Natalia Berrogui (Educadora colegio). ▶ Maite Agudo (Educadora Río Irati). ▶ Miren Zamargulea (Trabajadora Social Isterria. Coordinadora del Grupo Motor). ▶ Koldo Sebastián (Apoyo y colaboración externa periódica). | Septiembre 2023 |
| Abordaje teórico conceptual | <p>Lectura y estudio de normativa, textos y documentos de referencia.</p> | Septiembre Octubre 2023 |
| Recogida de información y análisis | <p>Diseño, administración y análisis de una encuesta mediante la que recabar aportaciones relacionadas con la ética del conjunto de profesionales.</p> | Noviembre 2023 |
| Observaciones en contexto natural | <p>Sesiones de observación con énfasis ético llevadas a cabo por Koldo Sebastián con el fin de abordar situaciones singulares en contextos naturales. A partir de la información de campo recogida, se realizaron devoluciones a los profesionales implicados para facilitar una reflexión conjunta en torno a las mismas y comentar aspectos significativos. Sesiones realizadas en tres bloques que han sumado un total de 45 horas.</p> | Noviembre 2023 Febrero 2024 Mayo 2024 |
| Elaboración del primer borrador de los bloques 1 y 2 del Código Ético | <p>Determinación del objeto y alcance del código ético.</p> <p>Debate y consenso acerca de los principios y valores a incluir en el código.</p> <p>Elaboración de un primer borrador realizado por diferentes comisiones de redacción, formadas en todos los casos por tres personas, de las cuales dos han ido cambiando y la tercera ha sido siempre la Coordinadora del grupo.</p> | Noviembre 2023 Junio 2024 |
| Elevación del documento Borrador a dirección | <p>Elevación paulatina del trabajo realizado a la dirección del centro para su supervisión autorizada.</p> | Diciembre 2023 Junio 2024 |

FASES METODOLÓGICAS Y CRONOGRAMA CURSO 2024- 2025

| | | |
|---|--|--------------------------------------|
| Socialización del primer borrador "Avanzando hacia un Código ético" | Sesión de trabajo, presentada por el Grupo Motor, dirigida a todo el equipo profesional de Isterria y Río Irati con el objetivo de dar a conocer el primer borrador y compartir así el trabajo realizado hasta ese momento y el cronograma pendiente. En la misma se llevó a cabo con un trabajo en pequeños grupos para facilitar el posterior proceso de retroalimentación (encuesta). Duración: 2 horas. | 4 Septiembre 2024 |
| Retroalimentación. Encuesta sobre el borrador de los bloques 1 y 2 del Código Ético | Envío de la encuesta elaborada por el Grupo Motor para conocer las impresiones y sugerencias de todo el colectivo profesional de Isterria y Río Irati. | 4 septiembre 2024 18 octubre 2024 |
| Análisis y estudio de la encuesta | Recopilado de aportaciones recibidas en la encuesta y elaboración de un documento resumen para su posterior manejo. | Octubre 2024 |
| Revisión y actualización de los bloques 1 y 2 del Código Ético | Revisión completa llevada a cabo teniendo en consideración la retroalimentación efectuada. Esta fase se ha realizado por el Grupo Motor en pequeñas comisiones de redacción creadas a tal efecto. | Noviembre 2024 Enero 2025 |
| Elaboración del primer borrador del Bloque 3 del Código Ético | Elaboración de un primer borrador del Bloque 3, realizado por una comisión de redacción específica. El contenido de este bloque se ha ido estructurado según los mecanismos que lo componen: Grupo de Reflexión Ética Aplicada (GREa). Buzón de sugerencias y consultas éticas. Plan de formación y contraste deontológico. Banco documental sobre principios y valores. Línea de evaluación y mejora constante. Todos ellos han sido sometidos al consenso y las aportaciones del Grupo Motor en su conjunto. | Noviembre 2024 Enero 2025 |
| Redacción del Bloque 4 del Código Ético | Elaboración de un primer borrador del Glosario realizado por comisiones de redacción específicas. Posteriormente ha sido sometido al consenso y las aportaciones del Grupo Motor en su conjunto. | Noviembre 2024 Enero 2025 |
| Retroalimentación: Encuesta sobre el borrador de los bloque 3 del Código Ético | Elaboración de una encuesta compartida con los equipos profesionales de Isterria y Río Irati y posterior análisis de esta. Incorporación y aclaración de aspectos que hayamos recogido en la encuesta. | Marzo 2025 |
| Análisis y estudio de la encuesta | Recopilado de aportaciones recibidas en la encuesta y elaboración de un documento resumen para su posterior manejo. | Abril 2025 |
| Revisión y actualización del bloque 3 del Código Ético | Revisión completa del Bloque 3 llevada a cabo teniendo en consideración la retroalimentación efectuada. | Abril 2025 |

| | | | |
|--|---|-----------------------------|----------------------------|
| Compactación documento completo | Ajustes en el documento para igualar la forma del documento. | Abril | 2025 |
| Elevación del documento final a dirección | Elevación del trabajo realizado a la Dirección del centro para su supervisión autorizada. | 16 de mayo | 2025 |
| Diseño y maquetación del documento | Tarea encargada a una empresa especializada en diseño gráfico y elaboración de publicaciones impresas. | Mayo Junio | 2025 2025 |
| Presentación interna del documento | Presentación interna del documento íntegro y planificación de la difusión externa del trabajo efectuado y su resultado. | Junio | 2025 |



A continuación, presentamos los elementos de nuestro Código Ético. Con ellos se pretende guiar al equipo profesional en su quehacer amplio y, particularmente, en las situaciones más exigentes, esas en las que por su gravedad necesitamos ver con más claridad cuál es el camino.

Los preceptos que presentamos nos otorgarán más posibilidades de promover comportamientos deseables, así como de ser preventivos y de reaccionar, cuando sea necesario, del modo más apropiado y constructivo posible.

Los elementos de este código se agrupan en relación con:

📌 **LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y SUS FAMILIAS.** Se refiere al trato, interacción y relación comunicativa con cada persona para promover su bienestar, su desarrollo integral y su conducta adaptativa, así como con su familia.

📌 **LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL PRÁCTICA.** Son las decisiones y medidas concretas mediante las que garantizamos una actuación técnica en cuantos ámbitos inciden en la potenciación global de las capacidades de cualquier persona con discapacidad intelectual de Isterria y Río Irati. Igualmente, para prevenir o reconducir conductas desadaptadas o desreguladas preocupantes.

📌 **LAS PERSONAS PROFESIONALES Y SU INTERRELACIÓN.** Se centra en la actuación que de forma conjunta y coordinada proporcionamos colectivamente los/as distintos/as profesionales para optimizar los efectos de una actuación multidisciplinar bien orquestada.

📌 **LA EDUCACIÓN GLOBAL.** Es todo aquello que conecta la intervención educativa específica y cotidiana con el planteamiento de centro en su sentido más elevado. También lo que le vincula a las cuestiones que se refieren a su modelo educativo y a la proyección y extensión de éste.

2.1. EL EQUIPO PROFESIONAL Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y SUS FAMILIAS

2.1.1. La responsabilidad profesional principal de las personas trabajadoras de Isterria y Río Irati se concreta en el alumnado matriculado y en las personas con discapacidad intelectual usuarias y sus familias, tanto en la actualidad como en el futuro.

2.1.2. El equipo profesional promueve un entorno en el que todas las personas reconocen y respetan los derechos humanos, valores, costumbres y creencias espirituales y religiosas del alumnado y sus familias, comprendiendo y aceptando sus circunstancias y singularidades.

2.1.3. Quienes desarrollan sus funciones profesionales en ambas entidades, potencian la autodeterminación del alumnado y desarrollan su proyecto de vida en colaboración con la propia persona y su familia, a fin de que participen al máximo en los diferentes ámbitos sociales.

2.1.4. El trato, la interacción y la relación comunicativa con el alumnado y su familia se fundamentan en los principios esenciales de una **relación empática y afectiva**. Para ello, se respetan sus tiempos, se practica la **escucha activa** y se reconocen sus emociones sin juzgarlas. Además, se mantiene una **actitud compasiva, solidaria y respetuosa**, utilizando una comunicación no violenta que a su vez fomente la confianza. Todo esto permite que el alumnado y sus familias expresen sus necesidades y hagan peticiones con total libertad. También se emplean habilidades verbales y no verbales que generan cercanía y un trato cordial.

2.1.5. El trabajo diario con el alumnado y sus familias se centra en la **promoción de habilidades** que favorezcan al máximo sus potencialidades y su calidad de vida. Para ello, se prioriza la introducción de cuantos cambios y adaptaciones en el entorno contribuyan positivamente **al aumento del equilibrio y bienestar físico, mental y emocional de cada alumno/a, en sintonía con su entorno familiar**.



2.1.6. Ambas entidades aplican el **Modelo de Apoyo Integral al Alumnado (MAIA)** con el objetivo de mejorar cualquier **acompañamiento y abordaje técnico**, especialmente en las situaciones más complejas. Es un modelo integral, centrado en la persona, interdisciplinar y sistematizado que se basa en la **prevención y en metodologías como el Apoyo Conductual Positivo, el Apoyo Activo, el Método Teacch y el Enfoque Snoezelen**.

2.1.7. El desarrollo profesional se fundamenta en una sólida **cultura de seguridad** dentro de los entornos educativos, asumiendo la responsabilidad de **identificar, prevenir y abordar** cualquier amenaza que pueda afectar al bienestar del alumnado. Para ello, se implementan **estrategias y medidas de apoyo** que garanticen entornos protegidos y favorecedores del aprendizaje.

Las intervenciones dirigidas a gestionar conductas problemáticas deben centrarse en la **protección integral**, tanto del alumnado que experimenta dificultades en la autorregulación **como en la de sus iguales y las personas que intervienen**. Además de garantizar la seguridad, estas acciones deben orientarse hacia la reconducción de la conducta, promoviendo el aprendizaje de estrategias que permitan una recuperación del autocontrol.

Así mismo, en situaciones desafiantes, el equipo profesional salvaguarda el bienestar e integridad del alumnado, **proporcionando las herramientas necesarias para que así puedan volver a su estado basal**.

2.1.8. El conjunto de profesionales de Isterria y Río Irati se acoge expresamente a las orientaciones recogidas en la **Resolución 39/2023**, de 15 de marzo, del director general de Educación, por la que se establece un **protocolo de evaluación, análisis e intervención** ante conductas problemáticas que conllevan una grave desregulación en alumnado con necesidades educativas especiales en la Comunidad Foral de Navarra. Igualmente, cumple cuanta otra normativa afecte a ambos centros en el desempeño de sus funciones.

2.1.9. Se brinda apoyo a la persona y su familia, involucrándolos en su **Plan de Apoyo Individual (PAI)**, fomentando su participación y asegurando su consentimiento en aquellas actuaciones que lo requieren.

2.1.10. La **información** que reciben tanto las personas con discapacidad intelectual como sus familiares en todo lo referente a su proceso educativo es **comprensible, precisa, suficiente y oportuna**, atendiendo a sus necesidades culturales, lingüísticas, cognitivas, físicas y a su estado psicológico.

2.1.11. Todos los datos y la **información personal** del alumnado y sus familias son tratados con estricta reserva por parte del equipo profesional, quien respeta la **privacidad, confidencialidad e intereses de estos** en cuanto a su recopilación, uso, acceso, transmisión, almacenamiento y divulgación, conforme a la legislación vigente. Asimismo, se garantiza el derecho a otorgar o retirar el consentimiento para el acceso a información personal.

2.1.12. Quienes trabajan en los dos centros defienden y respetan la **imagen** de las personas que atienden y a sus familias en todos los **medios de comunicación**, en particular en **las redes sociales**, salvaguardando la integridad de su uso con arreglo a su autorización.

2.1.13. Todo el equipo de trabajo se cerciora de que el **uso de la tecnología** y los avances educativos son compatibles con la **seguridad, dignidad y derechos de las personas**. Igualmente, garantiza que la atención permanece centrada en la persona y que dichos dispositivos **apoyan, y no sustituyen**, las relaciones humanas. Del mismo modo, además del criterio de los profesionales, se tiene en cuenta la **opinión de las familias y se respeta su visión** respecto al uso de dichas tecnologías, asegurando así que su implementación en el entorno educativo sea lo más acorde con sus valores y expectativas..

2.2. EL EQUIPO PROFESIONAL Y SU INTERVENCIÓN PRÁCTICA

2.2.1. La actuación técnico-profesional se fundamenta en el **respeto absoluto hacia la persona, su dignidad, sus valores y sus derechos**, incluyendo entre ellos los considerados **personalísimos** como el derecho a la vida, a la integridad, a la libertad, al honor, a la intimidad, a la imagen y a la identidad. La práctica de ambos centros se basa en el **buen trato y el diálogo abierto**. Además, reconoce su capacidad para transformar los diferentes contextos y ambientes en espacios que **maximicen el desarrollo de habilidades adaptativas**, para mejorar su bienestar y su calidad de vida.

2.2.2. Se promueve la **transparencia y la cooperación para minimizar el riesgo de errores**, favoreciendo una actuación fundamentada en el estudio, la evaluación, el **análisis, el rigor y la meticulosidad** de las intervenciones.

2.2.3. El equipo profesional concreta su **responsabilidad** a través de la práctica **directa** y del mantenimiento de su competencia, apoyándose para ello en la **actuación coordinada y cohesionada y en la formación continua**.

Potencia igualmente su **auto-evaluación**, estimula sus fortalezas y oportunidades de avance y trabaja para identificar y mejorar cuantos aspectos se consideran deficitarios.

2.2.4. El equipo de profesionales valora su **propia dignidad, bienestar, salud y autocuidado**. Para lograrlo, se promueven **entornos positivos**, ofreciendo reconocimiento profesional, formación, espacios de reflexión, estructuras de apoyo, recursos adecuados, prácticas de gestión sólidas y salud y seguridad laboral, especialmente cuando se producen situaciones de desajuste comportamental severo y tras las mismas.

2.2.5. Ambas comunidades entienden la **conducta** como el **resultado de la interacción entre el individuo y el entorno**. En consecuencia, promueve el diseño de **entornos saludables, seguros y capacitadores** que permitan prestar a este alumnado una atención a la medida de sus necesidades de apoyo.

2.2.6. El equipo profesional, a través de **las buenas relaciones que establece con el alumnado**, genera experiencias positivas que modelan y potencian su competencia para establecer sus propios límites, fortaleciendo así su **capacidad de autodefensa**.

2.2.7. Desde el **respeto a la dignidad** de la persona y asumiendo el **deber de socorro** como una responsabilidad ineludible, el equipo profesional de Isterria y Río Irati realiza las intervenciones necesarias para abordar las conductas problemáticas relacionadas con episodios de desregulación severa.

2.2.8. El abordaje de las situaciones desafiantes es planteado desde su **observación, evaluación y análisis previo** para, después, llevar a cabo una **intervención**, tanto **preventiva como reactiva**, que garantice la seguridad del alumnado susceptible de dicha actuación.

Esta debe **ser siempre protectora; evitar daños; ser proporcionada, ponderada y no lesiva; atender a sus efectos emocionales;** y ser generadora de un aumento de las conductas adaptativas alternativas.

2.2.9. Para garantizar la **seguridad** del alumnado conductualmente desregulado, la del resto de alumnado y la de las personas profesionales intervinientes en dichas situaciones, se realizan **los protocolos individualizados oportunos**.

Estos **protocolos de intervención orientan y guían** la actuación y acompañamiento en las situaciones desafiantes. Con ellos se **evitan reacciones improvisadas** o no suficientemente consistentes. Dichos protocolos quedan recogidos en el PAI.

2.2.10. Tanto la actuación que persigue implementar, reforzar o generalizar comportamientos adaptativos, como la llevada a cabo para reducir o eliminar conductas no deseadas, se basan en una **evaluación, análisis y seguimiento** que se apoya en **instrumentos de registro y verificación** que garantizan niveles adecuados de sistematización, actualización, rigor y transparencia.

2.2.11. Cualquier persona del equipo profesional que **observa o tiene constancia** de que hay razones suficientes para suponer que **no se está actuando con arreglo a los principios y valores** del centro o al contenido de este código, **tiene la responsabilidad de poner en conocimiento de la entidad** la información que tiene, siguiendo **los cauces establecidos** para ello.

2.3. LAS PERSONAS PROFESIONALES Y SU INTERRELACIÓN

2.3.1. Los **derechos del equipo profesional** de Isterria y Río Irati están contemplados en los derechos humanos, **se defienden y protegen** con arreglo a la legislación vigente y se regulan en el marco convivencial establecido para ello.

2.3.2. Este documento asume y respeta **los códigos deontológicos de las diferentes profesiones** que ejercen su práctica en el centro.

2.3.3. Es posible **realizar objeción de conciencia** en relación con la participación en determinados procedimientos o investigaciones, sin perjuicio de **facilitar siempre una actuación respetuosa y oportuna** que garantice que el alumnado reciba los apoyos adecuados para sus necesidades y objetivos individuales.

2.3.4. Cuantas personas desarrollan su labor en Isterria y Río Irati **asumen y delegan responsabilidades** de acuerdo con los límites de su competencia individual y su ámbito de práctica. Este acto de delegación permite una distribución eficiente del trabajo, promoviendo la confianza y el desarrollo dentro de un marco ético y alineado con los valores de la entidad.

Además, cada miembro se compromete a mantener una conducta personal acorde a dichos valores, mientras **potencia una actitud ejemplar** para influir positivamente en el entorno en el que proyecta su praxis técnica.

