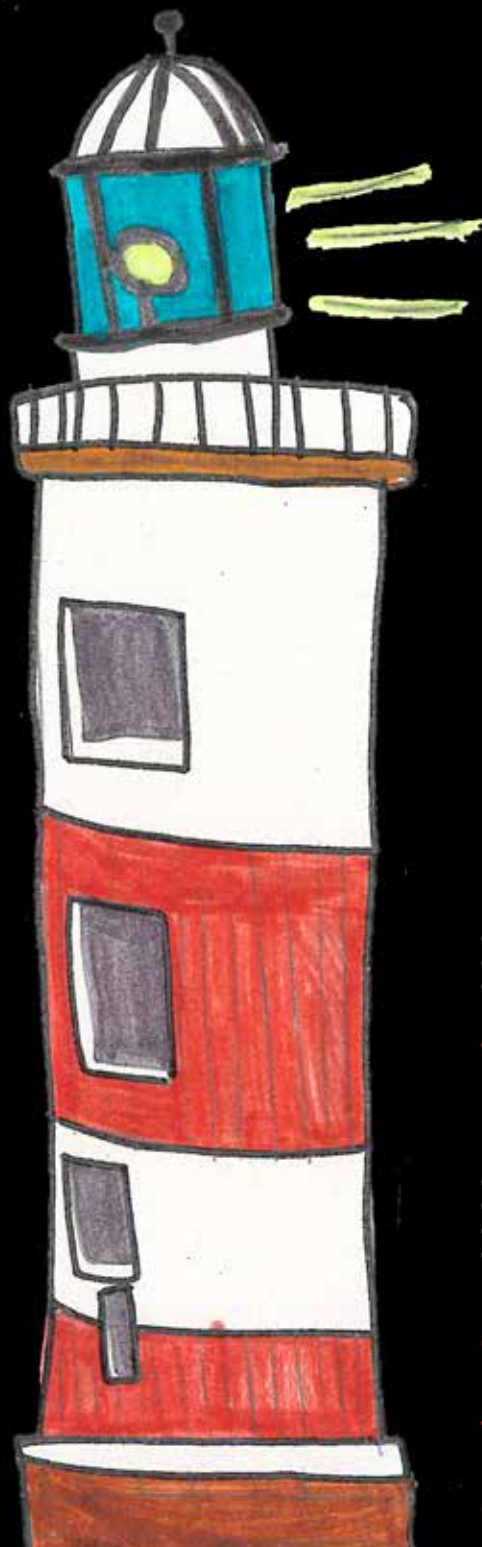


# Código ético

para las buenas  
prácticas

**Isterria y Río Irati**

DOCUMENTO  
ABREVIADO



Septiembre 2023 – Junio 2025

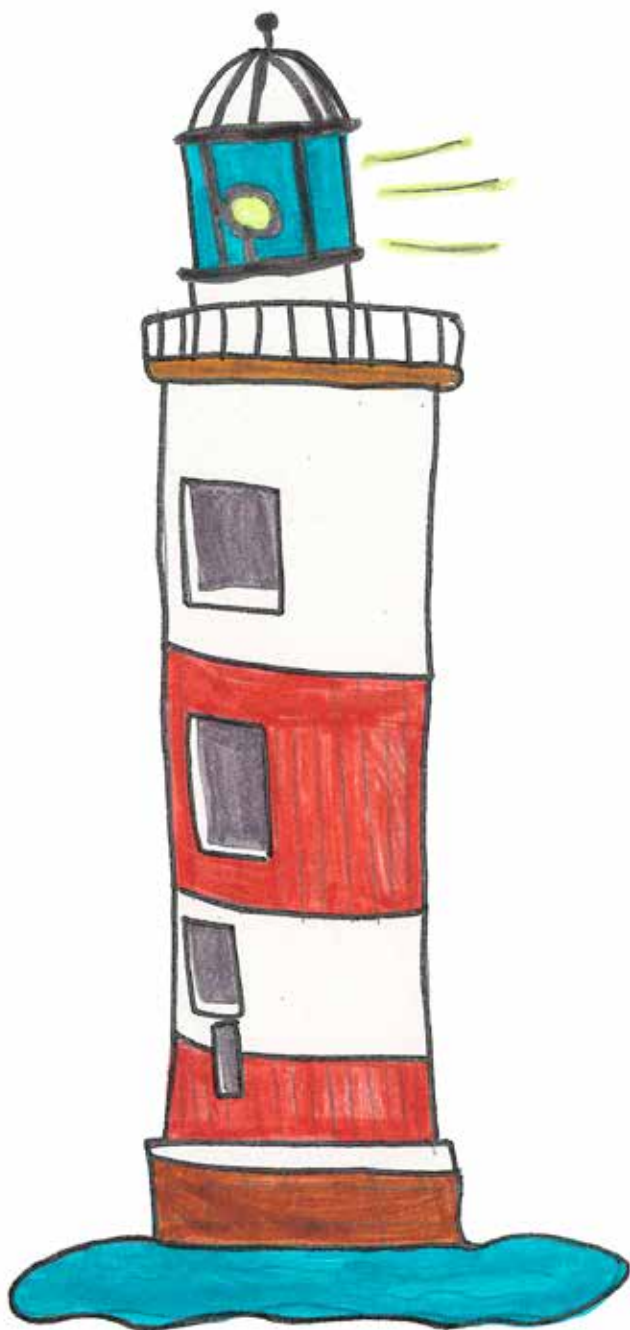


# Código ético

para las buenas  
prácticas

**Isterria y Río Irati**

DOCUMENTO  
ABREVIADO



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

# ÍNDICE

<b>1. Presentación</b> .....	<b>01</b>
<b>2. Por qué y para qué un código ético para las buenas prácticas</b> .....	<b>02</b>
<b>3. Elementos del código</b> .....	<b>02</b>
3.1. El equipo profesional y las personas con discapacidad intelectual y sus familias	03
3.2. El equipo profesional y su intervención práctica	05
3.3. El equipo profesional y su interrelación	06
3.4. El equipo profesional y la educación global	08
<b>4. Mecanismos de aplicación, evaluación y mejora constante</b> .....	<b>09</b>
4.1. Grupo de reflexión ética aplicada	10
4.2. Buzón de sugerencias y consultas éticas	12
4.3. Plan de formación y contraste deontológico	14
4.4. Banco documental sobre principios y valores	16
4.5. Línea de evaluación y mejora constante	18

El texto que tienes en tus manos es la versión abreviada de un documento más completo y extenso que puedes solicitar en Isterria o Río Irati. Esta es una versión que incluye sólo lo esencial de una manera más sencilla.



# 1. PRESENTACIÓN

Isterria y Río Irati, pertenecientes a la Fundación Caja Navarra, somos dos centros que acompañamos a personas con discapacidad intelectual en diferentes etapas de la vida. Nuestra práctica profesional, basada en el compromiso ético, carecía de un documento que definiera de forma clara nuestros **valores y principios**, que nos sirviera de guía en nuestro quehacer diario y que diera coherencia a todas nuestras actuaciones estructurales, colectivas e individuales.

