El valor de cuidar a quienes hacen posible la misión de la Fundación Los Pueyos es una iniciativa orientada a fortalecer el bienestar, el desarrollo profesional y el compromiso de los equipos. Parte de la idea de que cuidar a las personas profesionales es esencial para garantizar una atención de calidad y una organización sólida y sostenible.

A través de acompañamiento, escucha, coordinación y apoyo adaptado, la iniciativa busca mejorar el clima laboral, prevenir riesgos psicosociales y reforzar la cohesión interna. En definitiva, apuesta por una cultura de cuidado que beneficia tanto a los equipos como a la misión de la Fundación.

1.- Objetivos de la práctica

El objetivo general de esta práctica es continuar impulsando un modelo de cuidado de las personas que forman parte de los equipos de la Fundación los Pueyos previniendo los riesgos psicosociales y favoreciendo el bienestar emocional, el compromiso y el desarrollo profesional a lo largo de todo el ciclo del trabajador/a.

Objetivos específicos:

- Detectar las necesidades, fortalezas y potencialidades de cada persona de los equipos.
- Activar capacidades individuales y colectivas mediante acompañamiento, formación y seguimiento.
- Mejorar la cohesión interna, la comunicación y el clima laboral mediante jornadas profesionales anuales.
- Favorecer la motivación, la estabilidad y la participación activa de los/as profesionales realizando eventos y actividades para estrechar relaciones y descubrir a las personas más allá de lo estrictamente profesional.
- Reforzar la sostenibilidad de la entidad a través de equipos más preparados, cuidados y alineados con la misión de la Fundación.

2.- Desarrollo de la práctica

La práctica se desarrolla en varias fases:

1. **Análisis inicial para identificar las necesidades de los equipos, las competencias disponibles y las áreas de mejora vinculadas al bienestar, la coordinación y el desempeño**: Se cuenta con la participación de los coordinadores/as y profesionales de los equipos para identificar necesidades, capacidades y posibles mejoras. Para ello se realizan sesiones individuales, reuniones de coordinación y observación del funcionamiento diario, con el fin de detectar aspectos relacionados con la prevención de riesgos psicosociales, la organización y el desempeño de funciones.

    - https://www.lospueyos.org/sesion-de-casos-4/ https://fundacionvirgendelpueyo.blogspot.com/2017/10/formacion-del-equipo-residencial_6.html

- https://www.lospueyos.org/espacio-de-bienestar/

2. **Jornadas profesionales:** Este encuentro anual une a profesionales de todos nuestros centros; colegio, unidades de vida independiente, unidad de atención permanente, centro de día, centro ocupacional y centros especiales de empleo para pausar la rutina, evaluar objetivos compartidos y potenciar nuestra formación continua.

   A través de lemas anuales inspiradores y dinámicas de equipo, este espacio rompe las barreras entre departamentos, fomenta la empatía y refuerza nuestro orgullo de pertenencia. En definitiva, las jornadas consolidan la solidez de una gran familia alineada bajo una misma misión: construir el mejor futuro para la inclusión.

   - https://es.linkedin.com/posts/los-pueyos_fundaci%C3%B3nlospueyos-jornadaprofesionales-activity-7475842859087167488-t7MO
   - https://www.lospueyos.org/jornada-profesional-2025/
   - https://www.lospueyos.org/jornada-profesional-2024/

3. **Planificación de acciones de acompañamiento y desarrollo orientadas a cada persona y los equipos en su conjunto, teniendo en cuenta la estructura y diversidad de servicios de la entidad:** A partir del diagnóstico inicial, se organizan las actuaciones teniendo en cuenta la estructura de la Fundación y la diversidad de sus servicios. En esta fase se emplean documentos de planificación interna, calendario de seguimiento y coordinación entre los distintos perfiles profesionales para adaptar los apoyos a cada persona y al conjunto de los equipos.

