



VISITA A LA FUNDACIÓ AMPANS

Ponentes:

Toni Espinal, Director General de *Ampans*

Oscar Barbancho, Director de Recursos Humanos de *Ampans*

5 de julio de 2017

Sumario

<i>Presentación</i>	3
<i>Ampans: qué hacemos y cómo lo hacemos</i>	3
<i>Cómo gestionamos las personas</i>	7
<i>Clausura</i>	8

Presentación

El pasado 5 de julio tuvo lugar la visita de la *Fundació Factor Humà* a la entidad galardonada con el **9º Premio Factor Humà Mercè Sala**, la [Fundació Ampans](#). Esta institución, asentada en la comarca del Bages, trabaja para promover la educación, la calidad de vida y la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual, y también enfermedad mental y otros colectivos en riesgo de exclusión.

La jornada comenzó con dos ponencias de la mano del Director General de *Ampans*, Toni Espinal, y del Director de Recursos Humanos de la entidad, Oscar Barbancho, que trataron la filosofía de *Ampans* y su política empresarial.

Ampans: qué hacemos y cómo lo hacemos

Toni Espinal

Director General de la *Fundació Ampans*

La primera actividad de la jornada tuvo lugar en la sede de *Ampans*, en la Masía situada a pocos kilómetros de Santpedor. Allí, el Director General de *Ampans*, Toni Espinal, ofreció una ponencia donde desgranó la historia y la filosofía de *Ampans*, que les ha llevado en los últimos años a ser reconocidos en diferentes campos.

Desde el 2007 *Ampans* es una fundación, pero “los inicios fueron como asociación de padres”, explica Espinal. “Al principio, esta asociación contaba con diez padres y dos niños. Y de esta primera etapa nos llevamos ciertos **valores que queremos continuar proyectando**”. La implicación social inicial de los padres con las campañas para obtener recursos para *Ampans* –la primera campaña se basaba en la recogida de botellas y papel-, hizo que la asociación fuera conocida en toda la comarca.

Actualmente, *Ampans* hace la recogida selectiva de basura de 35 pueblos de la comarca y gestiona 17 vertederos donde da trabajo a personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y otros colectivos en riesgo de exclusión. “Esta campaña es un **compromiso con el territorio**. Todo lo debemos a la sociedad civil, hay una implicación muy positiva de la gente del Bages hacia nosotros”, comenta Espinal.

En sus inicios, hace más de 40 años, *Ampans* solo se dedicaba a la discapacidad intelectual con la voluntad de atender a todas las personas con discapacidad de la comarca; de todas las edades y con todas las necesidades de apoyo que tuvieran”, aclara Espinal. “A partir de cierto momento, vimos que teníamos más demandas de otros colectivos. Por compromiso con las

personas, por compromiso con el territorio y porque teníamos la capacidad de gestión para poder hacer otras cosas, decidimos ampliar la misión.” La identidad estratégica de *Ampans*, tal y como expresa su Director General, es acompañar a personas que necesitan apoyo en muchos ámbitos de la vida.

Uno de los valores más importantes que tiene *Ampans* y defiende Espinal es la **continuidad asistencial**: “Acogemos a un niño con 3 años y lo acompañamos hasta que se hace viejo. En todos los servicios partimos del concepto ‘itinerario’: formamos a la gente para que trabaje en un lugar, empiece a trabajar en nuestro centro especial en alguna actividad más controlada, después la preparamos para que pueda realizar trabajos más cualificados y, finalmente, intentamos introducirla en el mercado laboral ordinario”. Y añade, “según las características de cada persona preparamos un itinerario de progresión concreto.”

El modelo de gestión con el que trabaja la *Fundació Ampans* se basa en el modelo de calidad de vida de discapacitados de la [Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y de Desarrollo](#) (AAIDD). Mientras que el Código Ético es una herramienta de gestión histórica que se utiliza desde hace más de veinte años y que se mantiene y renueva para que siga siendo referencia.

Desde el 2010 *Ampans* plantea cambiar los modelos de servicio, basándolos en la autonomía y en que los profesionales acompañen durante el camino a las personas con necesidades.

Según Espinal, la *Fundació* se plantea **retos relacionados con la sostenibilidad**. Tanto las familias, los trabajadores, como la sociedad y la administración pública valoran positivamente la labor y la gestión de la entidad. Incluso en época de crisis, la entidad ha crecido y ha mejorado sus prestaciones con respecto a años anteriores.