El documento que tienes en tus manos, es el resultado de una reflexión profunda, individual y colectiva, que busca pasar de una ética implícita a otra consciente, aplicada y evaluada. Un proceso transformador que nos ha de llevar a **mejorar nuestra forma de pensar, de sentir y de actuar** y que refuerza el compromiso de Isterria y Río Irati con una forma de educar y acompañar centrada en el respeto, la dignidad y la mejora continua.





## 2. POR QUÉ Y PARA QUÉ UN "CÓDIGO ÉTICO PARA LAS BUENAS PRÁCTICAS"

Elaborar un código deontológico surge de la necesidad de recopilar los valores y principios que conforman nuestra cultura y funcionamiento como organización. Nace también del 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 disponer de un documento que nos guíe y arrope en las situaciones más pequeñas y cotidianas, y también en las más exigentes, aumentando así nuestra competencia y la calidad de nuestras actuaciones. Un código que, además, ayude a mejorar la cohesión interna, afiance el compromiso del equipo profesional y mejore la relación entre los diferentes grupos humanos que conforman la comunidad de Istèrria y Río Irati: personas con discapacidad intelectual, familias, equipo profesional y entidad titular. Una guía que nos oriente en las decisiones estratégicas y potencie nuestra legitimidad social y ejemplaridad en el campo de la inclusión y los derechos de todas las personas.

## 3. ELEMENTOS DEL CÓDIGO

Los elementos de este código se agrupan en relación con:

📌 **LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y SUS FAMILIAS.** Es el marco de referencia propio que recoge trato, interacción y relación comunicativa con cada persona y su familia para promover su bienestar y su desarrollo integral.

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

📌 **LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL PRÁCTICA.** Decisiones y medidas mediante las que garantizamos una actuación técnica para el desarrollo global de las capacidades de la persona con discapacidad intelectual, o para prevenir o reconducir conductas desreguladas preocupantes.