   - https://www.lospueyos.org/reunion-centro-residencial-y-uap/
   - https://www.lospueyos.org/category/uap/

4. **Implantación de recursos humanos internos, espacios de coordinación, herramientas de seguimiento y materiales de apoyo para entrevistas, reuniones y registros**: Durante la puesta en marcha se utilizan principalmente recursos humanos internos, como coordinadores/as, técnicos/as, profesionales de apoyo, así como de espacios de reunión y coordinación, herramientas de seguimiento, registros de incidencias, materiales de apoyo para entrevistas, sesiones de trabajo y seguimiento de objetivos.

   - https://www.lospueyos.org/wp-content/uploads/2024/09/Memoria-RSA-23-24-Fundacion-Los-Pueyos.pdf

Las actuaciones que se realizan incluyen el acompañamiento en el puesto de trabajo, la clarificación de funciones, la detección de capacidades, el refuerzo de habilidades y la mejora de la comunicación entre áreas. Todo ello se integra en una lógica de trabajo que entiende el ciclo del trabajador/a como un proceso continuo, desde la incorporación hasta la consolidación del desempeño.

Entre los contratiempos o dificultades, pueden destacarse la necesidad de adaptar los ritmos de aprendizaje, la diversidad de perfiles profesionales y la exigencia de compatibilizar el seguimiento individual con la actividad diaria del servicio.

Como lecciones aprendidas, se ha constatado que el cuidado del equipo, la escucha activa y la personalización de los apoyos mejoran la implicación y la eficacia del trabajo. La experiencia ha evidenciado que un acompañamiento cercano, basado en la confianza y en la atención a las necesidades individuales, contribuye a reforzar el compromiso profesional, a mejorar la participación y a promover una mayor asunción de responsabilidades.

Asimismo, se ha observado que la adecuación de los apoyos a los distintos perfiles, competencias y ritmos de trabajo permite optimizar el desempeño y ofrecer respuestas más ajustadas ante posibles dificultades. Del mismo modo, la existencia de una comunicación fluida, respetuosa y continuada favorece la anticipación de incidencias, la resolución de conflictos y la consolidación de un clima laboral positivo. En este sentido, la práctica ha puesto de relieve que invertir en el bienestar y el desarrollo del equipo repercute directamente en la calidad del servicio, en la estabilidad organizativa y en la sostenibilidad de la entidad.

El modelo de evaluación del proyecto se estructura bajo un enfoque mixto (individualizado y grupal) adaptado a los perfiles y exigencias de los diferentes puestos de trabajo. Este sistema combina metodologías complementarias diseñadas para medir el impacto de la intervención y potenciar el desarrollo técnico de los equipos:

- **Seguimiento y revisión periódica de objetivos:** Permite analizar de forma constructiva los resultados e indicadores alcanzados por los/as profesionales. Su aplicación refuerza de forma directa la motivación intrínseca del equipo y consolida el reconocimiento institucional a su labor.
- **Autoevaluación del/la profesional:** Espacio de reflexión en el que cada trabajador/a examina de manera crítica su propio desempeño diario, identifica sus fortalezas técnicas y propone proactivamente sus necesidades de aprendizaje y áreas de mejora.
- **Valoración del clima de trabajo y desempeño grupal:** Implementación regular de encuestas anónimas orientadas a medir el índice de satisfacción laboral, la fluidez en la comunicación interna, los canales de coordinación, el apoyo mutuo y el bienestar general del equipo de trabajo.

Este sistema integral facilita la recogida de datos de carácter cuantitativo y cualitativo sobre la evolución de la práctica técnica, el grado de implicación operativa de los/as trabajadores/as y el impacto real de las actuaciones ejecutadas.

A través de un proceso de **observación continuada**, la Fundación logra los siguientes resultados de gestión:

1. **Garantía de cumplimiento:** El seguimiento de objetivos ha permitido constatar el nivel exacto de consecución de las metas previstas y validar si las líneas de acción implantadas responden a las necesidades reales del sector de intervención.

2. **Diagnóstico del entorno de trabajo:** La evaluación anónima del clima laboral ha aportado información clave para entender la percepción del personal técnico respecto a los mecanismos de apoyo mutuo y salud organizacional.
3. **Flexibilidad y mejora continua:** La revisión periódica de los resultados intermedios ha viabilizado la introducción de correcciones y ajustes tácticos en pleno desarrollo del proceso, asegurando una intervención flexible, dinámica y estrictamente coherente con las necesidades del entorno.