2.3.5. El equipo profesional, especialmente en las situaciones desafiantes, trasciende a la suma de las competencias y compromisos individuales y promueve **la interacción interprofesional** más **enriquecedora** para tener una visión compartida y constituir una **comunidad técnica cohesionada**, basada en la mejora continua.

2.3.6. Quienes trabajan en Isterria y Río Irati construyen su relación intra e interdisciplinar con las características del **funcionamiento colaborativo**: interdependencia; comunicación efectiva; armonización de habilidades y perspectivas diversas; confianza y respeto mutuo; flexibilidad y adaptabilidad; responsabilidad compartida; búsqueda de resultados evaluables; toma de decisiones participativa; coordinación y organización; retroalimentación y aprendizaje compartido.

Igualmente, los dos centros promueven **el trabajo coordinado** con profesionales externos para **realizar un apoyo integral** a las personas con discapacidad intelectual y sus familias.

2.3.7. Ambos centros aplican **sistemas de trabajo validados, estandarizados y basados en la evidencia**, para la práctica educativa, la gestión, la investigación y la formación continua del equipo profesional.

2.3.8. El equipo profesional **comparte sus conocimientos y experiencia**, ejerciendo mentorazgo y apoyando la cualificación de alumnado en prácticas, profesionales noveles, resto de compañeros/as, así como con especialistas externos.

2.3.9. Quienes desarrollan su labor en ambas entidades y las personas en prácticas, trabajan activamente en la actualización de su conocimiento técnico, a través de **la formación continua**, haciendo hincapié en las casuísticas más preocupantes.

2.3.10. Isterria y Río Irati contribuyen a **generar contextos organizativos positivos y éticos**, que faciliten un ejercicio profesional responsable y eficaz en condiciones laborales seguras y equitativas, que tengan en cuenta **la salud física y emocional de cada miembro del equipo profesional**.



2.3.11. El equipo profesional se implica en la **puesta en marcha, difusión y aplicación de proyectos innovadores** (educativos, sociales, sanitarios, etc.) y potencia las **iniciativas creativas** orientadas a mejorar las circunstancias que rodean al alumnado y a sus familias.

2.3.12. Ambas entidades adquieren la responsabilidad de **adaptar sus servicios y la práctica profesional ante emergencias y crisis sociales**, dando respuesta a las necesidades sobrevenidas que puedan presentarse.

2.4. EL EQUIPO PROFESIONAL Y LA EDUCACIÓN GLOBAL

2.4.1. Quienes trabajan en Isterria y Río Irati **defienden** el derecho de las personas con discapacidad intelectual a **una atención educativa accesible, integral y universal**, en línea con los preceptos sobre educación que promueve la **Convención de la ONU de 2006** sobre los derechos de las personas con discapacidad, enfatizando su compromiso con el alumnado que presenta **necesidades de apoyo intenso**.

2.4.2. El equipo profesional promueve y ejerce **la equidad y la justicia** en la distribución de **los recursos y el acceso a la educación**. Igualmente, hace suyos **valores sociales** como el respeto a la diversidad, la bondad, la compasión, la empatía, la confianza, la honradez, la honestidad, la transparencia, la coherencia y la integridad. Entiende su labor mediante el diseño de respuestas a **la medida** de cada persona, especialmente en beneficio de **quienes requieren más apoyo y con énfasis de género**.

2.4.3. Los dos centros tienen **voluntad de transformar la sociedad**, participando activamente en la promoción de los derechos de las personas con discapacidad intelectual y sus familias. Actúan para **disipar falsos mitos y creencias erróneas** en relación con la discapacidad intelectual. También asumen el reto de hacer de su funcionamiento en las situaciones más complejas **un punto de inflexión** para su mejora constante.

2.4.4. Se trabaja con el objetivo de tener un **PEC sólido y coherente**; que garantice una respuesta educativa de calidad y a la medida de cada uno de los alumnos/as y sus familias; y que **potencie al máximo las competencias** necesarias para promover **la participación igualitaria** en la comunidad, especialmente del alumnado que más apoyo precisa para su inclusión.

Los objetivos de trabajo de ambos centros se planifican alineados con sus **valores y los principios que se recogen en el PEC**.

2.4.5. El equipo profesional **colabora con otros agentes externos**, de manera singular en el caso de alumnado que presenta mayores necesidades de apoyo, **creando redes** para garantizar su atención integral y cumpliendo con los procesos de confidencialidad y consentimiento establecidos en ambos centros.

2.4.6. Las personas profesionales de Isterria y Río Irati contribuyen a la mejora conjunta de los derechos y la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias, **compartiendo su conocimiento con otras entidades, estamentos y el entorno comunitario**, de un modo especialmente proactivo en las circunstancias más complejas o con mayor vulnerabilidad.

2.4.7. Las situaciones de descontrol conductual son entendidas por las dos entidades como **indicadores que avisan de aspectos concretos que han de reevaluar** y como **estímulo para analizar elementos de su modelo educativo global** que pueden ser susceptibles de mejora y transformación.



3. MECANISMOS DE APLICACIÓN, EVALUACIÓN Y MEJORA CONSTANTE

La base ética esencial de Isterria y Río Irati la constituyen las conductas con las que cada profesional pone en práctica los principios y valores que recoge este documento. En este plano, el protagonismo lo tienen la propia conciencia y el compromiso subjetivo.

El progreso hacia la óptima deontología aplicada se ha de apoyar en la auto-evaluación de las propias actuaciones, considerando tanto el calado de las buenas prácticas ejercidas como la identificación de aquello que puede mejorar individualmente.

Pero además del comportamiento particular, están las iniciativas que orgánicamente y comunitariamente se activan para ayudar a avanzar hacia la excelencia colectiva.

Del mismo modo que la ética individual alimenta la grupal, la deontología compartida influye en el fuero interno. Por eso es importante que, al ser Isterria y Río Irati estructuras profesionales comunitarias, nos dotemos de fórmulas que nos ayuden a madurar no solo singularmente, sino también como organización y engranaje.

A continuación, se plantean los mecanismos con los que garantizar una aplicación, evaluación y profundización estructural de cuantas cuestiones tienen que ver con la deontología de quienes formamos parte de Isterria y Río Irati. Se enuncian del siguiente modo:

3.1. Grupo de Reflexión Ética Aplicada (GREA).

3.2. Buzón de sugerencias y consultas éticas.

3.3. Plan de formación y contraste deontológico.

3.4. Banco documental sobre principios y valores.

3.5. Línea de evaluación y mejora constante.

Para explicar el sentido y desarrollo de los cuatro primeros, se pormenorizan algunos contenidos básicos utilizando un esquema común. En el último, el 3.5, se presenta un planteamiento amplio de evaluación y mejora constante que, por su enfoque y características, tiene entidad propia.

En todos ellos se considera que son las Direcciones de ambos centros quienes tienen la atribución de delimitarlos y afinarlos en sus respectivas puestas en marcha y en sus desarrollos subsiguientes.

Como todo el contenido de este texto, el que ahora nos ocupa también quiere ser una palanca con la que seguir elevando la calidad de nuestro quehacer humano y técnico cotidiano, quedando abierta tanto la posibilidad de reformular los mecanismos que se van a presentar a continuación, como la de incorporar otros nuevos que pudieran considerarse convenientes o necesarios. Veámoslos uno a uno.

3.1. GRUPO DE REFLEXIÓN ÉTICA APLICADA

3.1.1. ¿Qué es?

El GREA es un grupo interno encargado de ayudar a que el equipo de profesionales que trabajan en Isterria y Río Irati actúen siguiendo los principios y valores que se describen en este documento y en línea con sus propios Proyectos Educativos.

Su misión principal es contribuir a mejorar la dimensión ética de la práctica profesional, así como la calidad de todos sus servicios, coordinando y dinamizando las actuaciones que para ello se estimen oportunas.

En definitiva, el sentido prioritario de su labor es ayudar, tanto proactivamente como mediante la respuesta a demandas, a aplicar una buena praxis profesional, promoviendo la excelencia en nuestra manera de apoyar y haciéndolo desde una honda concienciación ética individual y colectiva.

Por ello y porque cuanto este grupo realiza se subordina a las directrices que plantean las Direcciones de ambos centros, el GREA no funciona con vocación inspectora ni asume responsabilidades de supervisión fiscalizadora.

Más que como un instrumento creado para dar y quitar razones mediante sentencias, su labor está enfocada a potenciar la reflexión serena y a promover el crecimiento ético a través del cuestionamiento constructivo de nuestros límites y proceder, especialmente en las situaciones más sensibles y delicadas.

3.1.2. ¿Para qué lo creamos?

Nos dotamos de esta estructura interna para que realice las siguientes **funciones**:

- 👉 **Velar por los derechos de las personas** que conforman las comunidades educativas de Isterria y Río Irati.
- 👉 **Promover y dinamizar el pensamiento, el sentimiento y la actuación ética** tanto individual como colectiva.
- 👉 **Analizar, asesorar y facilitar el proceso de decisión práctica** en las situaciones en las que se le demande una profundización específicamente ética.
- 👉 Emitir los dictámenes y llevar a cabo las acciones que desde las Direcciones de ambos centros puedan serle solicitadas para **aportar su visión o influir en torno a la traducción práctica de los principios y valores de los respectivos proyectos educativos** de ambas entidades.
- 👉 **Abordar cuestiones específicas** que, por encomienda o a propuesta del propio GREA, requieran de un tratamiento intensivo mediante grupos de trabajo monográficos.
- 👉 Plantear por su iniciativa consideraciones y planteamientos que, por un lado, permitan **abordar circunstancias que tienden a generar dudas, dilemas o faltas de consenso**, y, por otro, supongan **un refuerzo de actuaciones** que se entiende que ofrecen **un modelo de referencia ética a promover**.
- 👉 Elevar a las Direcciones de Isterria y Río Irati cuantas solicitudes, propuestas o sugerencias éticas lleguen a él o surjan dentro del propio grupo.
- 👉 Habilitar y gestionar **un canal que permita atender las necesidades éticas** de la comunidad, de manera rápida y efectiva, ya sea por solicitud de sus miembros o por instrucciones de superiores (Función desarrollada específicamente en el punto 3.2).
- 👉 Coordinar **un plan de formación continuo** y específico mediante el que perseguir la excelencia ética individual, colectiva y orgánica de Isterria y Río Irati. (Función desarrollada específicamente en el punto 3.3).
- 👉 Habilitar y gestionar **una base documental** que permita el acceso a referentes éticos para aquellas personas de Isterria y Río Irati que puedan tener interés en consultar o profundizar en esta materia (Función desarrollada específicamente en el punto 3.4).
- 👉 Programar y sistematizar **un proceso de evaluación** que permita llevar a cabo el seguimiento y valoración de la mejora deontológica pretendida y trasladar a Dirección la previsión y el fruto de su trabajo para su conocimiento, supervisión y aprobación. (Función desarrollada específicamente en el punto 3.5).

Como se deduce de su identidad consultiva y propositiva, no forma parte de sus funciones el realizar juicios sobre la deontología o las conductas de otros/as profesionales, ni proponer sanciones o promover actuaciones jurídicas.

Dado el carácter no vinculante de su labor, no le corresponde tomar decisiones disciplinarias ni reemplaza la responsabilidad de quien sí tiene ese tipo de atribuciones. Tampoco se ocupa de conflictos laborales u otros asociados a la gestión económica, administrativa o de personal.

3.1.3. ¿Qué lo caracteriza?

El velar ético del GREA se identifica, consiguientemente, por los siguientes rasgos:

Beneficencia. Todas las acciones que lleva a cabo y los efectos de las mismas han de perseguir siempre y sin excepción la mejora de la labor desempeñada, desde el punto de vista ético, por cualquier profesional de Isterria y Río Irati y de cuanto como estructuras ambos centros promuevan o realicen.

Competencia. El GREA para realizar sus funciones específicas y llevar a cabo actuaciones concretas, debe disponer de suficiente conocimiento, actitud y manejo de procedimientos como para poder desempeñar eficazmente su labor. Reconocer carencias o considerar que su capacidad para ofrecer aportaciones esclarecedoras está por debajo de lo requerido en algún momento, lejos de ser un demérito, ha de entenderse como un acto de honestidad intrínsecamente ético.

Consultividad. Su naturaleza hace que sea entendido como un órgano de referencia al que acudir para solicitar una argumentación cualificada y ponderada en cuestiones éticas, considerándose su aportación como orientativa y no vinculante.

Multi-profesionalidad. Su composición tiene que ser el resultado de una combinación equilibrada y funcional de los perfiles profesionales que conviven en ambos centros, a fin de garantizar una diversidad de miradas y sensibilidades y promover una interacción transversal y dialógica.

Objetividad. La perspectiva desde la que realiza su labor ha de manejar de forma constante informaciones y criterios relacionados con aquello que se somete a su consideración, evitando factores e intereses subjetivos o que se condicionen por el sentir personal de quienes lo abordan.

Imparcialidad. Cuando analice, proponga o lleve a cabo, ha de hacerlo desde la ausencia de prejuicios o expectativas contaminantes, evitando un tratamiento sesgado de las situaciones que estudie y garantizando equanimidad y rectitud en su proceder.

Reflexión. El abordaje de cuantas cuestiones deba tratar el GREA, ha de apoyarse en una definición, análisis y obtención de conclusiones realizado mediante una consideración atenta, detenida y cooperativa que sume estudio, deliberación y debate constructivo.

Dinamización. Este grupo ha de activar, estimular, incentivar, impulsar... cuanto promueva la conciencia, actitud y actuación ética, entendiéndose a sí mismo como un motor para el desarrollo expreso de los principios y valores de Isterria y Río Irati.

Consenso. Los resultados obtenidos y las conclusiones alcanzadas en el seno de este grupo deben basarse, ante todo, en aspectos que son fruto del común consentimiento y del acuerdo unánime. No obstante, cuando existan apreciaciones diferenciadas que están más allá de lo expresamente consensuado, estas se recogerán a fin de que también queden plasmadas como matizaciones o discrepancias particulares.

Accesibilidad. Toda cuestión deontológica que quiera trasladarse al GREA por cualquier miembro de las comunidades de Isterria y Río Irati para ser tratada es pertinente derivarla al mismo. Para ello, ha de garantizarse un cauce fluido y una metodología ágil. La profundidad del tratamiento que se realice sobre cada cuestión será en base a la aplicación de los rasgos anteriores a éste y, cuando se requiera, se aplicarán actuaciones adicionales con las que aumentar su efectividad.

GREA tratará de garantizar la comprensión de todas las acciones que realice, bien por iniciativa propia o planteadas por cualquier persona de la comunidad educativa de los centros o sus Direcciones.

Empatía. Las situaciones que se le pueden plantear al GREA, por su naturaleza sensible y delicada, han de ser abordadas con los rasgos esenciales de respeto, comprensión, cordialidad, cercanía calidez, prudencia... promoviendo así un espacio de confianza lo más humano posible.

Confidencialidad. La información que el GREA maneje, las deliberaciones que lleve a cabo y los posicionamientos que adopte, se considerarán contenido al que pueden acceder exclusivamente quienes tienen autorización para ello, debiéndose garantizar siempre su reserva y evitar su divulgación indiscriminada.

Estabilidad. El GREA ha de contar con una base que asiente su composición y funcionamiento. Quienes lo conforman, y las dinámicas con las que desarrolla su labor, no han de ser algo estanco ni fijo, ya que han de adaptarse a una realidad cambiante. Sin embargo, se considera necesario que su estructura cuente con una consistencia que le permita actuar de un modo sostenido, fluido y fiable.



3.1.4. ¿Quién lo hace funcionar?

La base social del GREA la componen entre cinco y siete personas de diferentes perfiles profesionales designados por las Direcciones de Isterria y Río Irati.

Este grupo contará con una figura "Coordinadora" quien, designada por las instancias superiores, se encargará de vertebrar su funcionamiento y de hacer de interlocutor entre las respectivas Direcciones de ambas entidades y el conjunto de miembros de este grupo.

Asimismo, el GREA adscribirá entre sus miembros, mediante sendas vocalías concretas, las labores de gestión del "Buzón de sugerencias y consultas éticas", las del "Plan de formación y contraste deontológico" y las del "Banco documental de principios y valores".

Dado su carácter multi-profesional, es necesario que a la hora de conformarlo se tenga en cuenta la diversidad laboral y técnica de ambos centros, así como sus contextos educativo y residencial, siendo recomendable que quienes lo conformen tengan inquietudes y disposición formativa en relación con las cuestiones éticas.

Las reuniones que este grupo mantenga en pleno conllevarán la elaboración de un orden del día, labor que ha de realizar la persona que lo coordine. Del contenido de estas reuniones plenarios se redactará un acta, habilitándose para ello una "Secretaría" que se encargue de elaborarla, ajustarla hasta su aprobación y archivarla donde corresponda.

El núcleo estable del GREA se llama "Permanente" y está formado por todos los miembros que participan de manera regular. No forman parte de esta "Permanente" quienes participan solo puntualmente o en cuestiones específicas, como los "Comisionados" o "Consultores externos".

De forma complementaria a su configuración permanente, el GREA puede ampliar su composición mediante la incorporación de profesionales pertenecientes a las plantillas de ambos centros que lo hacen como miembros "Comisionados". Esta adscripción coyuntural tiene el objeto de abordar cuestiones o temas específicos con un refuerzo participativo y quienes actúan de ese modo lo hacen por designación de las instancias superiores.