📌 **LA EDUCACIÓN GLOBAL.** Todo aquello que conecta la intervención educativa específica y cotidiana con el planteamiento de centro y las cuestiones que se refieren a su modelo educativo y a la proyección y extensión de éste.



### 3.1 EL EQUIPO PROFESIONAL Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y SUS FAMILIAS

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

**3.1.2** 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.

**3.1.3** 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.

**3.1.4** 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.

**3.1.5** 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**.

**3.1.6** 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**.

**3.1.7** 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.

Asimismo, 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**.

**3.1.8** 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.

**3.1.9** 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.

**3.1.10** 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.

**3.1.11** 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.

**3.1.12** 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.

**3.1.13** 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.



## 3.2 EL EQUIPO PROFESIONAL Y SU INTERVENCIÓN PRÁCTICA

**3.2.1** 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.

**3.2.2** 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.

**3.2.3** 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.

**3.2.4** 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.

**3.2.5** 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.

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

**3.2.7** 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.

**3.2.8** 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.



**3.2.9** 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.

**3.2.10** 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.

**3.2.11** 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.

### 3.3 LAS PERSONAS PROFESIONALES Y SU INTERRELACIÓN

**3.3.1** 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.

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

**3.3.3** 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.

**3.3.4** 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.



**3.3.5** 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.

**3.3.6** 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.

**3.3.7** 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.

**3.3.8** 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.

**3.3.9** 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.

**3.3.10** 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**.

**3.3.11** 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.

**3.3.12** 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.

## 3.4 EL EQUIPO PROFESIONAL Y LA EDUCACIÓN GLOBAL

**3.4.1** 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**.

**3.4.2** 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**.

**3.4.3** 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 **dispar 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.

**3.4.4** Se trabaja con el objetivo de tener un **PEC sólido y coherente**; que garantice una respuesta educativa de calidad y a la medida del alumnado 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 el PEC**.

**3.4.5** 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.

**3.4.6** 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.

**3.4.7** 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.



## 4. MECANISMOS DE APLICACIÓN, EVALUACIÓN Y MEJORA CONSTANTE

La base ética de Isterria y Río Irati se fundamenta en las conductas con las que cada profesional aplica los principios y valores recogidos en su código deontológico. Esta ética comienza en la conciencia individual y el compromiso personal, reforzándose a través de la autoevaluación continua, que permite reconocer tanto las buenas prácticas como los aspectos a mejorar.

Sin embargo, más allá de lo individual, también se valoran las iniciativas colectivas que promueven una ética compartida y fortalecen la madurez organizativa. **La ética personal y la grupal se alimentan mutuamente**, por lo que se plantea la necesidad de dotarse de mecanismos estructurados que favorezcan tanto el crecimiento personal como el institucional. Para ello, se proponen cinco herramientas fundamentales:

» **4.1** GRUPO DE REFLEXIÓN ÉTICA APLICADA (GREA)

