



PROCESOS DE TRANSFORMACIÓN

Avanzando hacia servicios centrados en la persona

Javier Tamarit. Responsable de transformación de Plena inclusión

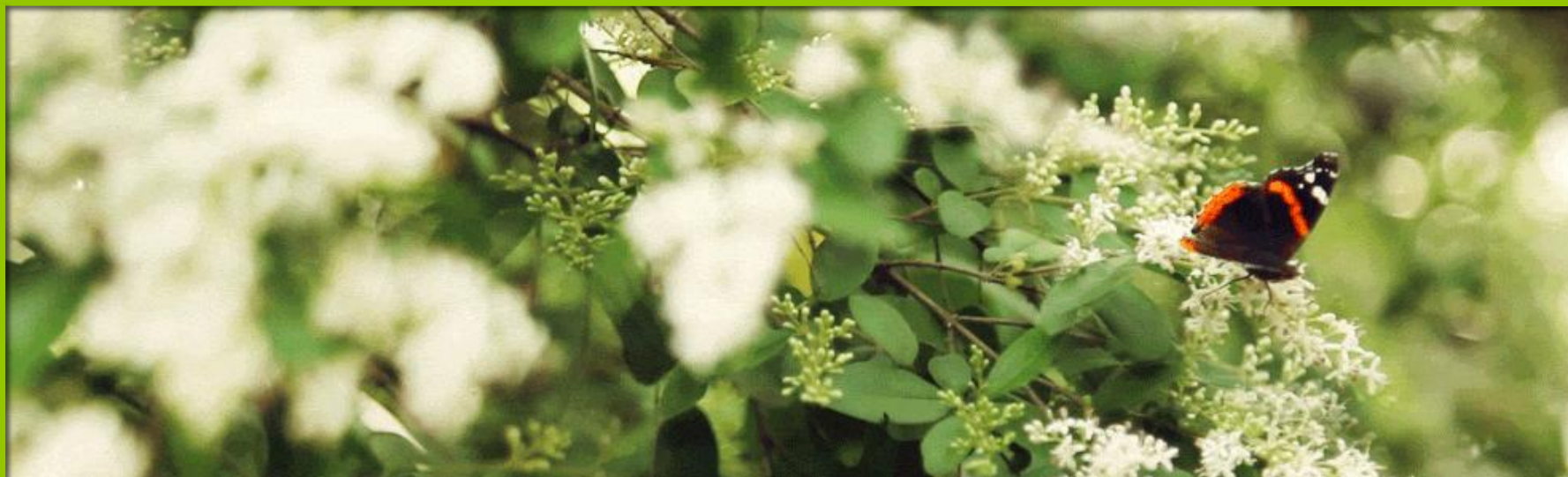
@javiertamarit - 18 de noviembre de 2016

XVIII CONGRESO
AETAPI | SUMANDO
FORTALEZAS



LEÓN - 17, 18 Y 19 NOV 2016

AETAPI



“una concepción de la discapacidad centrada en la persona frente a una centrada en el déficit supone la necesidad de **repensar los servicios**, pues estos fueron creados en el seno de la cultura del déficit y ahora se requiere su transformación hacia la cultura de la persona, de la ciudadanía, de la calidad de vida”

Javier Tamarit, Murcia, III Congreso Internacional de Autismo - 2014



CONVENCIÓN INTERNACIONAL DE NACIONES UNIDAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EN FÁCIL LECTURA

Real Patronato sobre Discapacidad
Universidad Autónoma de Madrid
Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid
Centro de Psicología Aplicada de la Universidad Autónoma de Madrid
Grupo UAM-Fácil Lectura



La presente edición de fácil lectura sigue las normas de facilitación de la lectura del grupo UAM-Fácil Lectura y responde al nivel 3 de adaptación. Este nivel va dirigido a adultos con problemas de comprensión lectora y personas con discapacidad mental ligera. Dicho nivel coincide parcialmente con las directrices de la Asociación Europea ILSMH (Directrices Europeas para Facilitar la Lectura) y con las normas de la IFLA (International Federation of Libraries Associations and Institutions) para la creación de textos adaptados a personas con dificultades de lectura.