El Director General afirma sobre la situación de *Ampans* que “no nos podemos quejar”, a pesar de que “es preocupante la inestabilidad económica a medio plazo”. A largo plazo, Espinal destaca que “tenemos que buscar nuevas formas más sostenibles de prestar nuestro servicio, tenemos que buscar formas de generar recursos y de continuar teniendo el nivel de prestaciones que tenemos hoy en día”.

Además, destaca que “parte de nuestro crecimiento es responder a las necesidades de las personas. **En el Bages haremos los servicios que el entorno y la sociedad nos pidan**, y es lo que hemos hecho: ampliar colectivos”. En esta línea, *Ampans* mira al futuro con intranquilidad. “Ahora hemos identificado dos grandes problemas que son los jóvenes ‘ninis’, que necesitan un acompañamiento que va más allá de la formación, y también el colectivo con riesgo de exclusión”, afirma.

Fuera del Bages, *Ampans* pone en valor su conocimiento recogido durante más de 50 años de actividad. Y, según comenta su Director, “estamos impartiendo

mucha formación a otras instituciones y escuelas, sobre todo en ámbitos como la inclusión, la comunicación, sistemas informáticos de gestión, etc.”

De cara a mejorar el proceso de gestión, *Ampans* se plantea conceptualizar mejor el trabajo que ya hacen, también poner en valor el conocimiento y las personas, y, finalmente, hacer crecer el prestigio de la entidad y los recursos disponibles para prestar los servicios. “Tenemos un buen proceso, el valor de todo lo que hacemos recae en el proceso en sí mismo. Y **tenemos que ser capaces de conceptualizar dicho proceso para mejorarlo**”.

Los servicios que hace la *Fundació Ampans* se basan en:

- **Enseñanza:** tanto a niños en la escuela como Formación Profesional a jóvenes con discapacidad.
- **Centros de día y centros ocupacionales:** acompañamiento a las personas durante el día en actividades inclusivas.
- **Inserción laboral:** actualmente trabajan 223 personas a través de su programa de inserción, tanto en el mercado laboral ordinario como en uno entorno de trabajo más acompañado.
- **Acompañamiento en la vivienda:** a través de residencias, pisos compartidos, apartamentos individuales y equipamiento para tutelados. No solo con jóvenes, sino también con gente mayor.

El Mas Urpina, una de las fincas propiedad de *Ampans*, es un ejemplo del tipo de acuerdos a través de los cuales *Ampans* obtiene patrimonio para construir y prestar su servicio. “Garantizamos el bienestar de los propietarios a cambio de la cesión de la finca”, dice Espinal. “Hemos utilizado el espacio para construir una residencia, hemos alojado la quesería, hemos puesto más viña y cereal. Hemos intentado que la finca sea sostenible y que el cuidado de la familia también lo sea.”

La *Fundació Ampans* tiene una gran cifra de edificios en propiedad que ha transformado en **residencias, pisos, apartamentos y centros ocupacionales para todas aquellas personas con discapacidad** de toda la comarca.

Uno de los equipamientos más característicos de la entidad, según explica el Director de *Ampans*, es una residencia donde alojan a las personas con discapacidad intelectual y trastornos de conducta. “Estas residencias especializadas no son frecuentes en Cataluña y acogen a personas que tienen dificultades para vivir en comunidad”.

Laboralmente, la *Fundació Ampans* hace una tarea de inserción en sectores como:

- Imprenta: cuenta con una imprenta en sus instalaciones.
- Manipulados.
- Limpieza: actualmente ocupan a unas 80 personas, que también se encargan en algunos casos de resolver otras tareas eléctricas.

- Restauración: [Restaurante Canonge](#), situado en Manresa.
- Jardinería: tiene un [Garden](#) donde vende todo tipo de productos relacionados con la jardinería.
- Recogida selectiva y vertedero.
- Quioscos: en Manresa.
- Gestión de conserjerías.
- [Quesería](#): Ampans compró la marca Muntanyola y ha trasladado su elaboración a Mas Urpina.
- Vinos: [elaboración de tres vinos](#) de la D.O. Pla de Bages.

Además de las tareas mencionadas, “Ampans también colabora con pequeñas empresas que **se alinean con los valores de la entidad** y que nos pueden aportar cosas”, según afirma Espinal. “Nos hemos centrado en proyectos que dan valor a la capacidad creativa de las personas con discapacidades, hasta ahora siempre se las había relacionado con trabajos mecánicos, pero no todo el mundo es igual.”

Este es un principio que Ampans subraya desde su logo, donde muestra diferentes tipografías creativas diseñadas por personas relacionadas con ellos.



AMPANS

Toni Espinal destaca que *Stradivarius*, empresa internacional del sector textil, ha contratado en los últimos seis años 108 personas provenientes de Ampans. Además, juntamente con otras entidades, Ampans y la *Universitat de Manresa* han abierto las puertas de dicha universidad a personas con discapacidad intelectual con el proyecto [UniversiMÉS](#).