» **4.2** BUZÓN DE SUGERENCIAS Y CONSULTAS ÉTICAS

» **4.3** PLAN DE FORMACIÓN Y CONTRASTE DEONTOLÓGICO

» **4.4** BANCO DOCUMENTAL SOBRE PRINCIPIOS Y VALORES

» **4.5** LÍNEA DE EVALUACIÓN Y MEJORA CONSTANTE



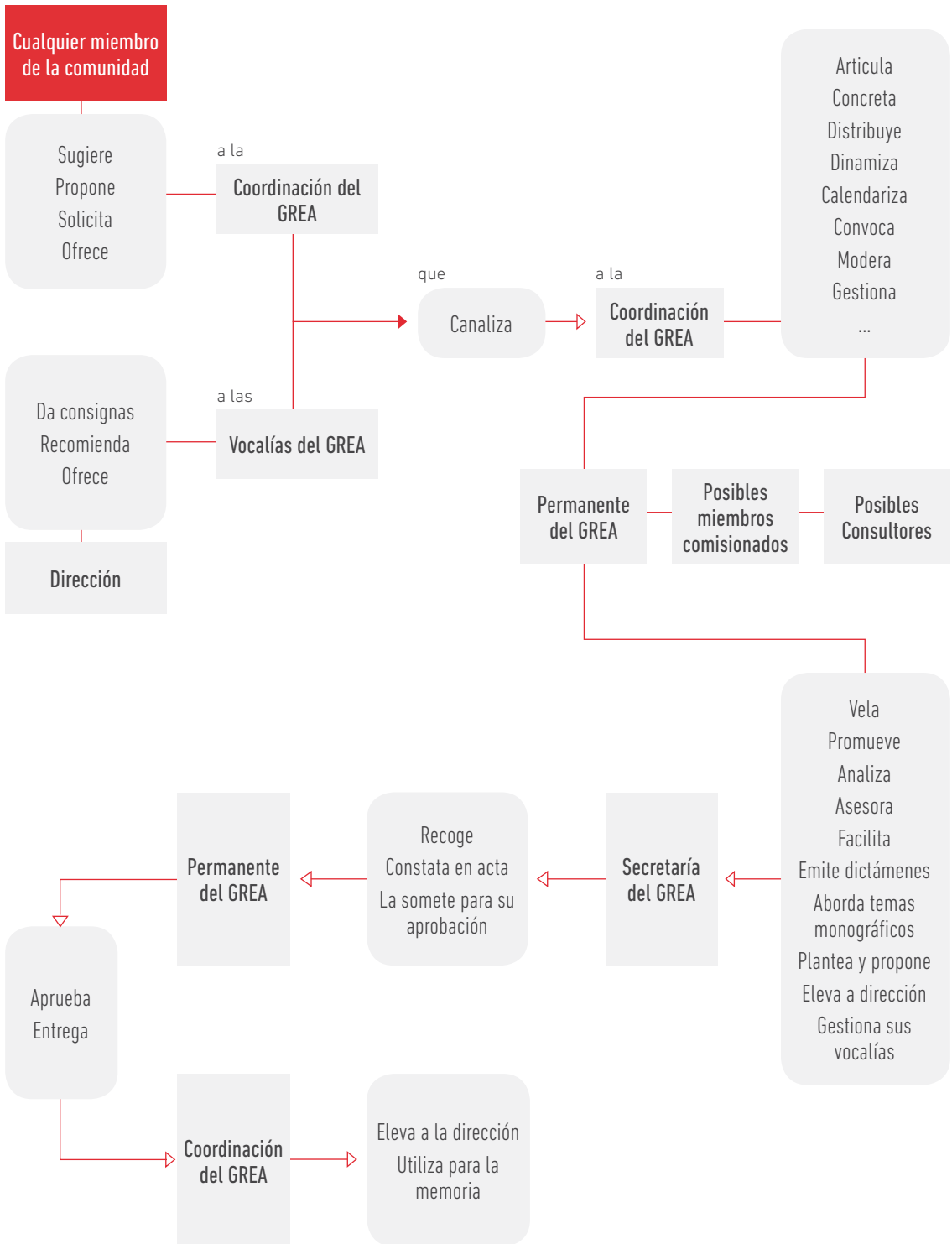
## 4.1 GRUPO DE REFLEXIÓN ÉTICA APLICADA (GREa)

### MECANISMO

**CONTACTO:** grea@isterria.com / greairati@fundacioncajanavarra.es

QUÉ ES	FUNCIONES	ORGANIZACIÓN Y APLICACIÓN	COMPOSICIÓN Y DESIGNACIÓN
<p>Estructura interna de aplicación ética.</p> <p>Misión: fortalecer la dimensión ética de la práctica profesional y mejorar la calidad de los servicios prestados, promoviendo y coordinando acciones alineadas con ese fin.</p> <p>Qué no es: no actúa como órgano de control.</p> <p>No tiene funciones de supervisión, ya que está subordinado a las Direcciones de los centros.</p> <p>Objetivo: apoyar al personal de Isterria y Río Irati para que actúe conforme a los principios y valores éticos establecidos en el Código y en sus Proyectos Educativos.</p>	<p>Velar por los derechos de las personas, fomentar el pensamiento y la acción ética a nivel individual y colectivo.</p> <p>Facilitar procesos de toma de decisión cuando se requiera una reflexión profunda.</p> <p>Asesorar en casos de dilemas éticos.</p> <p>Coordinar actividades formativas en ética.</p> <p>Gestionar un banco documental sobre principios y valores.</p> <p>Planificar la evaluación y la mejora continua del GREa y sus atribuciones.</p>	<p>Se organiza a través de funciones (coordinación y secretaría) y vocalías.</p> <p>Se considera esencial que las personas que lo componen reciban formación continua y actualizada en ética.</p> <p>Se reúne periódicamente, al menos una vez al trimestre, para realizar las funciones encomendadas. La secretaría recogerá acta.</p> <p>Se podrán crear subcomisiones para tratar temas monográficos, con la participación de miembros comisionados o consultores externos.</p> <p>La pertenencia al GREa debe ser estable pero renovable, con un ciclo de cuatro cursos y relevos cada dos años.</p> <p>El documento regulador del GREa debe revisarse periódicamente (al menos cada cuatro años) y ser validado por las Direcciones.</p> <p>Cualquier miembro de Isterria y Río Irati puede presentar propuestas éticas, a través de las vocalías correspondientes.</p> <p>Las Direcciones de ambos centros pueden plantear peticiones o encargos a través de la coordinación.</p>	<p><b>Permanente:</b> Dirección conjunto de miembros estables (entre 5 y 7)</p> <p><b>Persona coordinadora</b> (1 persona) Dirección</p> <p><b>Vocalía "Buzón de sugerencias y consultas éticas"</b> GREa (1-2 personas)</p> <p><b>Vocalía "Plan de formación y contraste deontológico"</b> GREa (1-2 personas)</p> <p><b>Vocalía "Banco documental de principios y valores"</b> GREa (1-2 personas)</p> <p><b>Secretaría</b> GREa (1 persona)</p> <p><b>Miembro Comisionado</b> Dirección, a propuesta del GREa (según necesidad)</p> <p><b>Consultoría externa</b> Dirección, a propuesta del GREa (según necesidad)</p>