También se contempla la posibilidad de dar cabida, en aquellas situaciones o circunstancias que lo pueden requerir, a la figura "Consultora externa". Esta figura se incorpora con el propósito de ofrecer una visión especialmente cualificada en torno a la cuestión que se quiere estudiar o tratar, siendo las Direcciones de Isterria y Río Irati quienes dan su visto bueno a dicha incorporación y a su función. Quien responda a este perfil puede ser un/a profesional independiente experto/a en la cuestión a abordar o perteneciente a alguna organización específica como, por ejemplo, el Comité de Ética Sectorial de Navarra (CEDISNA), Plena Inclusión Navarra, etc.

3.1.5. ¿Cómo se organiza y aplica?

La organización del GREA se resume en el siguiente cuadro:

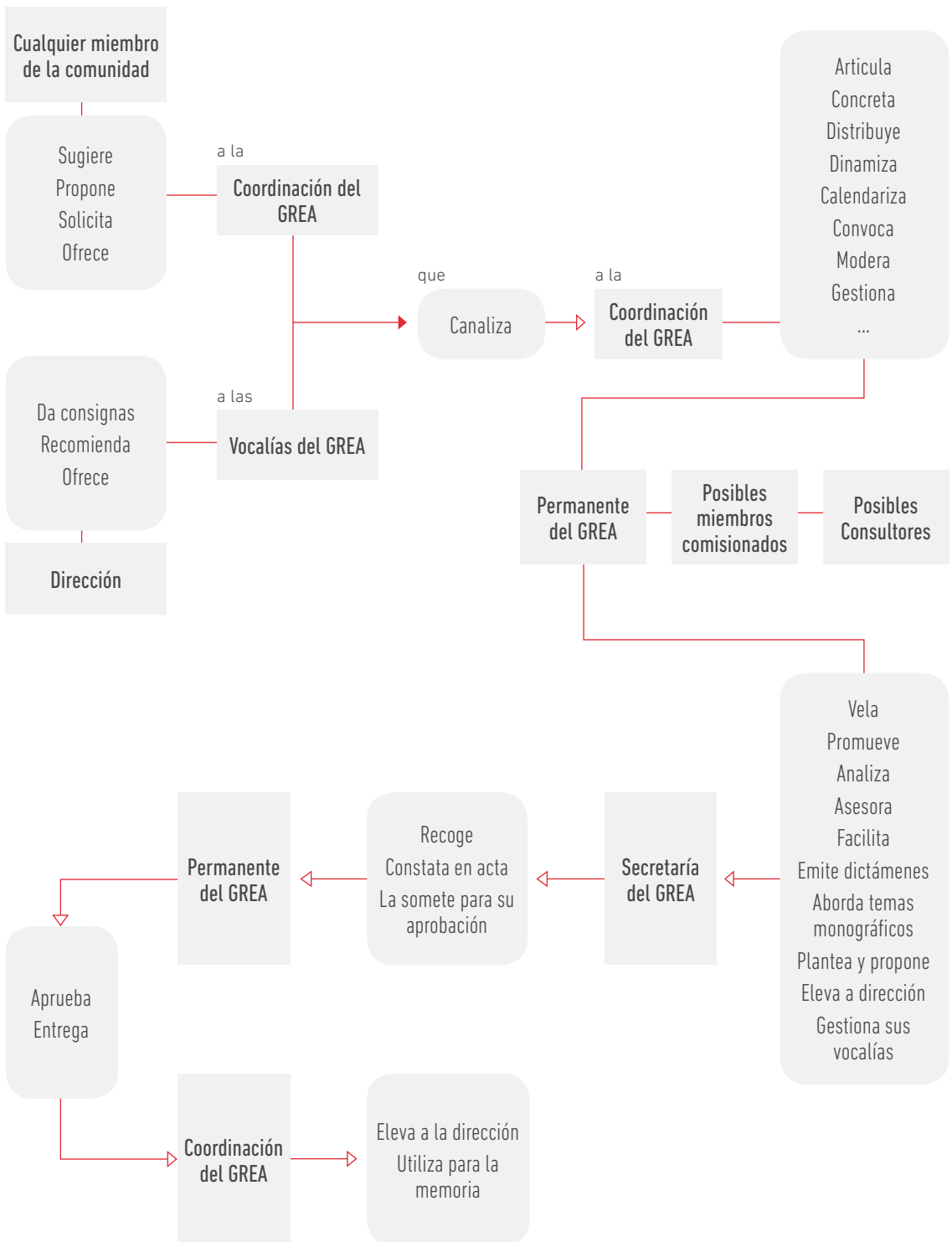


| ESTAMENTO | ATRIBUCIÓN | FUNCIONES | Nº COMPONENTES | DESIGNACIÓN |
|--|---|---|----------------------------------|-------------------------------------|
| Permanente o conjunto de miembros estables | Tratar cuantos asuntos se lleven a la misma por la/el coordinadora/o o por las vocalías | Las recogidas en el punto 3.1.3 de este mecanismo | 5-7 | Por Dirección |
| Coordinadora/o de la Permanente | Vertebrar el GREA. Dinamizar su labor. Llevar a cabo la interlocución con Dirección. Representarlo y ser su portavoz. | Programar y calendarizar el trabajo. Convocar los plenos, elaborar su orden del día y moderarlos. Cohesionar las actuaciones. | 1 | Por Dirección |
| Vocalía "Buzón de sugerencias y consultas éticas" | Vertebrar y atender el Buzón de sugerencias y consultas éticas | Registrar las entradas al buzón. Emitir acuse de recibo a las mismas. Darles cauce a través de la Coordinación | 1-2 | En el propio GREA |
| Vocalía "Plan de formación y contraste deontológico" | Vertebrar y atender el Plan de formación y contraste deontológico | Localizar y recoger iniciativas formativas y de contraste. Darles cauce a través de la Coordinación. | 1-2 | En el propio GREA |
| Vocalía "Banco documental de principios y valores" | Vertebrar y atender el Banco documental de principios y valores | Localizar y recoger documentación de interés y darle cauce a través de la Coordinación. Organizarla y facilitar su conocimiento y acceso. | 1-2 | En el propio GREA |
| Secretaria/o de la Permanente | Recoger en acta lo tratado en los plenos | Resumir el contenido y acuerdos de los plenos. Dar a conocer el acta. Ajustarla hasta su aprobación. | 1 | En el propio GREA |
| Miembro Comisionado | Reforzar un trabajo específico del GREA | Las derivadas del trabajo específico en cuestión. | A determinar según la necesidad. | Por dirección, a propuesta del GREA |
| Consultor/a externo/a | Aportar cualificación especializada en asuntos señalados. | Las derivadas del asunto señalado en cuestión | A determinar según la necesidad. | Por dirección, a propuesta del GREA |

El funcionamiento de esta organización puede visualizarse mediante el siguiente **diagrama** de flujo (1):

GRUPO DE REFLEXIÓN ÉTICA APLICADA

(flujograma 1)



De este esquema visual de funcionamiento se desprende que:

Primero. Cualquier miembro de las comunidades de Isterria y Río Irati puede plantear sugerencias, propuestas y solicitudes. También puede ofrecer lo que considere que, guardando relación con los principios y valores de ambos centros y se centre en cuestiones éticas o deontológicas, sea de interés general. Para ello seguirá la dinámica y utilizará los cauces que se establezcan por las vocalías del GREA. Dichas dinámicas y cauces se especifican más adelante, en los puntos 3.2, 3.3 y 3.4 de este bloque.

Segundo. Las Direcciones de Isterria y Río Irati están facultadas para dar al GREA las consignas pertinentes y para formularle las peticiones y encomiendas que estime oportunas, utilizando como interlocutora para ello a su figura de Coordinación.

Tercero. Son por tanto las diferentes vocalías del GREA y su figura coordinadora las encargadas de canalizar hasta dicho grupo las tareas y aportaciones que lleguen a su conocimiento, siendo esta última figura la responsable de articularlas, concretarlas, distribuirlas, dinamizarlas y calendarizarlas, así como de convocar, moderar y gestionar las reuniones en pleno.

Cuarto. Las reuniones de la permanente en pleno, con o sin miembros comisionados o posibles consultores externos sumados al mismo, han de lograr que con su trabajo se promuevan y se velen los principios y valores de ambas entidades. Igualmente han de servir para analizar, asesorar, facilitar, emitir dictámenes, abordar temas monográficos, hacer planteamientos o propuestas deontológicas que elevar a Dirección, así como para coordinar el funcionamiento de sus vocalías.

Quinto. El desarrollo de las reuniones en pleno conlleva la asignación del papel de Secretario/a, teniendo esta figura la función de recoger su contenido en un acta cuya redacción habrá de someterse a la aprobación de la permanente. Esta función puede ejercerse de forma rotatoria o estable, a criterio del GREA. El acta, una vez aprobada, se archivará por si es solicitada por Dirección a la persona Coordinadora del GREA.

Sexto. La incorporación de miembros comisionados o consultores externos ha de ser expresamente aprobada por Dirección.

Para precisar con mayor detalle algunos otros aspectos propios de este funcionamiento, se añade además que:

Séptimo. La permanente ha de reunirse en las ocasiones que sea necesario para llevar a cabo las tareas que se desprenden de sus funciones, siendo recomendable que, al menos, lo haga una vez por trimestre. Corresponde a la figura Coordinadora del grupo la responsabilidad de convocar el pleno con un orden del día y la de moderar las reuniones.

Octavo. Las vocalías del GREA han de funcionar con la autonomía que les requiera ser efectivas, atendiendo a las claves de cohesión y al ritmo del grupo en su conjunto. También han de dotarse de aquellos instrumentos de registro que sean necesarios para llevar un control de su actividad y de cuanto pueda ser susceptible de inventario o almacenamiento, ya sea físico o electrónico.

Noveno. Si las necesidades, circunstancias o el volumen de trabajo lo requieren, la permanente de este grupo, con o sin miembros comisionados o consultores externos, puede desdoblarse en subcomisiones que faciliten y/o profundicen su trabajo.

Décimo. Se entiende que estas subcomisiones se contemplan especialmente para abordar temáticas monográficas, siendo el propio GREA el que ha de organizarse para llevar a cabo su desarrollo, previo conocimiento y aprobación de las Direcciones correspondientes.

Undécimo. Se considera relevante poder garantizar que el GREA, bien de forma conjunta o a través de algunos de sus miembros, reciba formación específica que facilite una puesta al día sostenida en cuantos aspectos guardan relación con el presente código y los principios y valores que lo sustentan.

Duodécimo. El contenido de este documento se considera mejorable por definición, tanto en su estructura como en sus concreciones. Por ello, ha de someterse a una revisión periódica que permita hacerlo crecer en cuantos aspectos generales o particulares sea posible. Se entiende que su actualización ha de ser, en gran medida, el fruto de la evaluación a la que se someta el proceso global de mejora ética que se pretende, el cual se plantea en el punto 3.5. No obstante, aunque cualquier miembro de las comunidades de Isterria y Río Irati puede proponer las actualizaciones o mejora que crea convenientes, se atribuye al GREA la función de articularlas, así como de promoverlas por su propia iniciativa. En todo caso, los cambios en este documento han

de ser comunicados a las Direcciones de ambas entidades para su aprobación. Se considera recomendable que, con carácter cuatrianual, se lleve a cabo una puesta a punto profunda del presente código deontológico.

Décimo tercero. La vinculación de los miembros del GREA a su estructura ha de entenderse estable, pero no fija. En ese sentido, se entiende conveniente plantear la paulatina y progresiva renovación de los mismos. Puede resultar orientativo pensar en lapsos de vinculación de cuatro cursos académicos y plantear una salida y entrada a dicho grupo de manera escalonada, por ejemplo, cada dos cursos. De ese modo se refuerza la idea de tránsito fluido y no de periodos estancos. El mismo planteamiento puede servir para la figura coordinadora, es decir, que desarrolle sus funciones durante cuatro cursos académicos, haciendo coincidir su relevo, si así se considera, en la mitad del periodo cuatrianual.

Décimo cuarto. Cualquier aspecto del funcionamiento del GREA que requiera una aclaración o consulta, se canaliza por la persona Coordinadora a la Dirección correspondiente para que dé las consignas que estime más acertadas.

Concluimos el funcionamiento de este primer mecanismo centrándonos ahora en una de las actuaciones del GREA que, por su relevancia, puede requerir un tratamiento específico.

Nos referimos a aquella que da respuesta a una consulta o conlleva la emisión de un dictamen, a partir de una deliberación compartida dentro de este grupo, en la que se analiza, asesora y facilita apoyo para aplicar una decisión.

A continuación, con el fin de facilitar el desarrollo atento y detenido que exige esta labor y para apoyar la realización de la misma, se plantea un método que pretende guiar su abordaje. Sus ocho pasos son los siguientes:

Paso 1. Tramitación del asunto ético a tratar. Supone que quien o quienes comunican al GREA su mensaje, a través del "Buzón de sugerencias y consultas éticas", exponen por escrito el contenido que quieren trasladar con cuanta información consideran de utilidad, enunciando del modo más claro posible el núcleo de asunto que se plantea. Este paso conlleva igualmente la emisión de un acuse de recibo que la vocalía correspondiente ha de enviar al remitente de la comunicación, informando también de que el grupo activa las tareas que se requieran para atender su solicitud.

Paso 2. Clarificación de la información asociada al mismo. Los miembros del GREA tienen que considerar, primeramente, si cuentan con información suficiente para llevar a cabo la labor que se les requiere o, por el contrario, tienen que complementarla. En este segundo caso, tendrán que llevar a cabo las actuaciones que consideran pueden ayudarles a completar la información que han recibido por escrito. El no manejo de información suficiente, imparcial o clara puede llevar a declarar no procedente la deliberación que se solicita. Quien remite ha de estar al corriente de cualquiera de las decisiones adoptadas

Paso 3. Identificación de los componentes éticos. Es el momento de detectar los principios y valores implicados en el asunto en cuestión y de que el GREA establezca la relación de compatibilidad o conflicto que hay entre ellos y las circunstancias conocidas de dicho asunto.

Paso 4. Localización del foco ético principal. Conlleva identificar y enunciar el meollo del asunto en torno al cual giran las dudas, desacuerdos o dificultades planteadas. Es importante que la conclusión obtenida por el GREA se ponga en relación con la idea que a este respecto tiene la persona remitente para cotejar ambos puntos de vista y, sobre todo si estos no son coincidentes, comunicar y explicar esa falta de coincidencia, mediante un encuentro presencial y/o por escrito, según se considere más oportuno.

Paso 5. Identificación de los ángulos y actuaciones posibles. Se trata de crear un repertorio de posibles visiones y vías de actuación, sin precipitación y con apertura de miras. Es recomendable intentar manejar más de dos opciones para disminuir las posibilidades de polarización y dar cabida a los matices.

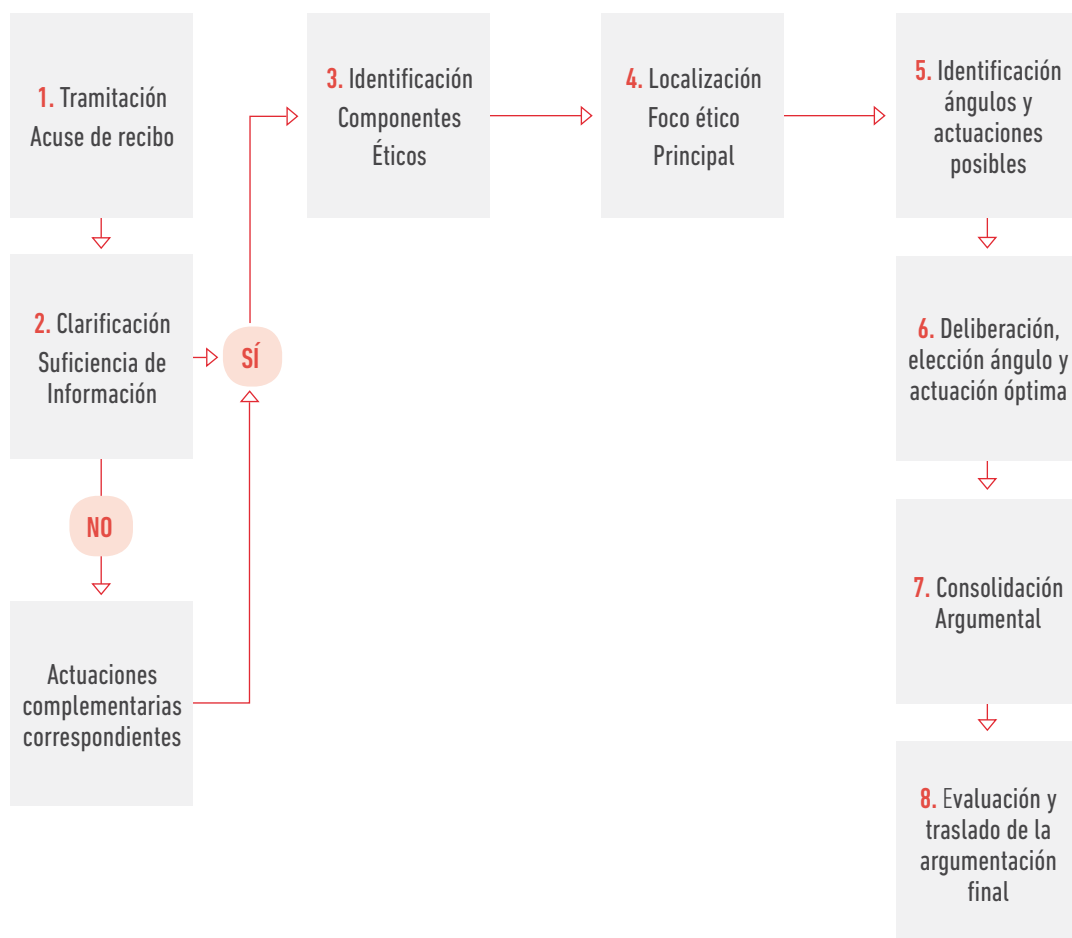
Paso 6. Deliberación ética sobre el ángulo y actuación óptima. Requiere contrastar y evaluar los hechos y posteriormente definir diferentes vías de actuación teniendo en cuenta la jerarquía de los principios y valores implicados y la anticipación prudente de las consecuencias de su correspondiente aplicación. Este paso concluye con la elección del ángulo y actuación que se considera deontológicamente más sólida.