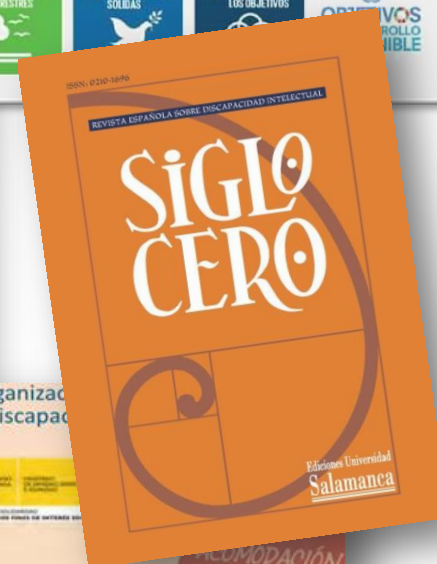
Calidad de vida (R. Schabck y M. A. Verdugo)



- Bienestar emocional: felicidad, seguridad...
- Bienestar material: pertenencias, empleo...
- Bienestar físico: salud, nutrición...
- Autodeterminación: elecciones, control personal...
- Desarrollo personal: habilidades, competencias...
- Relaciones interpersonales: intimidad, familia, amistades...
- Inclusión social: aceptación, participación en la comunidad...
- Derechos: privacidad, libertades...



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Confederación Española de Organizaciones en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual

Con la colaboración de:



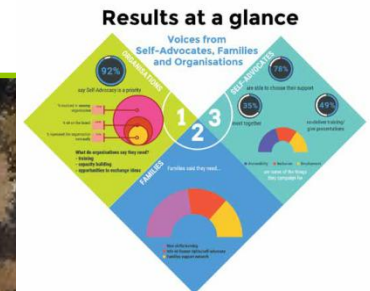
compromiso

Necesitamos más apoyos y menos instituciones.

...

Este es un viaje para todos hacia la inclusión. No podemos dejar que nadie quede fuera.

Todos significa todos. #HearOurVoices EPSA oct'15



Comunidades inclusivas = Comunidades más fuertes



INFORME MUNDIAL
SOBRE EL ARTÍCULO 19:
EL DERECHO A VIVIR Y
A SER INCLUIDO EN
LA COMUNIDAD

OCTUBRE DE 2012

elección
apoyo
inclusión

Inclusion
international



Tabla 10: Desinstitucionalización de segundo orden

DESINSTITUCIONALIZACIÓN DE SEGUNDO ORDEN

Steven M. Eldelman

Profesor de Política y liderazgo en servicios humanos de la cátedra H. Rodney Sharp

Desde hace seis décadas, las organizaciones gestionadas por las familias son las que marcan el camino en la transformación de los sistemas de apoyo para las personas con discapacidad intelectual, de grandes instituciones asistenciales a una vida en la comunidad. En las décadas de 1960 y 1970, los inicios del movimiento hacia los apoyos en la comunidad, las familias que luchaban sin contar con ningún servicio y brindaban cuidado las 24 horas del día, a menudo eran las primeras en iniciar programas en ámbitos comunitarios para sus hijos e hijas. La mayoría de las veces se trataba de un programa que ofrecía algo para hacer durante el día, tanto para niños que no tenían derecho a la educación como para adultos. Más tarde se empezaron a crear hogares grupales. Esas organizaciones familiares aplicaban lo que se conocía en ese momento, que imitaba el modelo de cuidado que existía por entonces: servicios basados en centros, pero a una escala mucho menor. A medida que las familias y los defensores trabajaban para sacar a las personas de las instituciones, estos modelos se iban convirtiendo en la base del sistema de servicios.