# 4.1 GRUPO DE REFLEXIÓN ÉTICA APLICADA (GREA) FLUJOGRAMA



## 4.2 BUZÓN DE SUGERENCIAS Y CONSULTAS ÉTICAS

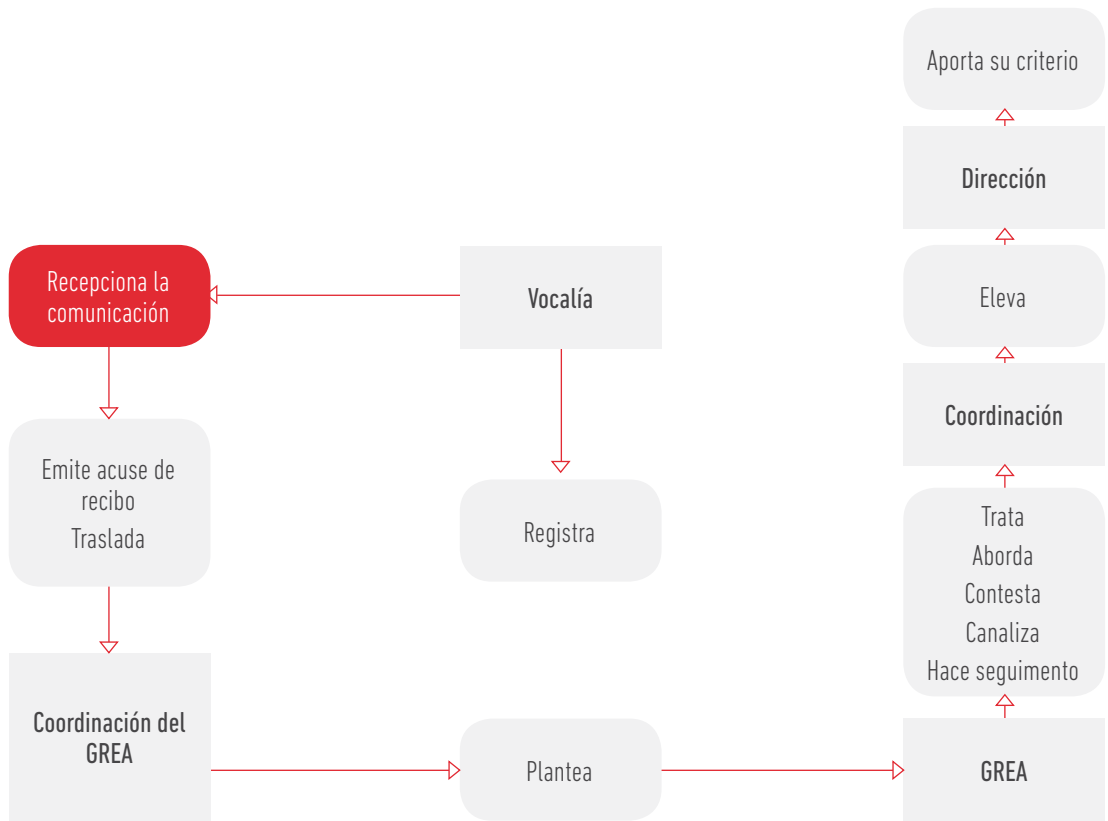
### MECANISMO

**CONTACTO:** [buzonetica@isterria.com](mailto:buzonetica@isterria.com) / [buzoneticairati@fundacioncajanavarra.es](mailto:buzoneticairati@fundacioncajanavarra.es)