Paso 7. Consolidación de la argumentación final. En los casos más complejos o sensibles, conviene someter la argumentación final a una contra-argumentación que, a su vez, ha de conseguirse desmontar de forma dialéctica. Es decir, llevar a cabo la técnica del "abogado del diablo" para que, de ese modo, se pueda comprobar la solidez de la decisión tomada. En los asuntos delicados es pertinente también garantizar que la argumentación planteada y sus conclusiones cumplen escrupulosamente la normativa o legislación vigente.

Paso 8. Enunciado y traslado de la argumentación final. El fruto de la deliberación del GREA se traduce en una recomendación valorativa o en una propuesta de acción que es trasladada por escrito a quien o quienes han solicitado su intervención. Este documento tiene también sentido como guía o referencia a la que acudir en situaciones similares. Igualmente, si se considera que ello va a ser de ayuda, lo concluido puede explicarse en un encuentro presencial conducido por una figura interlocutora designada en el propio seno del GREA. La vocalía encargada de este mecanismo registra y archiva la documentación asociada a la actuación del grupo.

El proceso descrito en estos 8 pasos, que ha de estar caracterizado en todo momento por los rasgos descritos en el punto 3.1.2, se visualiza en el siguiente [flujograma \(2\)](#):

PASOS DE LA DELIBERACIÓN (flujograma 2)



3.2. BUZÓN DE SUGERENCIAS Y CONSULTAS ÉTICAS

3.2.1. ¿Qué es?

Es el cauce mediante el que puede hacerse llegar, por escrito y con la confidencialidad necesaria, el contenido de una comunicación que en materia ética quiere trasladarse al GREA.

Este lugar, físico o electrónico, está a disposición de cualquier miembro de las comunidades de Isterria y Río Irati sin excepción, pudiéndose hacer uso de él tanto individualmente como de forma colectiva.

Se deduce de la naturaleza nominal de este cauce, que su utilización no considera el anonimato. En el caso de que llegase a este buzón una comunicación anónima, la misma se derivaría a las instancias superiores. Se entiende que quien o quienes consideran necesario utilizar este recurso lo hacen responsablemente y previa valoración de la pertinencia de su iniciativa.

El enunciado de ese mensaje ha de tener naturaleza propositiva, plantear una sugerencia o también formular una consideración o cavilación ética. Igualmente, sirve de cauce para canalizar consultas, dudas, dilemas y discrepancias o dificultades de entendimiento deontológico sobre cualquier cuestión relacionada con la actividad desarrollada en ambas entidades.

Queda fuera de la finalidad de este buzón ser canal para exponer denuncias, reclamaciones, quejas o reivindicaciones. En el caso de que el GREA recibiese en el buzón una comunicación que se entienda ajena a su misión, éste la derivará a la Dirección para que proceda con arreglo a sus competencias.

3.2.2. ¿Para qué lo creamos?

Ante todo, como el resto de los mecanismos de los que nos dotamos, el "Buzón de sugerencias y consultas éticas" se crea para facilitar la aplicabilidad y puesta en práctica del código deontológico.

Como su propia denominación expresa, sirve de vehículo de transmisión orgánica a cualquier sugerencia o consulta que guarde relación con asuntos éticos y sea susceptible de hacerla llegar al GREA.

Su función esencial, por tanto, es canalizar la comunicación que en materia deontológica se quiera compartir entre quien o quienes la emiten y este grupo como receptor, siempre considerando que el contenido de la misma se sitúa en un doble marco. Por un lado, el de la formulación de consideraciones, propuestas y aportaciones u ofrecimientos y, por otro, el del planteamiento de asuntos sobre los que se le solicita una reflexión y una visión deliberada y constructiva de índole consultiva.

Se deduce, por ello, que este buzón no se crea para exponer quejas, protestas, reivindicaciones o reclamaciones. Tampoco para realizar señalamientos, acusaciones o denuncias. Todas estas iniciativas, si llegan a ser necesarias, habrán de trasladarse a los estamentos superiores correspondientes.

3.2.3. ¿Qué lo caracteriza?

Los rasgos principales que lo definen son los siguientes:

Encauzamiento. La razón de ser esencial de este buzón es la de facilitar un medio que permita a cualquier iniciativa o inquietud ética que se presente en Isterria y Río Irati, ser canalizada hasta el GREA para su conocimiento, consideración y abordaje, cuando sea pertinente. Disponer del mismo garantiza que cualquier sugerencia o consulta deontológica que se quiera formular cuenta con un interlocutor orgánico habilitado al que dirigirse.

Bi-direccionalidad. Quien o quienes hacen llegar al GREA una sugerencia o consulta, han de contar siempre con una confirmación de la recepción de su mensaje al buzón, así como con una devolución escrita que refleje la actuación llevada a cabo en relación con su contenido por parte del grupo, incluso cuando la petición que recibe trascienda a su competencia. En este último caso, la devolución escrita se centrará en explicar las razones de su inhibición.

Sistematización. Dado que este mecanismo es cauce para situaciones que requieren y conllevan un análisis y deliberación específica que pueden dar luz a futuras circunstancias conectadas o parecidas, es oportuno dejar constancia del proceso seguido a fin de poder acudir a él para tener referencias y apoyo en futuras circunstancias similares. Igualmente, el recuento y constatación rigurosa de datos relacionados con el trabajo realizado en torno a cuantas entradas, procesos y salidas tienen que ver con el "Buzón de sugerencias y consultas éticas", es una metodología que permite compilar información útil para evaluar su eficacia y para desarrollar estudios de interés para Isterria y Río Irati.



Confidencialidad. Del mismo modo que se ha señalado al hablar de los rasgos del GREA como mecanismo, la información que se genere y maneje por el funcionamiento de este buzón conlleva una custodia reservada de cuanto con él se relacione, más allá del acceso limitado que sí pueden tener quienes de manera autorizada pueden conocer el contenido relativo al asunto tratado.

Versatilidad. La dinámica de este medio ha de adaptarse a diferentes necesidades, inquietudes e iniciativas. Por ello es oportuno que la gestión del buzón combine la estabilidad de una articulación consistente y sistemática, con la flexibilidad y adaptabilidad que le permita amoldarse a esa diversidad de posibles asuntos que ha de encauzar y necesidades que se puedan detectar.

Operatividad. El buzón ha de estar disponible y ser accesible para ser utilizado cuando se necesita de él y, así mismo, ser efectivo para satisfacer su finalidad como canal permanente y discreto de comunicación. Su ubicación, una vez decidida, ha de ser oportunamente comunicada.

Sencillez. Sin perjuicio de que el tratamiento que se dé al asunto ético en cuestión sea riguroso y tenga el calado que requiera, la dinámica de comunicación a través del buzón ha de ser asequible y de fácil manejo, procurando que su diseño sea práctico y evite complejidades y obstáculos innecesarios.

Diligencia. El diseño de su funcionamiento tiene que garantizar agilidad y prontitud. La comunicación entre el remitente del mensaje y el GREA debe seguir el ritmo más fluido posible para, de ese modo, manejar en cada caso plazos de respuesta que no se dilaten innecesariamente. En el caso, de que el proceso se prevea que puede alargarse, se informará de esta circunstancia a la persona solicitante.

3.2.4. ¿Quién lo hace funcionar?

La gestión del buzón se asigna a la vocalía específica que el GREA ha de crear para ello, la cual ha de quedar conformada por uno o dos miembros de dicho grupo.

La articulación y realización de las tareas que se derivan de la puesta en práctica de este mecanismo se establece entre las personas que quedan adscritas a dicha vocalía, quienes tienen que poner al corriente de su labor a la figura coordinadora del GREA.

3.2.5. ¿Cómo se organiza y aplica?

El cómo se organiza la vocalía que vertebra y atiende el "Buzón de sugerencias y consultas", lógicamente, asimila los rasgos ya descritos para este mecanismo. A partir de ahí, se entiende que quienes se responsabilizan de la misma tienen que realizar las tareas específicas siguientes:

Primera. Tener diseñado tanto un instrumento mediante el que canalizar la comunicación de las diferentes sugerencias o consultas, como otro mediante el que dar respuesta a las mismas. También disponer de una tabla de compilación que facilite el control actualizado de la actividad relacionada con el buzón. Para sus respectivos diseños se pueden utilizar estas tres referencias:

BUZÓN DE SUGERENCIAS Y CONSULTAS ÉTICAS: INSTRUMENTO DE COMUNICACIÓN CON EL GREA

Persona/s que realiza la comunicación:

Fecha:

Persona de contacto:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico de contacto:

La comunicación es una:

A. () Sugerencia, consideración, propuesta, aportación, ofrecimiento...

B. () Consulta, duda, dilema, discrepancias o dificultades de entendimiento...

Cumplimentar lo que proceda.

- Exposición del motivo de la comunicación:
- Breve historia relacionada con el motivo de la comunicación:
- Descripción de contextos o circunstancias relevantes al respecto:
- Personas implicadas:
- Identificación del asunto ético central al que se refiere la comunicación:
- Otros aspectos complementarios:

BUZÓN DE SUGERENCIAS Y CONSULTAS ÉTICAS: INSTRUMENTO DE RESPUESTA DEL GREA

Miembros del GREA implicados/as en la respuesta:

Fecha de entrada de la comunicación:

Fecha de salida de la respuesta:

Introducción

(Hace referencia a la función o funciones del GREA desde la/las que se valora la comunicación recibida).

Antecedentes

(Recoge el punto de partida de la consulta, argumentado la motivación por la que ha sido o no admitida)

Resumen de los hechos planteados e indagaciones

(Recoge una síntesis de los hechos planteados, información recabada y contrastada por el GREA, indicando las fuentes y aquellos otros datos que se consideren relevantes para la valoración ética).

Valoración ética

(Se refiere a la relación de los hechos con los principios éticos implicados y con los valores y normas recogidos en el código ético, considerando para ello el esquema de deliberación llevado a cabo en las partes correspondientes).

Conclusiones y recomendaciones

(Se refiere a las valoraciones más significativas e incluye las conclusiones y recomendaciones que desde el análisis ético efectuado se estiman oportunas, considerando para ello el esquema de deliberación llevado a cabo en las partes correspondientes).

En Ibero/Pamplona, a..... de..... de.....

El Grupo de Reflexión Ética Aplicada del CEE Isterria y Río Irati

**BUZÓN DE SUGERENCIAS Y CONSULTAS ÉTICAS:
TABLA DE COMPILACIÓN Y REGISTRO (PERIODO...)**

| Nº | Sugerencia o Consulta | Quién presenta | Fecha entrada | Resumen contenido | Fecha acuse recibo | Fecha contestación final | Fechas de seguimiento | Palabras clave | Principios del código implicados |
|-----|-----------------------|----------------|---------------|-------------------|--------------------|--------------------------|-----------------------|----------------|----------------------------------|
| 1 | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | |
| ... | | | | | | | | | |

Segunda. Habilitar el buzón en formato físico y virtual para que el GREA difunda su disponibilidad efectiva. Informar por el mismo cauce siempre que se produzcan novedades en la dinámica de su funcionamiento.

Tercera. Estar atentos/as a cualquier entrada en el buzón para proceder a emitir el acuse de recibo correspondiente a cada una de ellas, tan pronto como se reciban.

Cuarta. Canalizar las diferentes entradas al Coordinador/a del GREA, a la mayor brevedad posible, para que esta figura la plantee en su pleno.

Quinta. Tratar la consulta y contestarla en el pleno del GREA y, mediante la figura coordinadora, elevarla a Dirección correspondiente para que ésta aporte su criterio antes de trasladarla a quien la ha planteado.

Sexta. Tener actualizada y ordenada la información que esta vocalía procesa y acumula.

Este funcionamiento se resume en el siguiente **esquema (3)**:

3.3.2. ¿Para qué lo creamos?

El “Plan de formación y contraste deontológico” ha de servirnos para **potenciar la mejora constante de nuestra actuación técnico-profesional** y para garantizar una evaluación continua de nuestro progreso ético.

El desdoblamiento dicho plan en **una vertiente formativa** en su sentido amplificador de competencias y en otra con **énfasis de evaluación comparada**, pretende aunar en torno a este mecanismo dos aspectos que están vinculados y que se necesitan mutuamente. Es la evaluación de nosotros/as mismos/as y el contraste de nuestro quehacer con otros modelos que ofrecen ejemplo ético lo que puede lograr identificar nuestras fortalezas y oportunidades y también lo que puede ayudarnos a evidenciar nuestras debilidades o aspectos susceptibles de mejora.

Por tanto, no se pone en marcha este plan sólo con la intención de **pensar más sobre ética** o para **sentir con mayor conciencia los principios y valores** que identifican a Isterria y Río Irati. Lo hacemos, ante todo, con el propósito de mantener permanentemente abierta una línea que nos facilite determinar nuestro umbral de maduración individual, grupal e institucional para, desde ese conocimiento, **habilitar actuaciones con las que potenciar una ética aplicada** en el día a día de nuestras comunidades.

3.3.3. ¿Qué lo caracteriza?

Sus principales atributos son:

Consistencia. Cualquier iniciativa formativa o que persiga el contraste ético inter-institucional tiene que llevarse a cabo con la implicación de agentes u organismos cualificados, solventes y contrastados, capaces de aumentar tanto nuestro conocimiento en esta materia, como la propia capacidad de auto-evaluación deontológica de Isterria y Río Irati.

Actualización. Las iniciativas que se planteen a través de este mecanismo han de conllevar una constante revisión, comparativa y puesta al día de nuestro código de principios y valores, con el fin de garantizar que éste progresa paralelamente a las nuevas exigencias éticas que puedan irse planteando en nuestro desempeño profesional.

Profundización. Dada la importancia que tiene lograr en el día a día una actuación técnica que sea coherente con los contenidos expresados en el presente documento, este plan ha de posibilitar que, además de asentar la puesta en práctica de nuestro código, también ayude a preguntarnos por el calado real de su aplicación e investigue fórmulas mediante las que aumentarlo.

Indagación. Perseguir la mejora constante requiere también localizar apoyos que pueden reforzar y alimentar nuestra vocación de excelencia. Por ello, mediante este mecanismo tenemos que preguntarnos dónde podemos encontrar ayudas, alianzas y complicidades con las que acompañar nuestro propio crecimiento ético. Este rastreo ha de facilitarnos la identificación de referentes de interés con los que habilitar los cauces de comunicación y colaboración que sean posibles.

Pragmática. Si bien es cierto que el conocimiento especulativo, el estudio y la reflexión teórica suelen ser base fundamental de una buena praxis, conviene resaltar que cuanto guarda relación con la ética adquiere su sentido más esencial en el momento en el que los principios y valores se conectan con la realidad de los hechos. Por eso, la formación y el contraste que son objeto prioritario de este mecanismo han de perseguir expresamente la mejora de los comportamientos profesionales concretos que emitimos y la conciencia que sobre los mismos llegamos a tener.

Comparativa. Realizar nuestra propia revisión y activar mecanismos de auto-evaluación es algo imprescindible en cualquier proceso de mejora. Estar en disposición de someternos a cuestionamientos externos que faciliten la heteroevaluación para así lograr una retroalimentación crítica, conlleva ir más allá. Especialmente en el campo de la ética, está muy indicado trascender al propio contexto para poner en relación la visión, misión y valores que nos caracterizan con la identidad de otros organismos o entidades que por su trayectoria y buen hacer ofrecen modelo y guía deontológica. Contrastar lo que nosotros hacemos con lo que hacen quienes se caracterizan por sus buenas prácticas es una vía con la que evolucionar hacia nuestra mejor versión como organización.

Extensión. Compartir el propio proceso y los resultados que se logran en la maduración ética que pretendemos, a través de foros o fórmulas que permiten el intercambio de conocimiento y experiencia, también es una manera de afianzar nuestros propios avances y de crear cultura ética. La difusión de cuanto consideramos que nos ha ayudado a ser deontológicamente mejores puede ser también un modo de ayudar a quienes tengan inquietudes similares a las nuestras.

3.3.4. ¿Quién lo hace funcionar?

Es la **vocalía específica** que el GREA ha de crear para ello, conformada por uno o dos miembros de dicho grupo, la que tiene la responsabilidad de articular su funcionamiento, asumiendo las tareas que le van a permitir sernos útil.

La puesta en práctica de este mecanismo se lleva a cabo por los/as profesionales que quedan adscritos/as a dicha vocalía, siendo ellos/as quienes han de encargarse de definir, vertebrar y ejecutar las labores propias de su funcionamiento, comunicando su labor a la figura coordinadora del GREA.

3.3.5. ¿Cómo se organiza y aplica?

Para abordar el presente punto, hay que considerar previamente que este plan puede encontrar referencias de las que nutrirse más allá de Isterria y Río Irati. Pero también puede recoger iniciativas formativas o de contraste propias, es decir, surgidas internamente.

En todo caso, los rasgos ya explicados que caracterizan este mecanismo deben impregnar todas sus tareas, las principales de las cuales son:

Primera. Detectar, estudiar y trasladar información que permita estar al día de aquellos foros externos en los que va a llevarse o se ha llevado a cabo un abordaje en torno a la deontología profesional que nos afecta y cuyo interés merece consideración.