Estos servicios cambiaban el modo de vida de las personas en las instituciones y aliviaban a las familias que cada vez estaban más cansadas y querían algo permanente para el futuro. Si bien estos cambios eran algo más que una modificación en el espacio físico y la ubicación geográfica, y constituían una mejora considerable respecto de la institución, carecían de una filosofía que afirmara la centralidad, autodeterminación, inclusión de la persona y su participación plena en la vida y la estructura de la comunidad. En demasiados casos ese fue el resultado, aunque no haya sido en absoluto la intención.

Hoy, a la luz de la CDPD y las promesas que esta expone con respecto a la vida en la comunidad y las familias de apoyo, debemos prepararnos para la desinstitucionalización de segundo orden: la remodelación o transformación de los servicios comunitarios actuales, como los apoyos de día tradicionales en edificios y muchos hogares grupales.

**¿Hacemos bien
las cosas
y avanzamos?**



¿Hacemos **todos**, **bien** y **a tiempo** las **buenas cosas** que **debemos** **hacer** y **avanzamos**?

Las buenas cosas que debemos hacer...

- Un modelo de discapacidad centrado en la persona
- Apoyos, competencias y oportunidades
- Derechos
- Calidad de vida individual
- Calidad de vida familiar
- Ciudadanía plena
- Práctica y conocimiento basados en la evidencia / experiencia y en la ética
- Compromiso con alimentar comunidades justas e inclusivas



Hacia una Calidad Plena

www.elhuertodeideas.org

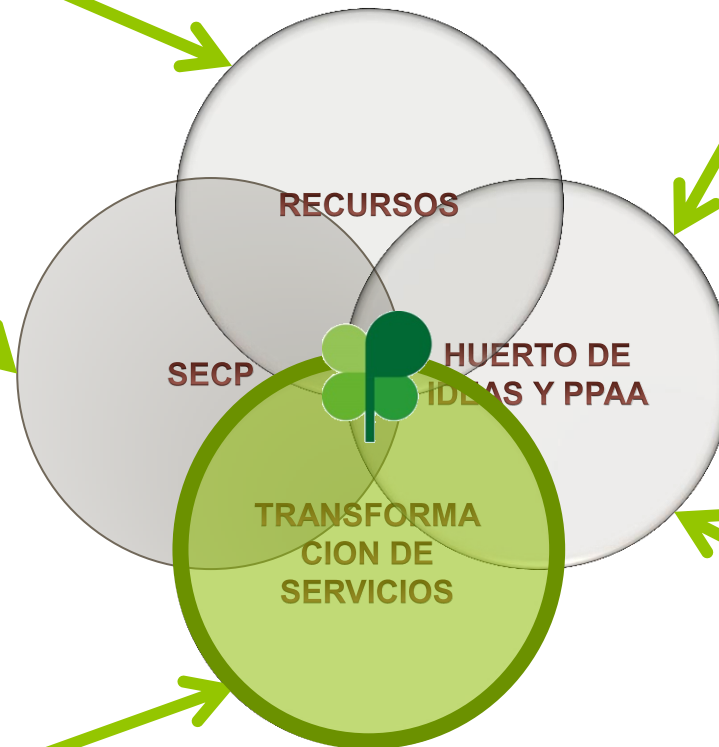
Cuadernos de Buenas Prácticas, libros, herramientas de evaluación de calidad de vida, documentos, políticas...