QUÉ ES	FUNCIONES	ORGANIZACIÓN Y APLICACIÓN	COMPOSICIÓN Y DESIGNACIÓN
<p>Cauce mediante el que puede hacerse llegar una comunicación que en materia ética quiere trasladarse al GREA.</p> <p>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.</p> <p>Este canal de comunicación no es anónimo y está destinado a ser usado de forma responsable. Si se recibe un mensaje anónimo, será remitido a instancias superiores.</p> <p>Objetivo: recoger sugerencias, reflexiones éticas, consultas o dudas relacionadas con la actividad de las entidades implicadas.</p>	<p>Apoyar la aplicación del código deontológico en Isterria y Río Irati.</p> <p>Canalizar de forma responsable al GREA cualquier propuesta, reflexión o consulta relacionada con cuestiones éticas.</p> <p>Diseñar herramientas para canalizar y responder consultas, así como llevar un registro actualizado de las entradas.</p> <p>Permite plantear aportaciones o dilemas que requieran una respuesta reflexiva.</p> <p>Debe habilitar el buzón asegurando su difusión y comunicando cualquier novedad en su uso.</p> <p><b>No está destinado a quejas, denuncias o acusaciones. Cualquier mensaje que no se ajuste a su finalidad será redirigido a los órganos correspondientes.</b></p>	<p>Es gestionado por la vocalía específica "Buzón de sugerencias y consultas éticas".</p> <p>La articulación y realización de las funciones y tareas 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.</p> <p>La vocalía responsable del Buzón de sugerencias y consultas éticas debe organizarse de forma estructurada y eficaz.</p> <p>Esta vocalía es responsable de revisar las entradas, emitir acuses de recibo inmediatos y trasladarlas a la persona coordinadora del GREA, quien las presenta en el pleno.</p> <p>Las respuestas se elaboran colectivamente, se elevan a la Dirección para su validación y luego se comunican a quien realizó la consulta.</p> <p>Esta vocalía debe mantener ordenada y actualizada toda la información relacionada con su actividad.</p>	<p><b>Vocalía</b> 1 ó 2 personas designadas por el GREA</p>

## 4.2 BUZÓN DE SUGERENCIAS Y CONSULTAS ÉTICAS

FLUJOGRAMA



## 4.3 PLAN DE FORMACIÓN Y CONTRASTE DEONTOLÓGICO

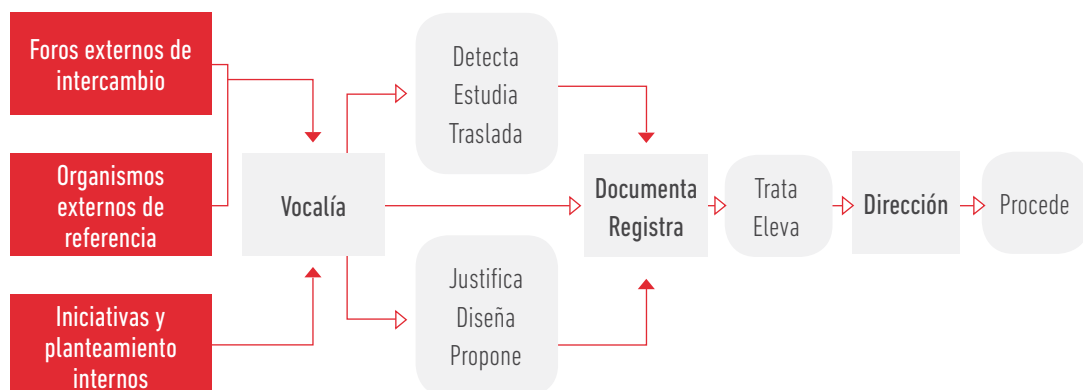
### MECANISMO

CONTACTO: [grea@isterria.com](mailto:grea@isterria.com) / [greairati@fundacioncajanavarra.es](mailto:greairati@fundacioncajanavarra.es)