3.- Método empleado para la puesta en marcha

El método empleado por la Fundación Los Pueyos a nivel general se estructura bajo un enfoque participativo, de desarrollo organizacional y centrado en la persona profesional.

A continuación, se indicada el método empleado en cada una de las fases anteriormente citadas:

1. Análisis inicial y diagnóstico participativo

- **Método**: Cualitativo, preventivo y colaborativo.
- **Técnicas**: Entrevistas individuales semiestructuradas, observación directa en el puesto y sesiones clínicas (según puestos de trabajo)
- **Finalidad**: Identificar carencias formativas, competencias disponibles y factores de riesgo psicosocial.

2. Jornadas profesionales (Intervención sociocultural)

- **Método**: Aprendizaje experiencial y desarrollo cultural organizativo.
- **Técnicas**: Dinámicas de *teambuilding*, talleres interdepartamentales y evaluación de hitos bajo un lema anual.
- **Finalidad**: Romper el aislamiento entre áreas, reforzar la empatía y cohesionar la misión y los valores de la entidad.

3. Planificación de acciones de acompañamiento para trabajadores/as con discapacidad

- **Método**: Planificación Centrada en la Persona (PCP) y diseño por objetivos.
- **Técnicas**: Triangulación de necesidades detectadas y reuniones conjuntas de coordinación técnica.
- **Finalidad**: Diseño de calendarios de seguimiento e itinerarios de apoyo adaptados a la diversidad de los puestos de trabajo con el personal de ajuste.

4. Implantación y sistemas de monitoreo

- **Método**: Gestión del talento con recursos internos y control de calidad continuo.
- **Técnicas:** Mentoría interna por parte de responsables, registros normalizados y evaluación del desempeño.
- **Finalidad**: Medir el cumplimiento de objetivos mediante indicadores y documentar el proceso en memorias corporativas.

4.- **Principales resultados obtenidos.**

Enlaces:

- https://www.instagram.com/s/aGlnaGxpZ2h0OjE3OTMwNzU1NTU3Mjc0OTMz?story_media_id=3897569424547040454_7152442921&igsh=NGx3MmlwZG9remdx
- https://www.instagram.com/s/aGlnaGxpZ2h0OjE4MDIyOTM3NjkzNDQzMDk1?story_media_id=3482333311377033642_7152442921&igsh=MWRrM2h1eXRscjQ0Yg==
- https://www.lospueyos.org/nosotros/transparencia/
- https://www.lospueyos.org/nosotros/organizacion/

5.- Justificación del cumplimiento de los criterios de valoración expuestos en el documento "Bases de Participación"

La práctica justifica adecuadamente los criterios de valoración porque aporta una intervención con impacto directo en las personas y en la entidad. Su valor reside en que no se limita a acompañar el trabajo, sino que transforma la manera de cuidar, desarrollar y organizar a los equipos, generando efectos positivos en la calidad del servicio y en la sostenibilidad interna.

Además, se alinea con la misión de la Fundación Los Pueyos, que ofrece apoyos en distintas etapas de la vida de las personas con discapacidad intelectual y promueve una cultura organizativa vinculada a la inclusión, la responsabilidad social y la mejora continua.

La práctica también es transferible a otros servicios o entidades que deseen reforzar el bienestar del equipo y la gestión del talento.

6.- Conclusiones

¿En qué medida la práctica ha tenido impacto en sostenibilidad de la entidad y le ha permitido avanzar?

Esta práctica tiene un impacto positivo en la sostenibilidad de la Fundación Los Pueyos porque refuerza el valor de los equipos como motor de la entidad. Cuidar a las personas profesionales, activar sus capacidades y acompañar su desarrollo contribuye a una organización más estable, eficaz y preparada para responder a sus retos.

Asimismo, la práctica permite avanzar hacia un modelo de trabajo más humano, participativo y coherente con nuestra misión. En definitiva, invertir en el ciclo del trabajador mejora el funcionamiento interno, consolida la calidad de la atención y fortalece la capacidad de la entidad para seguir creciendo con solidez.