

## LA METODOLOGÍA DE LA AUTOFORMACIÓN EN ULIAZPI

**Nombre de la entidad:** Uliazpi (Organismo Autónomo de la Diputación Foral de Gipuzkoa "Fundación Uliazpi").  
**Promotor/es de la buena práctica:** Uliazpi.  
**Federación a la que pertenece:** FEVAS.  
**Coordinador o persona de contacto:** José Ramón Iturrieta Gutiérrez, Responsable de Recursos Humanos  
**Fecha o periodo en el que se ha desarrollado:** Desde 1993 hasta la fecha.  
**Otros datos que se consideren relevantes:**

### LA BUENA PRÁCTICA

La buena práctica consiste en el empleo generalizado de una modalidad de autoformación, complementaria a otros tipos de formación, tales como la formación "tradicional" (cursos, visitas y congresos) y las reuniones y grupos de trabajo que se vienen llevando a cabo en Uliazpi desde hace más de diez años y que, entre todas ellas, conforman el Plan de Formación anual.

Los denominados Módulos de Autoformación -en este momento son 36- consisten, en su conjunto, en una serie de temas relativos a las diversas materias que consideramos que el personal debe conocer para estimar que está capacitado en las mismas y trabajar así conforme a los criterios, premisas e instrucciones que en dichos módulos se recogen. Es decir, pretende garantizar que el personal, en su quehacer diario, esté capacitado, o al menos formado, para hacerlo de forma correcta. Estos módulos constan, cada uno de ellos, de una presentación de las capacidades que deben adquirirse o demostrarse, de una parte teórica (texto) y de un cuestionario final, tipo test, que el trabajador debe responder adecuadamente para considerar que ha superado ese tema y está capacitado para trabajar conforme a lo indicado en él. Hay módulos que, además del texto o parte teórica, tienen imágenes (fotos o vídeos), pósters ilustrativos u otros soportes distintos al texto. Todos los módulos tienen asignado un tiempo estimado para su preparación, considerando que con ese tiempo es suficiente para la correcta realización y superación del test. Para la asignación inicial de dicho tiempo a un módulo, varias personas lo realizan y en función del tiempo empleado se decide en cuánto ha de consistir. Asimismo, todos los módulos tienen asignado un encargado de su actualización y uno o varios tutores. Unos y otros son profesionales de la organización, adscritos a los distintos temas por razón de la materia.

Están agrupados por áreas: así, hay un grupo de módulos que constituye los denominados básicos (introducción; cuestiones generales de la organización; régimen interno; misión, visión y valores; cuestiones básicas sobre la discapacidad intelectual); otro grupo es el de comprensión en intervención ante conductas problemáticas; otro, el de familias; aspectos médicos; pautas asistenciales; comunicación; autodeterminación y elección;

alimentación; higiene postural (del trabajador); envejecimiento, etc. Actualmente están en preparación nuevos temas. De ello se encargan los distintos profesionales de nuestra organización.

También ha servido para establecer qué módulos son necesarios para cada categoría profesional, es decir, que su realización se considera obligatoria. Así, por ejemplo, todo el personal que ingresa en Uliazpi ha de pasar, bien durante el período de prueba, bien durante el período de prácticas y formación previo al inicio de la prestación de servicios, los cinco primeros módulos, los denominados básicos o de cuestiones generales.

Además del enfoque formativo del trabajador, de su capacitación, conlleva otro enfoque de motivación. Si bien la formación en sí tiene este efecto motivador, compensar la realización de estos módulos –y de otras acciones formativas- en descanso, cuando se realicen fuera de horas de trabajo, añade un "plus" de motivación. De ahí, de los dos enfoques, resulta que todos los temas o módulos tengan asignado su tiempo estimado de realización y superación. Asimismo, esta formación es valorada tanto en la selección, como en la promoción interna y movilidad (incrementos de jornada anual o traslados).

Este sistema, que puede ser tan amplio como se considere necesario, pues siempre hay materias que abordar, permite a su vez ir configurando un cuerpo de material formativo, de conocimientos, completo, interdisciplinar, y exportable a otras organizaciones, en algunos casos directamente y en otros con una pequeña tarea de adaptación a las especificidades o peculiaridades de cada organización.