QUÉ ES	FUNCIONES	ORGANIZACIÓN Y APLICACIÓN	COMPOSICIÓN Y DESIGNACIÓN
<p>Mecanismo que programa y desarrolla acciones formativas específicas mediante las que perseguir la excelencia ética individual, colectiva y orgánica de Isterria y Río Irati.</p> <p>Mecanismo que realiza análisis comparados mediante los que identificar coincidencias y discrepancias entre nuestro código deontológico y los de otras entidades que son referencia en esta materia.</p> <p>Objetivo: habilitar actuaciones formativas y de visión comparada con las que potenciar una ética aplicada</p>	<p>Impulsar la mejora continua en la práctica técnico-profesional.</p> <p>Asegurar una evaluación constante del desarrollo ético en Isterria y Río Irati.</p> <p>Fortalecer, a través de la formación, las competencias éticas.</p> <p>Contrastar, mediante la evaluación comparada, las propias prácticas con modelos externos de referencia.</p> <p>Identificar, analizar y compartir información sobre foros, entidades y organismos externos relevantes en deontología profesional, que puedan inspirar y enriquecer el trabajo ético de Isterria y Río Irati.</p> <p>Identificar fortalezas y áreas de mejora, promoviendo una reflexión ética profunda y operativa.</p> <p>Ofrecer herramientas concretas para medir y favorecer el crecimiento ético individual, colectivo e institucional en la práctica diaria.</p>	<p>Es la vocalía específica "Plan de Formación y contraste deontológico" la responsable de articular su funcionamiento, llevado a cabo por las personas adscritas a la vocalía.</p> <p>La vocalía es la encargada de definir, vertebrar y ejecutar las labores propias de su funcionamiento, comunicando su labor a la figura coordinadora del GREA.</p> <p>El plan puede nutrirse tanto de referencias externas como de iniciativas formativas internas propias.</p> <p>Debe documentar todas las acciones realizadas, y comunicar esta información a la Coordinación del GREA para su discusión en el pleno.</p>	<p><b>Vocalía</b> 1 ó 2 personas designadas por el GREA</p>