1 de marzo 2016: Ideas: 35
Comentarios: 72
Usuarios: 335 registrados
Sesiones: 1989 en febrero

1 de abril 2016: Ideas: 152
Comentarios: 290
Usuarios: 750 registrados
Sesiones: 9191 en marzo

15 de noviembre 2016: +400 ideas, +2500 usuarios registrados, +1500 comentarios

Octubre 2016: 58+13 entidades acreditadas mediante el Sistema de Evaluación de la Calidad Plena (SECP)



- Número total de prácticas presentadas en las cinco ediciones: 778
- Las 778 prácticas presentadas corresponden a 215 entidades diferentes
- Número total de mejores prácticas seleccionadas en las cinco ediciones: 245
- Las 245 prácticas seleccionadas en las cinco ediciones corresponden a 109 entidades diferentes

Octubre 2016: 363 servicios en transformación
24.673 personas atendidas

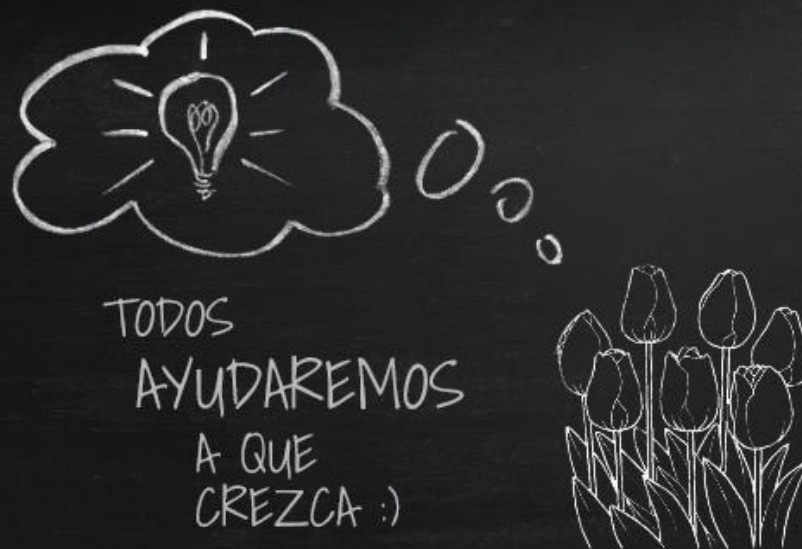
281 prácticas prometedoras, +1500 documentos evidencias

Text

¿TIENES UNA IDEA?

Ponla aquí

Date de alta y planta tú idea en nuestro huerto



No esperes más para dar de alta tu idea *Regístrate.*

Además podrás comentar y votar otras ideas.

Si sólo quieres visitar el huerto ¡¡Bienvenido!!

Regístrate!

www.elhuertodeideas.org

Sumando fortalezas...