Segunda. Detectar, estudiar y trasladar información sobre entidades y organismos ajenos que trabajan con un significativo énfasis deontológico y cuya labor puede resultarnos inspiradora y estimulante.

Tercera. Proponer iniciativas propias, previamente justificadas y diseñadas, que surgen internamente y que pueden incidir también en la formación y el contraste que este mecanismo pretende.

Cuarta. Documentar y registrar cualquier actuación que se lleve a cabo por parte de la vocalía encargada de este mecanismo, utilizando un modelo similar al siguiente:

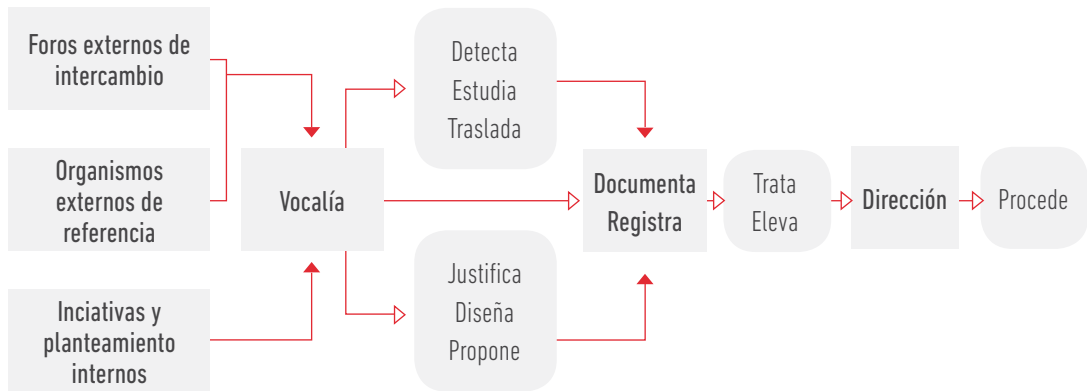
| PLAN DE FORMACIÓN Y CONTRASTE DEONTOLÓGICO: TABLA DE DOCUMENTACIÓN Y REGISTRO | | | | | | | | | |
|--|--------------------------------|------------------------|--|-----------------------------|-------|----------------|---------------|--|---------------------------|
| Nº | Tipo (formativa/ de contraste) | Tipo (externa/ propia) | Entidad organizadora o de referencia vinculada | Descripción de su contenido | Lugar | Fechas y horas | Doc. asociada | Profesionales participantes y papel ejercido | Otros aspectos de interés |
| 1 | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | |
| ... | | | | | | | | | |

Quinta. Hacer llegar a la figura coordinadora del GREA la información para una posible actividad de formación o contraste para que la plantee en el pleno del GREA. Con la periodicidad que se estime oportuna en dicho grupo, exponer en el mismo el trabajo realizado por esta vocalía para conectarlo con el de otras.

Sexta. Una vez tratada dicha información, hacerla llegar mediante la figura coordinadora a la Dirección correspondiente para que esta proceda según considere.

Este funcionamiento se visualiza del siguiente modo (4):

PLAN DE FORMACIÓN Y CONTRASTE DEONTOLÓGICO (flujograma 4)



3.4. BANCO DOCUMENTAL SOBREPRINCIPIOS Y VALORES

3.4.1. ¿Qué es?

Se trata de una **agrupación intencionada, temática y estructurada** de normativas, textos legales, libros, artículos, entrevistas, encuestas, noticias, ensayos, dossieres, monografías, cuestionarios, dilemas, transcripciones de ponencias, actas y conclusiones planteadas en foros, vídeos, enlaces y cuantos soportes físicos y virtuales recojan **contenidos de interés relacionados con la ética en nuestro quehacer**.

Igualmente se consideran documentos de especial interés las reflexiones éticas o los códigos deontológicos que han sido elaborados por profesiones vinculadas a nuestra labor y por organismos y entidades cuya trayectoria es inspiradora y susceptible de conocimiento y estudio.

Evidentemente, **también pueden ser parte de este banco todos aquellos documentos impresos y audiovisuales de elaboración propia** o que resulten de acciones que se lleven a cabo con intención formativa o de contraste en los propios contextos de Isterria y Río Irati. Estos pueden llegar a ser entendidos como un modo con el que compartir, más allá de nuestras propias estructuras, los principios y valores que nos identifican y la manera que tenemos de entender la ética.

Lo que no es un “Banco documental sobre principios y valores” es un cajón de sastre en el que se acumulan aportaciones alejadas de su núcleo de interés temático, sin una razón que justifique su incorporación o sin un orden y una clasificación que le permita ser un recurso de consulta y ampliación de conocimientos útil.

En una palabra, este mecanismo cabe entenderse como una “**Eticoteca**”.

3.4.2. ¿Para qué lo creamos?

El propósito principal de este mecanismo es el de **dotarnos de una base documental solvente**, articulada y dinámica que permita recopilar referencias útiles para actualizar nuestros conocimientos y para alentar la mejora de la calidad ética de nuestra labor.

Es, por tanto, un recurso que posibilita el acceso colectivo o individual, a información escrita y audiovisual y nutre la posibilidad de **estudio compartido y la auto-formación**, ayudando a sostener el interés por nuestros principios y valores y estimulando la profundización en los mismos.

El “Banco documental de principios y valores” se crea, en conclusión, para que Isterria y Río Irati cuenten con un espacio físico y virtual en el que sea factible la incorporación sostenida de elementos inventariables relacionados con nuestra deontología profesional y facilite el acceso a lo que en él se archiva.

En ningún caso este recurso ha de convertirse en un acúmulo indiscriminado y hueco de documentos incorporados sin haber considerado su interés y valor. Por contra, cuanto se incorpore a sus fondos ha de entenderse que suma algo significativo, que profundiza, matiza o esclarece y que es susceptible de ser puesto a disposición de quien quiera conocerlo.

3.4.3. ¿Qué lo caracteriza?

Este banco guarda una relación de fondo evidente con el “Plan de formación y contraste deontológico”, del mismo modo que ambos mecanismos están conectados por el hecho de que pueden retroalimentarse mutuamente. Por ello cabe decir que les son comunes, en un sentido prácticamente literal, rasgos ya conceptualizados con términos como “**consistencia, actualización, profundización, indagación, pragmática, comparativa o extensión**”.

En todo caso, además de estos rasgos ya definidos en el bloque anterior, se añade al “Banco documental de principios y valores” otro que por su importancia intrínseca consideramos necesario incluir:

Gestión. Es imprescindible para su funcionamiento asimilarle la centralización, registro, organización, clasificación, identificación, descripción, codificación, asignación de nomenclatura y demás tareas propias de la biblioteconomía, de cuantos fondos formen parte de este banco.

Es igualmente necesaria la articulación de un sistema de acceso y utilización de dichos fondos para que sea posible su manejo físico y/o telemático por cualquiera que queramos considerar persona usuaria de los mismos.

3.4.4. ¿Quién lo hace funcionar?

Son **uno o dos miembros** del GREA quienes componen la **vocalía** encargada de realizar las tareas asociadas de este mecanismo, siendo estos los que se encargan de definir la operativa que requiere su funcionamiento fluido y quienes informan de ello a la persona Coordinadora de dicho grupo.

3.4.5. ¿Cómo se organiza y aplica?

El funcionamiento de este banco documental se concreta mediante la ejecución de las siguientes tareas principales:

Primera. Localizar, estudiar y trasladar cualquier documento que proviniendo de fuentes externas a L'isterria y Río Irati se considere valioso desde el punto de vista ético para incorporarlo al banco.

Segunda. Crear o extraer de la labor realizada en nuestras respectivas organizaciones documentos que, siendo internos, se consideran igualmente susceptibles de incorporación a esta base. Conviene tener presente que la vocación de creación propia es en sí misma una fuente de motivación ética.

Tercera. Llevar a cabo la gestión de los fondos acumulados siguiendo criterios y procedimientos de biblioteconomía, tanto en la recepción de los mismos como al habilitar la posibilidad de ofrecimiento y uso interno y externo de cuanta documentación agrupa este mecanismo.

Cuarta. Registrar cualquier entrada o salida (documento que vaya a dejar de estar presente en el banco documental) que se lleve a cabo, utilizando instrumentos en esta línea:

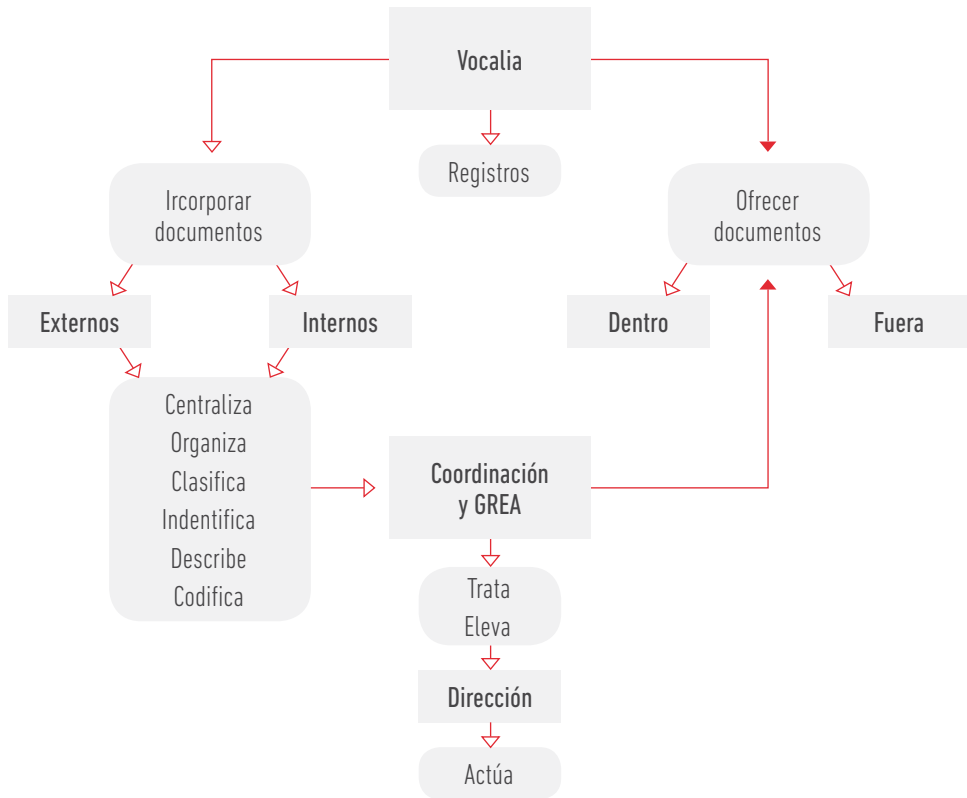
Quinta. Comunicar a la figura coordinadora del GREA la información concerniente al banco documental para que plantee su tratamiento en el pleno del mismo. Con la periodicidad que se estime oportuna en dicho grupo, exponer en el mismo el trabajo realizado por esta vocalía para conectarlo con el de otras.

Sexta. Una vez tratada dicha información, elevarla mediante la figura coordinadora de dicho grupo a las Direcciones de L'isterria y Río Irati para que actúen como corresponda en cada caso.

Este esquema se resume en el **flujograma** siguiente (5):

BANCO DOCUMENTAL DE PRINCIPIOS Y VALORES

(flujograma 5)



3.5. LÍNEA DE EVALUACIÓN Y MEJORA CONSTANTE

Como complemento a lo descrito en los cuatro puntos anteriores de este bloque y dada la importancia que tiene llevar a cabo **un seguimiento y evaluación del proceso de mejora ética** que pretendemos en Isterria y Río Irati, se plantean a continuación algunas consideraciones al respecto.

Cabe decir, primeramente, que el “Grupo de Reflexión Ética Aplicada (GREA)”, el “Buzón de sugerencias y consultas éticas”, el “Plan de formación y contraste deontológico” y el “Banco documental sobre principios y valores”, como **mecanismos** operativos de funcionamiento que son, han de llevar a cabo **una evaluación propia común** considerando para ello los propósitos que cada curso se planteen y el nivel de logro alcanzado una vez finalizado éste.

A tal fin, es recomendable que los mecanismos elaboren **un plan anual de trabajo** conjunto en el que se expliciten los objetivos y líneas de actuación previstas. También que, terminado el curso, tomando como base las actas redactadas a lo largo de cada periodo académico, se plasmen las actuaciones, valoraciones, conclusiones y reflexiones que afectan a lo realizado en dicho periodo por todos ellos en una única **memoria**.

Será la figura coordinadora del GREA la encargada de engranar la elaboración de sendos documentos para, aprobados por el pleno de dicho grupo, elevarlos a la instancia superior correspondiente. Es conveniente que la persona Coordinadora cuente con el apoyo que desde dentro del GREA se le pueda proporcionar para llevar a cabo estos menesteres sin sobrecarga.

Asimismo, es conveniente **evaluar específicamente aquellas actuaciones concretas** que por su entidad requieran una estimación de su eficacia y efecto. Este trabajo concreto lo articulan las vocalías responsables de dichas actuaciones.

El contraste entre el plan anual y la actuación realizada supone, por tanto, poner en relación las funciones y tareas asignadas al GREA y sus vocalías y las acciones que se han ejecutado en relación con ellas. Por supuesto, conlleva considerar el grado de satisfacción apreciada en las mismas. Y es también pertinente plantear como fruto de esta evaluación, aquellas apreciaciones que pueden ayudar a introducir mejoras de fondo y forma en el quehacer que desempeñan los cuatro mecanismos.

Los criterios, modos e instrumentos con los que llevar a cabo la evaluación de su actuación ha de surgir de su propia interrelación interna, siendo necesario que los mismos cuenten con el visto bueno de Dirección.

Pero más allá de la evaluación de los mecanismos orgánicos de actuación de los que nos dotamos para crecer éticamente, está la que pone el foco en el proceso de mejora del funcionamiento técnico y profesional de quienes pertenecemos a Isterria y Río Irati.

En este sentido, se hace imprescindible **medir el progreso que se produce como consecuencia de la implementación de éste código deontológico en nuestro funcionamiento cotidiano**.

Para llevar a cabo esta evaluación amplia es clave contar con **un agente coordinador** que la articule y encauce. Y es lógico pensar que dicho papel pueda ser desempeñado por el “Grupo de Reflexión Ética Aplicada”.

Se entiende que el GREA, por su razón de ser y configuración, **está llamado a diseñar y canalizar el seguimiento y evaluación** de esta búsqueda de la excelencia que pretendemos. Por consiguiente, parece coherente que sea él quien proponga los estándares a considerar y la metodología mediante la que llevarla a cabo para, teniendo en cuenta las pautas que Dirección pueda dar y con su aprobación, aplicarla en los momentos y de la manera que se establezca.

Como ocurre con otras líneas estratégicas de Isterria y Río Irati o con la revisión y actualización de documentos marco como el Proyecto Educativo de Centro, **un estudio valorativo de calado de nuestra evolución ética** requiere de un planteamiento temporal plurianual. Por ello se sugiere que en lo relativo a este plano evaluatorio, que supone un sondeo más transversal y profundo, la periodicidad con la que abordarlo sea **cada cuatro cursos académicos**.



ENCUESTA 1: INQUIETUDES Y NECESIDADES CON RESPECTO A LA ÉTICA EN NUESTRO QUEHACER DIARIO

Fecha: 1 de diciembre de 2023

Población: Equipos profesionales de Isterria y Río Irati en su totalidad

En primer lugar se presenta la encuesta tal y como se hizo llegar a los equipos profesionales de Isterria y Río Irati. Posteriormente se ofrecen los resultados obtenidos en la misma.

Gracias por vuestro tiempo, vuestras aportaciones tienen mucho valor en este trabajo.

Grupo motor ética (contacto: grupomotoretica@isterria.com)

Nota aclaratoria: La encuesta contiene 8 preguntas, en tres de ellas os pedimos que respondáis en relación a diferentes grupos de interés que se explican a continuación:

- A.** En relación al **ALUMNADO o PERSONAS USUARIAS y sus FAMILIAS**. Trato, interacción y relación comunicativa con la familia y el alumnado cuando necesita apoyo para recuperar la regulación comportamental.
- B.** En relación con la **PRÁCTICA PROFESIONAL DIRECTA**. Las decisiones y medidas concretas, preventivas o reactivas, ante una situación desregulada para facilitar una recuperación del control cuando éste se pierde.
- C.** En la relación con **los/as COMPAÑEROS/AS PROFESIONALES**. Actuación conjunta y coordinada que se proporciona colectivamente para prevenir o reconducir situaciones de desregulación aguda.
- D.** En la relación con la **EDUCACIÓN GLOBAL**. Cuestiones que se refieren al modelo educativo/pedagógico del centro (principios y valores, metodologías...) Y la conexión de la intervención ante estas situaciones de grave descontrol conductual con el proyecto educativo de centro (PEC) /proyecto del centro Río Irati.