## 4.3 PLAN DE FORMACIÓN Y CONTRASTE DEONTOLÓGICO

FLUJOGRAMA

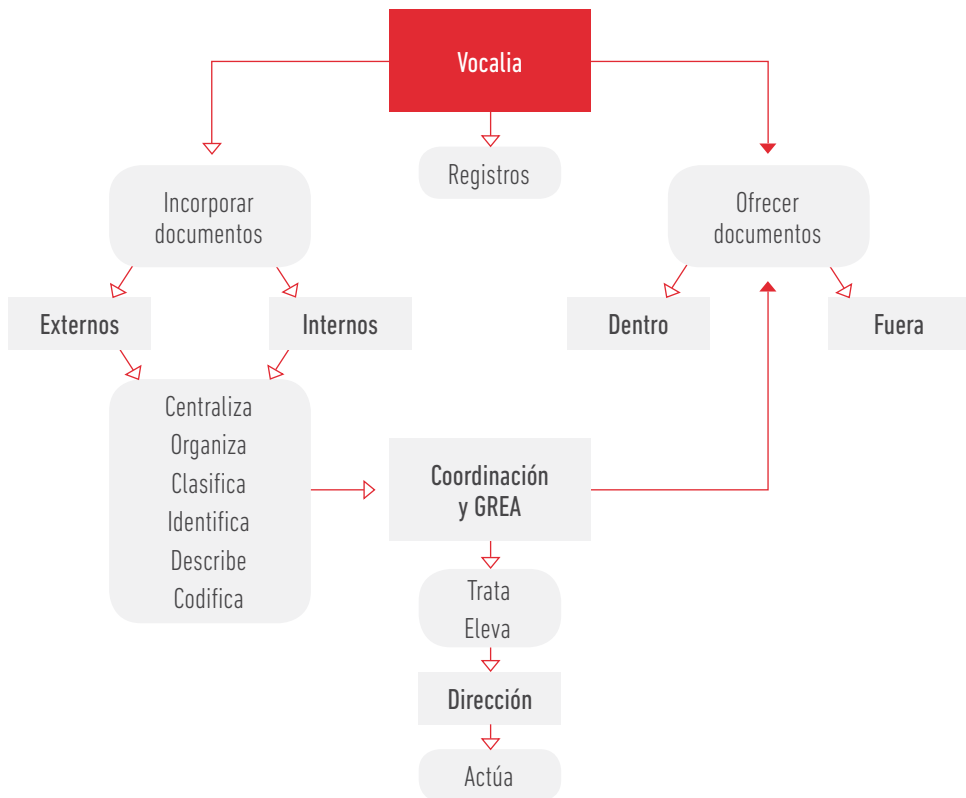


## 4.4 BANCO DOCUMENTAL SOBRE PRINCIPIOS Y VALORES "ETICOTECA" MECANISMO

CONTACTO: grea@isterria.com / greairati@fundacioncajanavarra.es			
QUÉ ES	FUNCIONES	ORGANIZACIÓN Y APLICACIÓN	COMPOSICIÓN Y DESIGNACIÓN
<p>Archivo temático, estructurado y dinámico que reúne documentos relevantes sobre ética y valores vinculados a la labor de Isterria y Río Irati.</p> <p>Incluye textos legales, libros, artículos, vídeos, códigos deontológicos, reflexiones profesionales, materiales propios y externos, siempre que estén organizados y tengan valor formativo o reflexivo.</p> <p>Objetivo: crear y alimentar de forma actualizada una "eticoteca".</p>	<p>Ofrecer una base sólida, organizada y actualizable que sirva de referencia para mejorar la calidad ética del trabajo en Isterria y Río Irati.</p> <p>Fomentar el estudio compartido, la autoformación y el compromiso con los principios y valores de la organización.</p> <p>Aportar valor, clarificar o profundizar en aspectos de la deontología profesional y estar disponible para su consulta.</p> <p>Fomentar la motivación y el compromiso ético.</p>	<p>La vocalía específica "Banco documental sobre principios y valores" es la encargada de realizar las tareas asociadas de este mecanismo.</p> <p>Esta vocalía se encarga de definir la operativa que requiere su funcionamiento fluido informando a la coordinación del GREA.</p> <p>Reúne materiales escritos y audiovisuales.</p> <p>El material debe ser accesible tanto de forma individual como colectiva.</p> <p>Requiere una gestión activa y organizada.</p> <p>La gestión del banco se realiza siguiendo criterios bibliotecarios, asegurando un registro riguroso de entradas y salidas, y garantizando el acceso ordenado tanto interno como externo a sus contenidos.</p>	<p><b>Vocalía</b> 1 ó 2 personas designadas por el GREA</p>

## 4.4 BANCO DOCUMENTAL SOBRE PRINCIPIOS Y VALORES "ETICOTECA"

FLUJOGRAMA



## 4.5 LÍNEA DE EVALUACIÓN Y MEJORA CONSTANTE

### MECANISMO

**CONTACTO:** [grea@isterria.com](mailto:grea@isterria.com) / [greairati@fundacioncajanavarra.es](mailto:greairati@fundacioncajanavarra.es)

QUÉ ES	FUNCIONES	ORGANIZACIÓN Y APLICACIÓN
<p>Como parte esencial del compromiso ético en Isterria y Río Irati, se plantea la necesidad de realizar una <b>evaluación sistemática y continua</b> del funcionamiento de los mecanismos deontológicos: el GREA, el Buzón ético, el Plan de formación y contraste, y el Banco documental.</p> <p>Cada uno de ellos debe evaluar su desempeño anualmente en relación con los objetivos propuestos al inicio del curso.</p> <p>Objetivo: medir el progreso ético como consecuencia de la implementación del Código deontológico.</p>	<p>Elaborar un plan anual conjunto con metas y líneas de actuación claras.</p> <p>Redactar una memoria única con las acciones realizadas, valoraciones y propuestas de mejora, al finalizar el curso.</p> <p>Evaluar acciones concretas de cada vocalía.</p> <p>Contrastar lo planificado con lo ejecutado, analizar los niveles de satisfacción y plantear mejoras estructurales.</p> <p>Medir el impacto global del código deontológico en el funcionamiento técnico y profesional del conjunto de la organización, con el objetivo de valorar el progreso ético institucional.</p>	<p>La Coordinación del GREA lidera este proceso, contando con el apoyo del grupo, y tras la aprobación del pleno, traslada la documentación a la Dirección.</p> <p>Los criterios e instrumentos utilizados deben surgir del propio grupo y contar con el visto bueno de Dirección.</p> <p>La medición del impacto global, como evaluación más profunda y transversal, debe estar liderada por el GREA, quien propondrá estándares y metodologías en coordinación con Dirección.</p> <p>Se sugiere que esta revisión global se realice cada cuatro cursos académicos, al igual que otras evaluaciones estratégicas de los centros.</p>