Per acabar, Toni Espinal repasa los **proyectos futuros** que están llevando a cabo, como la construcción de tres nuevos equipamientos, la apertura de una franquicia de una gran cadena de distribución, un centro de nuevas oportunidades y de formación, y también dos nuevos restaurantes, entre otras cosas.

Cómo gestionamos las personas

Oscar Barbancho

Director de Recursos Humanos de la *Fundació Ampans*

La segunda ponencia del día fue a cargo del Director de Recursos Humanos de la *Fundació Ampans*, Oscar Barbancho. Donde expuso la estructura de la entidad y algunos detalles concretos de la función de los Recursos Humanos en un lugar tan especial como *Ampans*.

El *Grupo Ampans* está constituido por varias empresas y un total de 781 trabajadores/as. “Para nosotros, el trato y **el trabajo de Recursos Humanos es igual con todas estas 781 personas**,” afirma el jefe de RH. “Tenemos mucha diversidad y esto hace que los servicios transversales tengamos un trabajo complejo.”

Según los datos que ofrece Barbancho, dos terceras partes de las personas trabajadoras son mujeres, mientras que el resto son hombres. En cuanto a la pirámide de edad, *Ampans* mantiene una forma bastante normalizada, es decir, los jóvenes son la fuerza laboral principal.

En cuanto a la tipología de trabajador, “la misión de *Ampans* es dar una salida a aquellas personas con discapacidades, de forma que **más del 25% de personas trabajadoras de la entidad tienen alguna discapacidad** y, más concretamente, los principales colectivos son las personas con discapacidad intelectual (15%), con enfermedad mental (un 5'6%) y también con discapacidad física,” anuncia Barbancho.

Anualmente, se elabora una **encuesta de satisfacción** de las personas y la puntuación durante los últimos cuatro años es de 4'5 sobre 5 puntos. “Esto nos da seguridad para trabajar y dar continuidad a algunas políticas.”

Una de las labores más importantes es la de los voluntarios, durante el 2016 *Ampans* ha hecho un esfuerzo para incrementar la aportación y la participación de este colectivo. En los últimos dos años se ha incrementado el número de voluntarios.

“La estructura organizativa de *Ampans* se basa y se guía por dos documentos: **el código ético y el libro de políticas**”. Las políticas relacionadas con las personas se basan en la manifestación de que “las personas trabajadoras de *Ampans* son el valor esencial para lograr la excelencia”.

“Las políticas de Recursos Humanos se basan en cinco ejes fundamentales:

1. **Liderazgo:** tenemos que intentar tener una dirección participativa, que implique a la gente y que comparta los valores. Empoderamiento, implicación, trabajo en equipo, identidad y buen clima laboral.
2. **Integración:** en la acogida a las personas que se incorporan a la organización y garantizar la igualdad de oportunidades, a pesar de que “defendemos la discriminación positiva hacia las personas con discapacidades”.
3. **Formación para el desarrollo:** potenciamos la formación continua y una voluntad de aprendizaje donde los profesionales tienen el derecho y la obligación de formarse.
4. **Evaluar:** definir qué esperamos de las personas, valorar su trabajo e implicación para garantizar la profesionalidad de la entidad. Al tiempo que garantizamos el reconocimiento a las personas, siempre que sea adecuado.
5. **Riesgos laborales y conciliación:** tenemos que establecer unos criterios transversales, pero sin perder de vista las necesidades individuales de las personas.”

En cuanto al liderazgo, el jefe de Recursos Humanos destaca: “con la gente de *EADA* estamos preparando un proyecto para ser capaces de definir el **modelo de liderazgo de Ampans**, para consolidar y mejorar el actual modelo, al tiempo que incrementamos su impacto a partir de la implicación cada día de más gente.”

Para acabar su intervención, Oscar Barbancho mostró un vídeo donde se presentan los valores y el trabajo de la *Fundació Ampans*: “[Ampans, amor per l'ofici](#)”.

Clausura

Finalizadas las conferencias, la jornada continuó con la visita a las principales instalaciones de *Ampans*: el **Centro Ocupacional**, el **Garden**, la **Guardería** y el **Mas Urpina**, donde se hizo una cata de quesos de Muntanyola, la marca que adquirió la entidad y que actualmente se desarrolla en el Mas. La jornada concluyó con una comida en el pajar del Mas, donde también se pudieron degustar los vinos Urpina, elaborados con la uva del Mas, y la posterior vuelta a Barcelona.