Perteneces al equipo profesional de:

- Isterria
- Río Irati

1) Principios éticos irrenunciables en nuestra labor profesional, cuando tenemos que intervenir en situaciones que conllevan la grave desregulación comportamental del alumnado o las personas usuarias:

- 1.1. ¿Cuáles son los principios éticos que tú consideres irrenunciables en nuestra labor profesional, cuando tenemos que intervenir en situaciones que conllevan la grave desregulación comportamental de un alumnado o persona usuaria en relación **al alumnado o personas usuarias y sus familias?**
- 1.2. ¿Cuáles son los principios éticos que tú consideres irrenunciables en nuestra labor profesional, cuando tenemos que intervenir en situaciones que conllevan la grave desregulación comportamental de un alumnado o persona usuaria en relación **a la practica profesional?**
- 1.3. ¿Cuáles son los principios éticos que tú consideras irrenunciables en nuestra labor profesional, cuando tenemos que intervenir en situaciones que conllevan la grave desregulación comportamental de un alumnado o persona usuaria en relación **a los/las compañeros/as profesionales?**
- 1.4. ¿Cuáles son los principios éticos que tu consideras irrenunciables en nuestra labor profesional, cuando tenemos que intervenir en situaciones que conllevan a la grave desregulación comportamental del alumnado o personas usuarias en relación a la **educación global?**

2) ¿Cuáles de esos principios éticos te cuesta más mantener en situaciones complejas/graves/difíciles?

3) Principios sobre los que hay que profundizar en nuestra labor

- 3.1. ¿En cuáles de esos principios consideras que es necesario profundizar más en nuestra labor en relación al **alumnado o personas y sus familias?**
- 3.2. ¿En cuáles de esos principios consideras que es necesario profundizar más en nuestra labor en relación a la **práctica profesional?**
- 3.3. ¿En cuáles de esos principios consideras que es necesario profundizar más en nuestra labor en relación a los/las **compañeros profesionales?**
- 3.4. ¿En cuáles de esos principios consideras que es necesario profundizar más en nuestra labor en relación a la **educación global?**

4) Actuaciones concretas que ayuden a mejorar nuestras buenas prácticas en situaciones de desregularización aguda.

- 4.1. ¿Qué actuaciones concretas podría hacer **isterria/río irati**, como centro, que ayuden a **mejorar nuestras buenas prácticas éticas** cuando intervenimos ante este tipo de situaciones de desregularización aguda en relación **al alumnado o personas usuarias y sus familias**?
- 4.2. ¿Qué actuaciones concretas podría hacer **isterria/río irati**, como centro, que ayuden a **mejorar nuestras buenas prácticas éticas** cuando intervenimos ante este tipo de situaciones de desregularización aguda en relación **a la práctica profesional**?
- 4.3. ¿Qué actuaciones concretas podría hacer **isterria/río irati**, como centro, que ayuden a **mejorar nuestras buenas practicas éticas** cuando intervenimos ante este tipo de situaciones de desregularización aguda con relación **a los /las compañeros/as profesionales**?
- 4.4. ¿Qué actuaciones concretas podría hacer **isterria/ río irati**, como centro, que ayuden a **mejorar nuestras buenas prácticas éticas** cuando intervenimos ante este tipo de situaciones de desregularización aguda en relación **a educación global**?

5) ¿Qué necesitas de este código ético?

6) ¿Qué necesitas para desarrollar tu labor éticamente?

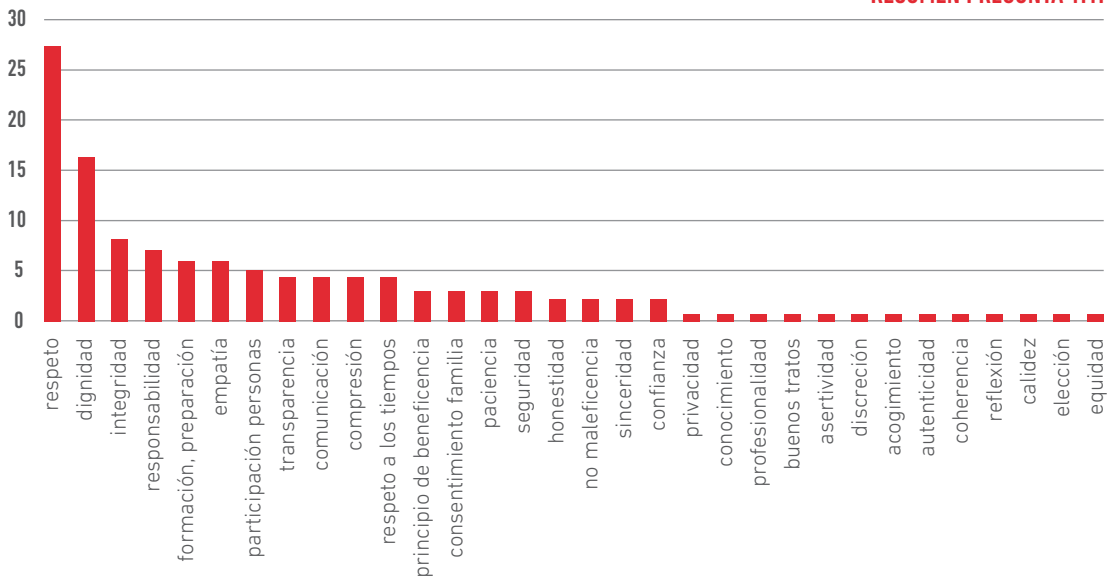
7) ¿Qué dificultades éticas encuentras en tu práctica diaria?

8) Cualquier aportación más que puedas hacernos será bienvenida.

RESULTADOS ENCUESTA 1: INQUIETUDES Y NECESIDADES CON RESPECTO A LA ÉTICA EN NUESTRO QUEHACER DIARIO

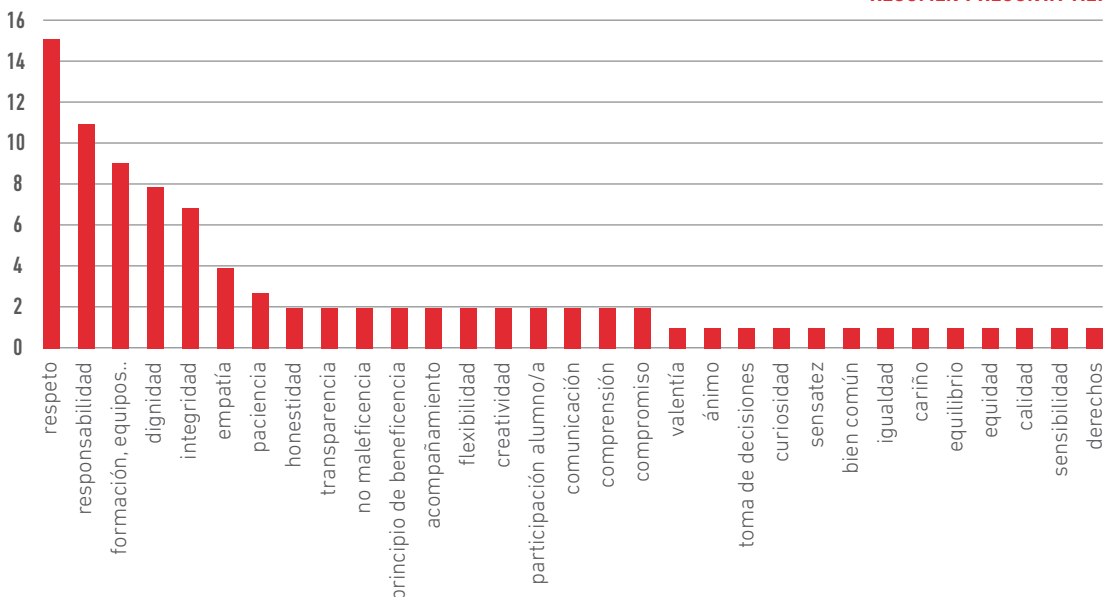
Pregunta 1.1. ¿Cuáles son los principios éticos que tú consideras irrenunciables en nuestra labor profesional, cuando tenemos que intervenir en situaciones que conllevan la grave desregulación comportamental de un alumnado o persona usuaria en relación al alumnado o personas usuarias y sus familias?

RESUMEN PREGUNTA 1.1.



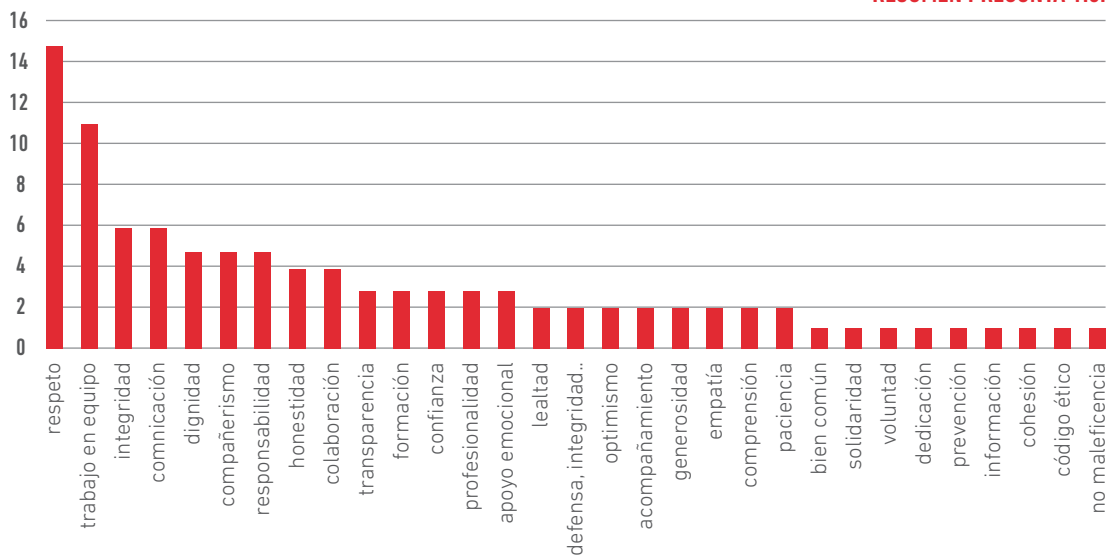
Pregunta 1.2. ¿Cuáles son los principios éticos que tú consideras irrenunciables en nuestra labor profesional, cuando tenemos que intervenir en situaciones que conllevan la grave desregulación comportamental de un alumnado o persona usuaria en relación a la practica profesional?

RESUMEN PREGUNTA 1.2.



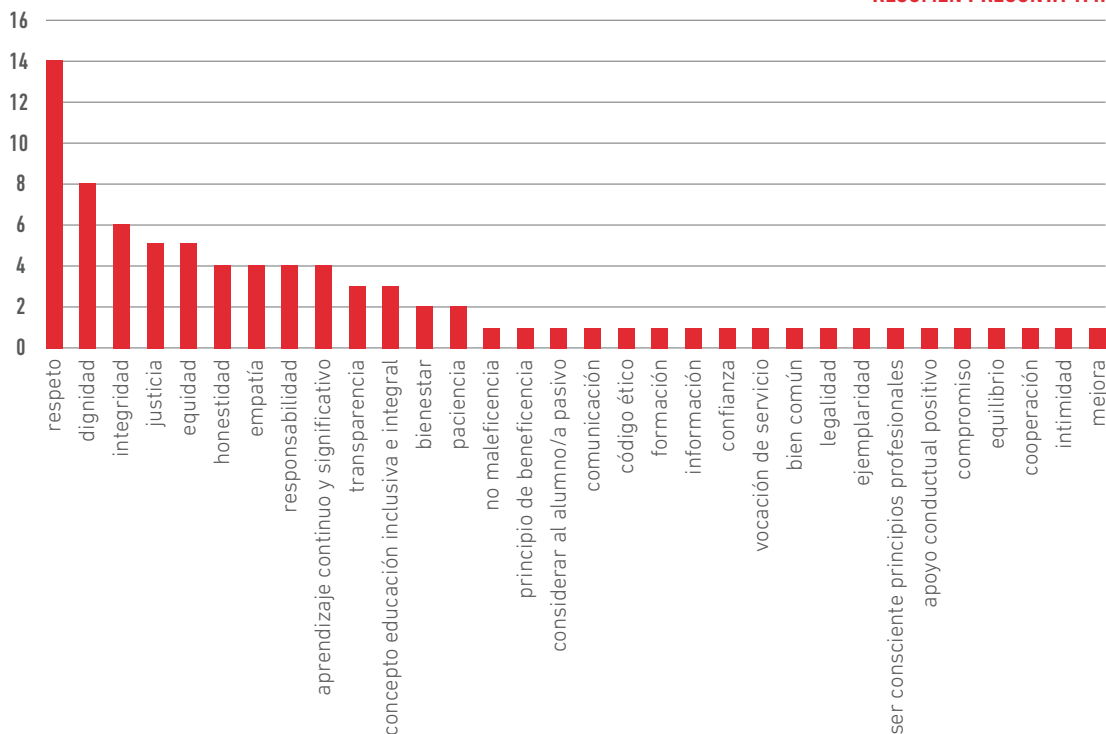
Pregunta 1.3. ¿Cuáles son los principios éticos que tú consideras irrenunciables en nuestra labor profesional, cuando tenemos que intervenir en situaciones que conllevan la grave desregulación comportamental de un alumnado o persona usuaria en relación a los/las compañeros/as profesionales?

RESUMEN PREGUNTA 1.3.



Pregunta 1.4. ¿Cuáles son los principios éticos que tú consideras irrenunciables en nuestra labor profesional, cuando tenemos que intervenir en situaciones que conllevan la grave desregulación comportamental del alumnado o personas usuarias en relación a la educación global?

RESUMEN PREGUNTA 1.4.



Pregunta 2. ¿Cuáles de esos principios éticos te cuesta más mantener en situaciones complejas/graves/difíciles?

PACIENCIA

Respeto principio
de beneficencia

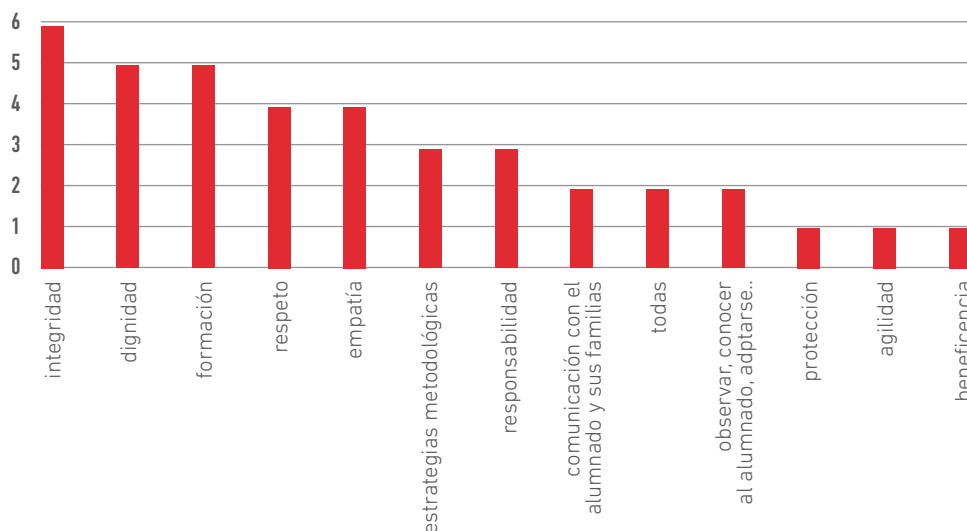
Acompañar desde la calma.
No dejarse llevar por la emotividad
o la intensidad de lo vivido.
La comprensión y el miedo
a no hacerlo bien o si se
está actuando correctamente.

Pregunta 3.1. ¿En cuáles de esos principios consideras que es necesario profundizar más en nuestra labor en relación al **alumnado o personas usuarias y sus familias**?



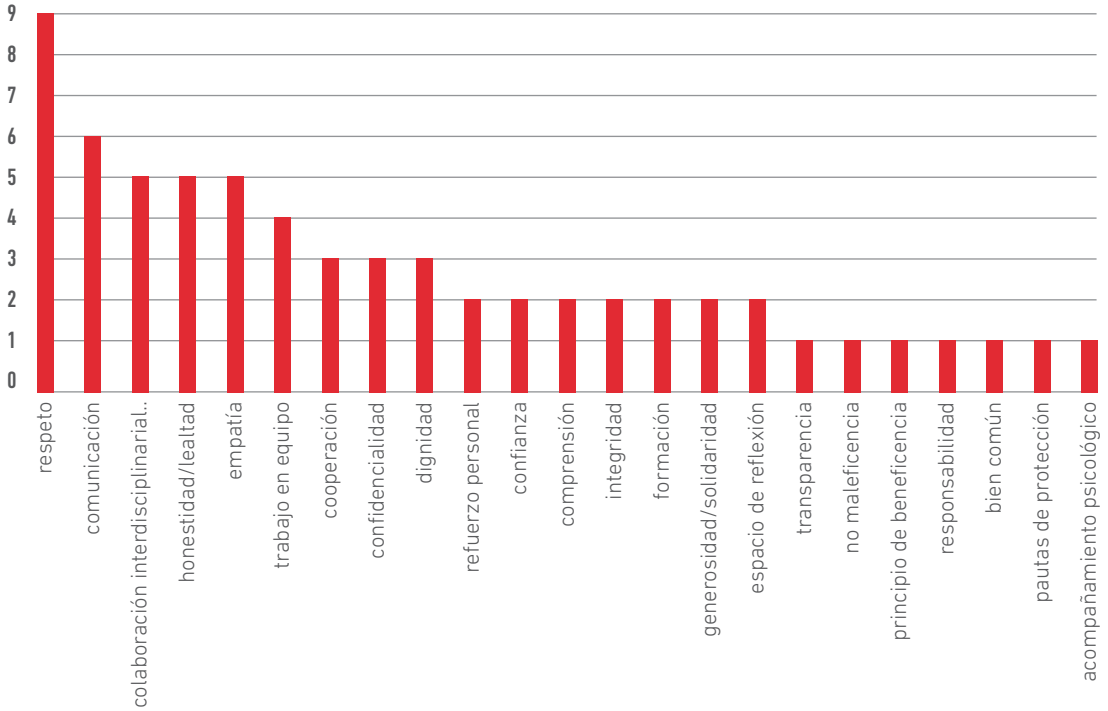
Pregunta 3.2. ¿En cuáles de esos principios consideras que es necesario profundizar más en nuestra labor en relación a la **práctica profesional**?

RESUMEN PREGUNTA 3.2.



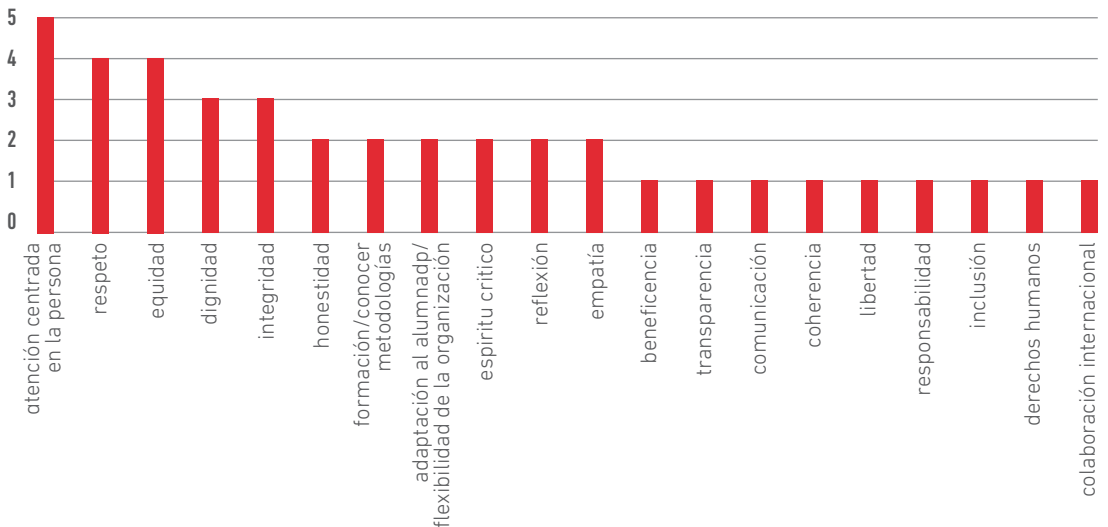
Pregunta 3.3. ¿En cuáles de esos principios consideras que es necesario profundizar más en nuestra labor en relación a los/las compañeros/as profesionales?

RESUMEN PREGUNTA 3.3.



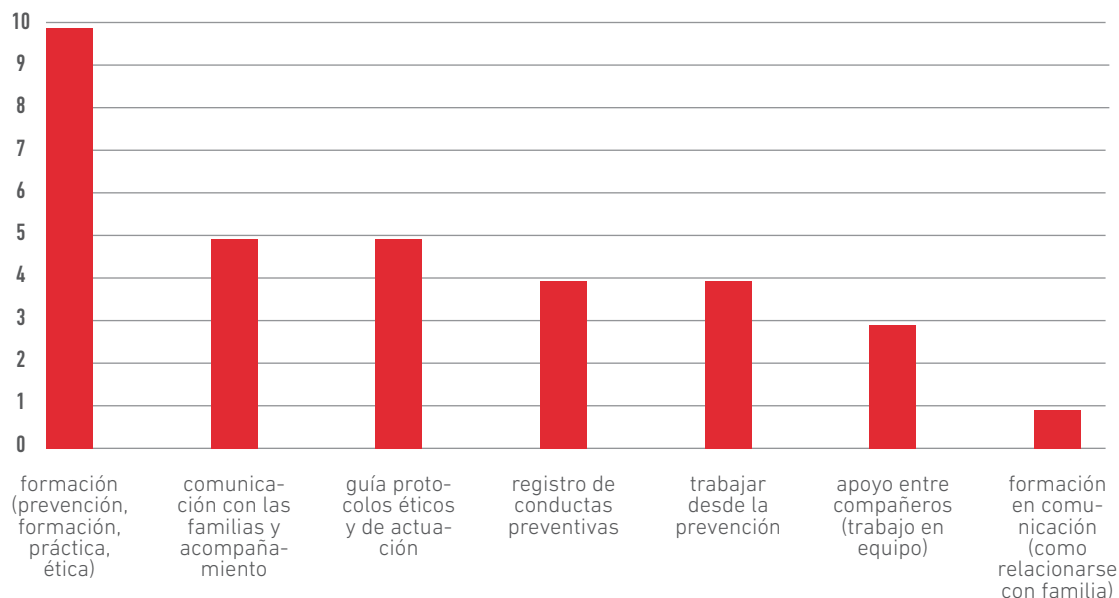
Pregunta 3.4. ¿En cuáles de esos principios consideras que es necesario profundizar más en nuestra labor en relación a la educación global?

RESUMEN PREGUNTA 3.4.



Pregunta 4.1. ¿Qué actuaciones concretas podría hacer **isterria/río irati**, como centro, que ayuden a **mejorar nuestras buenas prácticas éticas** cuando intervenimos ante este tipo de situaciones de desregulación aguda en relación al **alumnado o personas usuarias y sus familias**?

RESUMEN PREGUNTA 4.1.



Pregunta 4.2. ¿Qué actuaciones concretas podría hacer **isterria/río irati**, como centro, que ayuden a **mejorar nuestras buenas prácticas éticas** cuando intervenimos ante este tipo de situaciones de desregulación aguda en relación a **la práctica profesional?**

| | | |
|--|--------------------------------|--|
| <p>Formación</p> <p>6</p> | <p>Protocolos</p> <p>3</p> | <p>Rotación de profesionales.</p> <p>Agrupaciones más compensadas</p> <p>Empatía profesional que se enfrentan a situaciones de conducta grave.</p> <p>Reuniones que inviten a la calma.</p> <p>Registros.</p> <p>Talleres.</p> <p>Implementar un enfoque de mejora continua.</p> <p>Tener un comité de ética donde se reflexione de los casos más graves.</p> <p>1</p> |
| <p>Más tiempo con orientadoras.</p> <p>Creación de espacios tiempo.</p> <p>2</p> | <p>Apoyo personal</p> <p>4</p> | |

Pregunta 4.3. ¿Qué actuaciones concretas podría hacer **isterria/río irati**, como centro, que ayuden a **mejorar nuestras buenas prácticas éticas** cuando intervenimos ante este tipo de situaciones de desregulación aguda en relación a **los/las compañeros/as profesionales**?



Pregunta 4.4. ¿Qué actuaciones concretas podría hacer **isterria/río irati**, como centro, que ayuden a **mejorar nuestras buenas prácticas éticas** cuando intervenimos ante este tipo de situaciones de desregulación aguda en relación a **educación global**?

Formación

14

Más tiempo para juntarnos entre compañeras.

Poder ayudarnos y hablar de las situaciones que nos generan estrés/ansiedad.

3

Establecer un código ético para dar respuestas al alumnado, familias y profesionales.

Bienestar y acompañamiento psicológico de profesionales.

Innovación e investigación en intervenciones concretas.

Documento orientativo concreto sobre pautas éticas y orientación para el apoyo del alumnado.

1

Reducir grado de exigencia.

Mejora de las condiciones laborales.

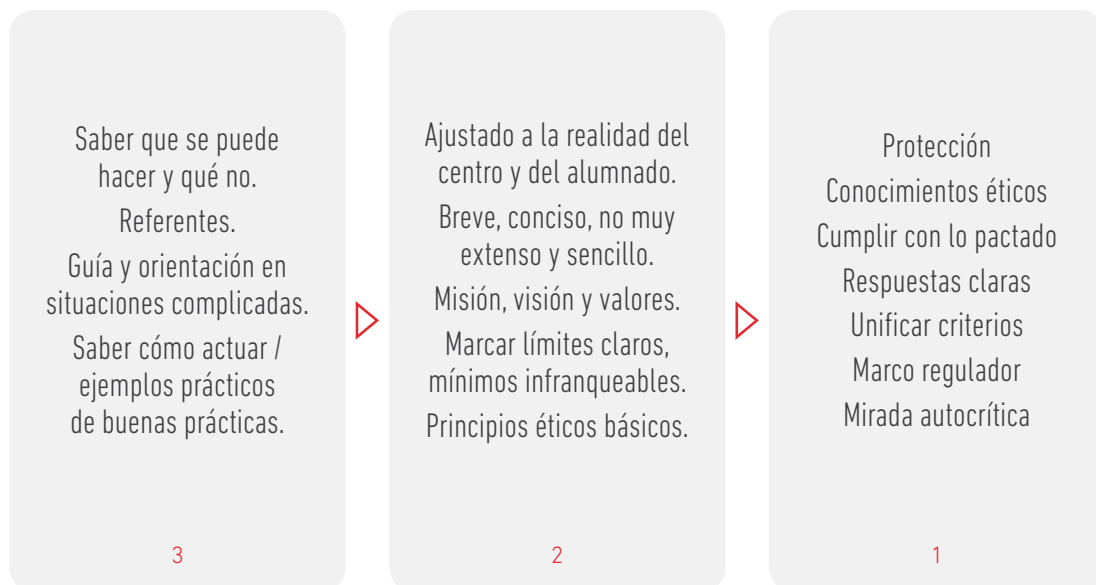
Compartir visiones con otras entidades.

Espacios para revisar nuestra práctica de manera periódica.

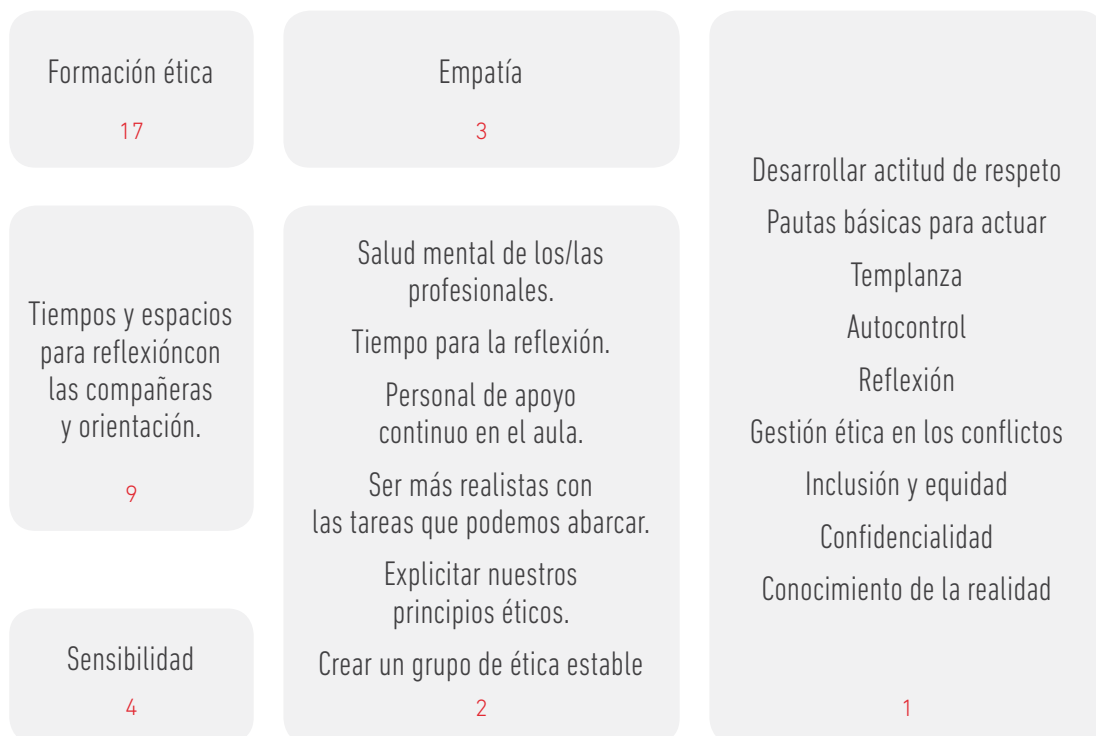
No juicios entre profesionales.

2

Pregunta 5. ¿Qué necesitas de este código ético?



Pregunta 6. ¿Qué necesitas para desarrollar tu labor éticamente?



Pregunta 7. ¿Qué dificultades éticas encuentras en tu práctica diaria?

| RESUMEN PREGUNTA 7 | |
|---|----|
| Escasez de recursos personales | 12 |
| Escasez de recursos profesionales | 11 |
| Falta de tiempo | 6 |
| Dudas de actuación | 4 |
| Sobrecarga de trabajo | 4 |
| Falta de interiorización o justificación de actuaciones poco éticas | 4 |
| Gestión de emociones | 3 |
| Preservación tiempo y espacio de respuestas del alumnado | 3 |
| Comunicaciones profesionales de apoyo | 2 |
| Falta de tiempo/ espacio reunión grupo de intervención | 2 |
| Preservación intimidad alumnado | 2 |
| Dificultad para saber cómo realizar una actuación ética cuando no se comparten objetivos (profesionales, usuarios y familias) | 2 |
| Implicaciones profesionales | 1 |
| Convicción interna | 1 |
| Falta de apoyo profesionales específicos | 1 |
| Dificultad comunicación a compañeros sobre conductas poco éticas | 1 |

Pregunta 8. Cualquier aportación más que puedas hacernos, será bienvenida.

| RESUMEN PREGUNTA 8 | |
|--|--|
| Después de la creación de nuestro código ético, ¿sería necesaria la creación de una comisión ética? | |
| Sería interesante la creación de memoria escrita e ilustrada acerca de la ética en Isterria/Río Irati, para hacerles partícipes del fomento de esta disciplina en nuestros centros. | |
| Ya me podéis disculpar porque siento que en ocasiones no he respondido de manera eficiente. Percibo el cuestionario complejo. Bastante:) Debo decir que estamos haciendo en el cole mucho y bien. Evidentemente siempre hay aspectos a mejorar ya que cada persona es única y por tanto la casuística así lo requiere. Gracias por el trabajo y... con ganas de mejorar, de aprender. | |
| Me parece un tema muy interesante y a la vez un poco complejo, me gustaría que futuras encuestas fueran algo más accesibles para quien no controle mucho este tema. Gracias por vuestro trabajo! | |
| Muchas gracias por el trabajo que estáis haciendo. Creo que ya he aportado mucho. Espero que mis reflexiones sirvan para canalizar el código deontológico. | |
| Muchas gracias por el trabajo que estáis haciendo. Creo que ya he aportado mucho. Espero que mis reflexiones sirvan para canalizar el código deontológico. | |
| Me ha costado mucho contestar este cuestionario, ¡¡Después de leerlo varias veces he decidido soltar mis dedos sobre el teclado y dejarme llevar y escribir todo lo que me iba apareciendo en mi mente... pido perdón si no me he explicado de la mejor manera posible!! me he dejado llevar un poco, pero es que, si lo pensaba mucho, no sabía que responder!! Creo que es muy complicado el cuestionario. | |
| En el día a día se dan muchas situaciones que requieren una intervención rápida. Más tarde pienso, reflexiono y me gustaría saber si podría haber hecho algo más o algo menos para ayudar en esa situación. | |
| No estoy convencida de que las respuestas que he puesto sean exactamente lo que pedíais; me ha resultado difícil poder transcribirlo; e incluso saber exactamente qué es lo que queríais | |
| Me gustaría formarme más para poder entender y comunicarme mejor con mi alumnado. | |
| Ánimo | |
| Me ha resultado un cuestionario costoso de responder por la formulación de las preguntas, no sé si las respuestas van en la línea de lo que se formula. | |
| El tema de los móviles y la supervisión parental o profesional de su uso cuando se trata de personas mayores de edad, me supone un profundo debate ético. | |
| Crear Programas de Reconocimiento: Implementar programas formales de reconocimiento que destaquen los logros y contribuciones excepcionales de los profesionales. | |

1. APOYO ACTIVO

Enfoque sistemático que ayuda (mediante diferentes grados de apoyo) a las personas con discapacidad a participar en actividades cotidianas y significativas, consiguiendo que mejore su calidad de vida y su desarrollo personal.

2. APOYO CONDUCTUAL POSITIVO

Enfoque metodológico que se centra en promover y enriquecer el comportamiento adaptativo para, de ese modo, minimizar las conductas desafiantes y/o problemáticas. Su base está en el conocimiento de las características de la persona y en el análisis funcional de sus necesidades, así como en la consideración de sus intereses y preferencias, para tenerlos en cuenta y mejorar su calidad de vida. Conlleva entender el apoyo como una fuente de aprendizaje y como la adaptación del contexto y el entorno social en el que la persona se desenvuelve. Igualmente busca el aumento del repertorio de ofertas de ocio y de actividades que le permitan participar de forma activa, para así tener un sentimiento de pertenencia en su comunidad.

3. AUTODEFENSA

Acción que conlleva desarrollar una prevención, protección o defensa propia frente a un amenaza, daño o peligro sin recurrir a la violencia, utilizando los medios que se crean necesarios y de diversas maneras, como pueden ser de forma verbal o física.

4. AUTODETERMINACIÓN

Derecho de toda persona para tomar decisiones de forma libre y autónoma. Con ello, se hace referencia a la capacidad para tomar decisiones sobre su identidad y su proyecto de vida, definiendo por sí mismo/a quién es y quién desea ser, sin el control de personas o de fuerzas externas.

5. BIENESTAR

Estado en el que una persona se encuentra en situación de salud, felicidad y armonía. Incluye tener una buena salud mental, una alta satisfacción con la vida, un sentido o propósito y la capacidad de manejar el estrés. En términos generales, quien está así siente que nada que necesita le falta ni nada que tiene le sobra.

6. BONDAD

Inclinación o tendencia natural del ser humano a hacer el bien, a ayudar a quien lo necesita de una forma amable, generosa y desinteresada.

7. BUEN TRATO

Forma particular de relación entre las personas que se basa en un profundo sentimiento de respeto y valoración hacia la dignidad ajena. Se caracteriza por el uso de la empatía para entender y dar sentido a las necesidades de los demás, el uso de la comunicación efectiva entre las personas, la resolución no violenta de conflictos y un adecuado ejercicio de la jerarquía y las relaciones de poder.

8. CALIDAD DE VIDA

Percepción que tiene una persona en relación con sus niveles de satisfacción global, considerando su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores del que es parte, así como respecto a sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones.

9. CAPACIDAD DE RESPUESTA

Característica asociada al conocimiento adquirido y a las habilidades desarrolladas, que potencia la eficacia para comprender y actuar con la reactividad y la coordinación adecuada.

10. CÓDIGO DEONTOLÓGICO

Documento que recoge un conjunto más o menos amplio de principios, valores, preceptos y normas que formulan y asumen quienes llevan a cabo correctamente una actividad profesional. Se ocupa de los aspectos éticos del ejercicio de la profesión que regula.

11. COHERENCIA

Actitud lógica y consecuente con los principios que se profesan.

12. COHESIÓN

Fuerza y alcance de la conexión interpersonal existente entre los miembros de un grupo.

13. COMPASIÓN

Sentimiento que surge cuando una persona se enfrenta al sufrimiento de otra y se siente motivado a aliviar ese sufrimiento.

14. COMPETENCIA

Conjunto de conocimientos, actitudes, disposiciones y habilidades (cognitivas, socio-afectivas y comunicativas) relacionadas entre sí para facilitar el desempeño flexible y con sentido de una actividad.

15. COMPROMISO

Obligación asumida o acuerdo que alcanza una persona con otra u otras ante un hecho o situación.

16. CONDUCTAS ADAPTATIVAS

Conjunto de habilidades conceptuales, sociales y prácticas que permiten el correcto funcionamiento de la vida diaria.

17. CONFIANZA

Creencia, esperanza y fe persistente que alguien tiene respecto a otra persona, entidad o grupo en que su proceder será idóneo en una situación o circunstancias determinadas.

18. CONVIVENCIA

Interrelación pacífica entre individuos o grupos que deben compartir un espacio en el que se desarrollan actuaciones comunes.

19. CREENCIAS

Convicción subjetiva de que alguien o algo existe y/o se considera cierto.

20. CREENCIAS ESPIRITUALES

Son las convicciones que se refieren a lo intangible e inmaterial y conectan con lo trascendente.

21. CREENCIAS RELIGIOSAS

Son convicciones e ideas consideradas verdaderas por quienes practican una determinada religión.

22. DEBERES

Responsabilidades cívicas que tiene toda persona en cuanto a la protección, respeto y cumplimiento de sus derechos y los derechos de las demás personas, así como en el cumplimiento de reglas, leyes y normas que regulan nuestra convivencia en la sociedad.

23. DERECHOS

Normas y garantías que las sociedades reconocen para proteger la dignidad de todos los seres humanos.

24. DERECHOS DEL ALUMNADO

Garantías y libertades que se reconocen al alumnado en el ámbito educativo (ser valorados y reconocidos con objetividad, recibir orientación escolar, formativa y profesional participar en el funcionamiento de la vida escolar, recibir información, etc.) y en el ámbito personal (igualdad, trato afectivo y digno, no discriminación, etc.).

25. DERECHOS PERSONALÍSIMOS

Son aquellos derechos esenciales de la persona que no pueden ser transferidos ni cedidos a terceros, ya que están ligados íntimamente a su dignidad, su identidad o su integridad.

26. DIÁLOGO ABIERTO

Técnica que afronta los conflictos de manera comunitaria, comprometida y participativa. También es un enfoque que brinda apoyo a las personas que experimentan problemas de salud mental o un evento traumático. Emplea principios que consideran a cada persona como un participante activo en su propio cuidado, apoyándolo en una red social que puede incluir familiares, amigos, cuidadores y equipos profesionales.

27. DICTAMEN

Opinión, juicio o valoración que se emite por escrito desde un órgano consultivo para ser conocido y considerado por quien solicita su parecer.

28. DIGNIDAD

Es el valor intrínseco y el respeto que merece cada persona simplemente por ser persona. Implica la idea de que todos tenemos derechos y debemos ser tratados con humanidad y consideración, sin que importe la situación, la condición o las características. La dignidad conlleva reconocer y valorar esa humanidad en uno mismo y en los demás.

29. DISCAPACIDAD

Cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.

Situación de la persona que, por sus condiciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales duraderas, encuentra dificultades para su participación e inclusión social.

30. EJEMPLARIDAD

Es la cualidad de ser "un ejemplo a seguir", ya sea por acciones, comportamientos o valores. Una persona ejemplar es aquella que actúa de manera ética y positiva, inspirando a otros a hacer lo mismo. La ejemplaridad implica demostrar a través de las acciones cómo se pueden vivir esos valores en la práctica.

31. EMPATÍA

Es la capacidad de comprender y compartir los sentimientos y emociones de otra persona. Implica ponerse en el lugar del otro, reconociendo sus experiencias y perspectivas, lo que permite una conexión más profunda y un mejor entendimiento en las relaciones interpersonales. La empatía no solo trata de entender lo que alguien está sintiendo, sino también de responder de manera compasiva y solidaria.

32. ENFOQUE SNOEZELEN

Es una técnica terapéutica que se utiliza principalmente en el cuidado de personas con discapacidades, demencia o necesidades de apoyo especial. Se basa en la creación de un ambiente multisensorial que estimula los sentidos a través de luces, sonidos, texturas y aromas. El objetivo es promover la relajación, la comunicación y el bienestar emocional, permitiendo que los individuos exploren su entorno de manera segura y placentera. Este enfoque se centra en las experiencias sensoriales y en la interacción, favoreciendo un espacio donde las personas pueden disfrutar y sentirse cómodas.

33. ENTORNO SALUDABLE, SEGURO, CAPACITADOR Y POSITIVO

Es un espacio físico o social que promueve el bienestar integral de las personas, fomenta su desarrollo y garantiza condiciones óptimas para su seguridad y crecimiento. Este tipo de entorno es esencial para el desarrollo personal, profesional y social.

34. EQUIDAD

Es el principio que busca garantizar justicia, imparcialidad y trato adecuado entre las personas, reconociendo y respetando sus diferencias para ofrecerles igualdad de oportunidad y condiciones. La equidad pone su foco en adaptar los recursos, acciones o decisiones a las necesidades específicas de cada individuo o grupo, para lograr un resultado justo. En este sentido, la equidad promueve un balance que considera las desigualdades existentes para corregirlas o compensarlas.

35. ESCUCHA ACTIVA

Es la habilidad de prestar atención de manera consciente, plena y empática a lo que dice una persona, con el objetivo de comprender su mensaje, emociones e intenciones. Implica no solo oír las palabras, sino también interpretar el lenguaje no verbal, mostrar gran interés y evitar interrupciones. Además, requiere responder de forma adecuada, mediante preguntas, gestos o comentarios que demuestren comprensión y fomenten el diálogo.

36. ÉTICA

Es el amparo transversal y dinámico creado para salvaguardar la dignidad de las personas. Conlleva el reconocimiento universal de igual dignidad para todos los seres humanos por el mero hecho de ser humanos.

37. HONESTIDAD

Cualidad que se centra específicamente en la sinceridad y la transparencia comunicativa, guardando relación con la autenticidad de las interacciones sociales. Es promotora de la confianza y las relaciones interpersonales positivas.

38. HONRADEZ

Cualidad amplia de quien actúa con integridad y ética en la mayoría de las situaciones, mostrando gran adhesión a los principios que rigen su comportamiento. La persona honrada tiende a ser justa y recta y abarca con su forma de actuar todos los ámbitos de la vida.

39. INCLUSIÓN

Implica que todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan la oportunidad de participar plenamente en la sociedad.

40. INTEGRIDAD

Todos los aspectos que afectan a la persona en su totalidad.

41. INTERVENCIÓN REACTIVA

Intervención centrada en las necesidades que se muestran explícitas, generalmente manifestadas cuando una persona se encuentra ante una situación que requiere ser remediada mediante una actuación concreta.

42. JUSTICIA

Virtud que inclina a dar a cada uno lo que le pertenece o lo que le corresponde, en el marco de unos derechos establecidos.

43. JUSTICIA SOCIAL

Involucra el acceso a derechos y oportunidades para asegurar una completa participación de las personas en la vida en sociedad. Está basada en la equidad y es imprescindible para que cada persona pueda desarrollar su máximo potencial y para lograr una sociedad en paz y armonía.

44. LEGITIMIDAD SOCIAL

Hace referencia, a las formas de aprobación colectiva que reciben y dan individuos, organizaciones o iniciativas alejadas del poder político.

45. MAIA. MODELO DE ATENCIÓN INTEGRAL AL ALUMNADO

Modelo de atención integral, multidisciplinar y centrado en la persona, que posibilita mejorar el bienestar del alumnado para poder lograr su máximo desarrollo personal, mejorando así su calidad de vida y la de su familia.

46. MENTORAZGO

Relación profesional en la que una persona con experiencia (el mentor) asiste a otro (el mentorizado) en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos que mejorarán el crecimiento profesional y personal de la persona con menos experiencia. Se trata de una relación bidireccional en la que ambas partes se comprometen a escuchar a cada uno y a aprender durante el proceso.

47. MÉTODO TEACCH

Se caracteriza por crear ambientes organizados y predecibles, lo que proporciona seguridad y reduce la ansiedad del alumnado con TEA y determinadas personas con DI. Utiliza sistemas visuales, como horarios y tableros de comunicación, para facilitar la comprensión.

48. METODOLOGÍA

Ciencia que se encarga del "cómo" obrar y que nos enseña a dirigir un determinado proceso de manera eficiente y eficaz para alcanzar los resultados deseados. Tiene como objetivo ofrecernos una guía para avanzar desde lo que pretendemos hasta lo que conseguimos.

49. MISIÓN

Es el propósito que justifica la razón de ser de una entidad y, por lo tanto, la facultad o el poder que les es dado a las personas que la constituyen para realizar sus funciones.

50. MORAL

El solucionario concreto y provisional con el que una cultura sustancia su visión ética. Perteneciente o relativo a las acciones de las personas, desde el punto de vista de su obrar en relación con el bien o el mal y en función de su vida individual y, sobre todo, colectiva.

51. NATURALEZA NOMINAL

Se refiere a la manera en que algo se nombra o se clasifica por medio de un nombre, sin tener en cuenta sus características esenciales o profundas.

52. OBJECCIÓN DE CONCIENCIA

Es el acto mediante el cual una persona rehúsa a cumplir con una obligación legal o profesional porque considera que esta entra en conflicto con sus creencias éticas, morales o religiosas. En esencia, es un mecanismo que permite a un individuo priorizar sus convicciones personales sobre ciertos deberes impuestos por el estado, la sociedad o las organizaciones.

53. PAI. PLAN DE APOYO INDIVIDUAL

Documento elaborado a la medida de un alumno/a concreto/a en el que se describen y planifican las ayudas y las actuaciones mediante las que dar respuesta a las necesidades que se plantean en los diferentes contextos en los que se desarrolla su proyecto educativo.

54. PARTICIPACIÓN

Hecho o efecto de involucrarse o tomar parte activa en algo.

55. PAUTAS DE CONDUCTA

Son un conjunto de normas, principios o reglas que guían el comportamiento de las personas en un contexto específico, ayudándolas a interactuar de manera respetuosa, ética y adecuada. Estas pautas se pueden aplicar en distintos ámbitos, como la familia, el trabajo, la escuela o la sociedad en general, y suelen estar basadas en valores culturales, sociales o legales.

56. PCP. PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA

Es un enfoque que coloca a la persona en el centro del diseño y toma de decisiones sobre su vida, servicios y apoyos. Se utiliza principalmente en áreas como la educación, la atención social, la salud, y los servicios para personas con discapacidades. El objetivo principal es garantizar que las metas, preferencias, intereses y necesidades de la persona guíen las acciones y estrategias para su desarrollo y bienestar.

57. PRÁCTICA CENTRADA EN LA FAMILIA

Es un enfoque terapéutico y educativo que pone el énfasis en la colaboración entre familia y profesionales para desde esa cooperación, incidir en el respeto, la comprensión y el apoyo a las personas, reconociéndolas como seres únicos con su propio sentido de vida, emociones y necesidades. Se centra en la idea de que las personas tienen un potencial inherente para el crecimiento y la autorrealización que se potencia de manera más efectiva cuando la familia es agente activo en ese desarrollo.

58. PRAxis

En general, se refiere a la puesta en práctica de un conocimiento, teoría o idea en el ámbito de la acción concreta. En el ámbito educativo, la praxis se relaciona con la aplicación práctica de los principios teóricos de la enseñanza y el aprendizaje. También puede entenderse como el diálogo entre la acción y la reflexión para transformar la realidad.

59. PRECEPTOS

Son una norma, regla o mandato, que suelen tener un carácter obligatorio y buscan guiar a las personas en su conducta o acciones dentro de un determinado ámbito.

60. PRINCIPIOS

Son una base o fundamento que sirve como guía, regla o inicio para una acción, pensamiento, sistema o fenómeno. En general, se refieren a ideas fundamentales que orientan o explican algo.

61. RELACIÓN INTRADISCIPLINAR

Se refiere a la interacción y conexión entre diferentes áreas, ramas o temas dentro de una misma disciplina o campo de conocimiento. Este tipo de relación busca integrar y combinar conocimientos especializados para abordar un problema, desarrollar una investigación o mejorar la comprensión de un tema desde diversos enfoques internos de la disciplina.

62. RELACIÓN INTERDISCIPLINAR

Se refiere al enfoque de integración y colaboración entre diferentes disciplinas o áreas del conocimiento para abordar un problema o tema desde múltiples perspectivas. Es un proceso en el que los expertos de distintas disciplinas trabajan juntos, combinando sus enfoques, metodologías y teorías para generar soluciones más completas y enriquecedoras.

63. RESPETO

Es la base fundamental que se debe desarrollar para poder llevar a cabo una correcta relación social. Es esencial en las relaciones humanas e implica reconocer, valorar y considerar la dignidad, derechos, opiniones, sentimientos y necesidades de los demás. Se basa en la aceptación mutua, la tolerancia y el trato justo, sin importar las diferencias culturales, sociales, ideológicas o personales.

64. RESPETO INTEGRAL

Es un término más amplio que conlleva valorar la dignidad, los derechos y las necesidades en uno mismo y en cada persona en todos los ámbitos y facetas, requiriendo realizar acciones sobre la base de la comprensión y el compromiso ético.

65. RESPONSABILIDAD

Principio que lleva a cada individuo a cumplir con sus obligaciones y a responder de sus actos, asumiendo las consecuencias de dichos actos.

66. SALUD

Es el estado óptimo que toda persona necesita para tener un bienestar tanto físico como psíquico.

67. SEGURIDAD

Es un término amplio que engloba diversas acciones como la prevención y la protección, tanto individual como grupal, que tiene el fin de lograr un bienestar sostenido en el que se experimenta una sensación de confianza y ausencia de riesgos.

68. SISTEMAS DE TRABAJO

Es la metodología, organización y estructuración que se plantea en el desarrollo de diversas actividades, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos para cada persona, colectivo o acción.

69. SITUACIONES/CONDUCTAS DESAFIANTES/DISRUPTIVAS

Circunstancias o manifestaciones que cuando se dan, alteran el clima de convivencia y el funcionamiento de las actividades que se están llevando a cabo de una forma significativa. Obligan al contexto en el que aparecen a revisar su organización y respuesta para ajustarla en beneficio de la adaptación conductual de quien nos preocupa.

70. TRANSPARENCIA

Enfoque que tiene como finalidad ser objetivo, claro y comprensivo para que el acceso a la información sea absoluto y universal.

71. VALORES

Es el marco de principios que dirige y guía los comportamientos de las personas y, a su vez, es la base que sustenta las acciones de una organización.

72. VISIÓN

Es el "a dónde" se quiere dirigir una acción o institución para poder trabajar en base a aquello que se quiere conseguir o encaminar por considerarlo un futuro deseado.

6. WEBGRAFÍA

- **Proyecto Educativo de CEE Isterria.**
<https://www.fundacioncajanavarra.es/media/11230/download/PEC%20ISTERRIA%20%281%29.pdf?v=1>
- **Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006).**
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- **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.**
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>
- **Resolución 39/2023, de 15 de marzo, del Director general de Educación, por la que se establece un protocolo de evaluación, análisis e intervención, ante conductas que conllevan una grave desregulación en alumnado con necesidades educativas especiales en la Comunidad Foral de Navarra.**
<https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2023/72/16>
- **Código Ético de Plena Inclusión.**
https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/codigo_etico_0.pdf
- **Código de Ética del Consejo Internacional de Enfermería para enfermeras. 2021.**
https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-06/ICN_Code-of-Ethics_SP_WEB.pdf
- **Documento de reflexión y conclusiones sobre la actividad del Comité de Ética de Plena Inclusión desde su constitución hasta 2017. 12 años de actividad.**
https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2021/03/documento_comite_2017_final_ok.pdf
- **Grupos de Reflexión de Ética en las entidades de la discapacidad intelectual o del desarrollo de Plena Inclusión de Euskadi.**
<https://fevas.org/wp-content/uploads/2023/11/Grupos-de-Reflexion-de-Etica.pdf>