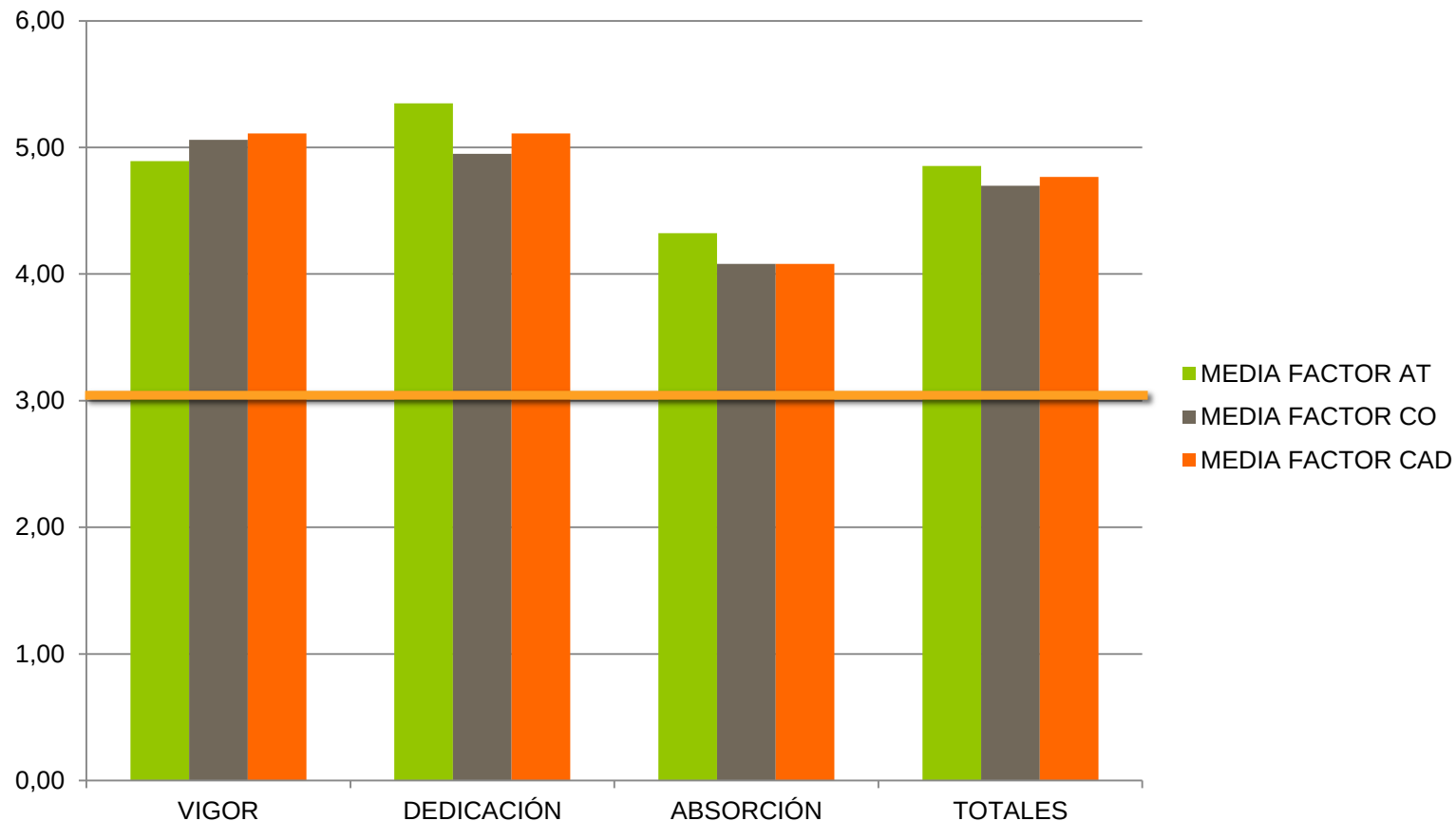
...también en las organizaciones y servicios

- Hacia organizaciones saludables y resilientes (Psicología Organizacional Positiva)
- El modelo HERO de organizaciones positivas

Salanova, M., Llorens, S. y Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del psicólogo*, 37(3), 177-184.



Vinculación Positiva con el Trabajo (adaptación por Martínez-Tur y cols., 2010, de la Utrecht Work Engagement Scale, Schaufel et al., 2002)



Bushe, G.R. y Marshak, R.J. (2016). The Dialogic Organization Development Approach to Transformation and Change. En Rothwell, W., Stravros, J., y Sullivan R. (eds.) *Practicing Organization Development 4th Ed. (407-418)*. San Francisco, Wiley.

Procesos centrales transformacionales para el éxito del enfoque dialógico:

- **EMERGENCIA**

- “Cuando se produce una perturbación en la construcción social de la realidad en curso, de manera que conduce a una reorganización más compleja. Esta interrupción ocurre cuando el orden o el patrón anterior de relaciones sociales se desmorona, y hay pocas posibilidades de volver a la forma en que las cosas eran”.

- **NARRATIVA**

- “Cuando hay un cambio en una o más narraciones básicas. Las narraciones básicas son las historias que las personas usan para explicar y traer coherencia a sus vidas organizacionales, dando sentido a los "hechos" y eventos en curso”.

- **GENERATIVIDAD**

- “Cuando se introduce o emerge una imagen generativa que proporciona alternativas nuevas y convincentes para pensar y actuar. Una imagen generativa es una o más palabras, imágenes u otros símbolos que proporcionan nuevas formas de pensar sobre la realidad social y organizacional”.



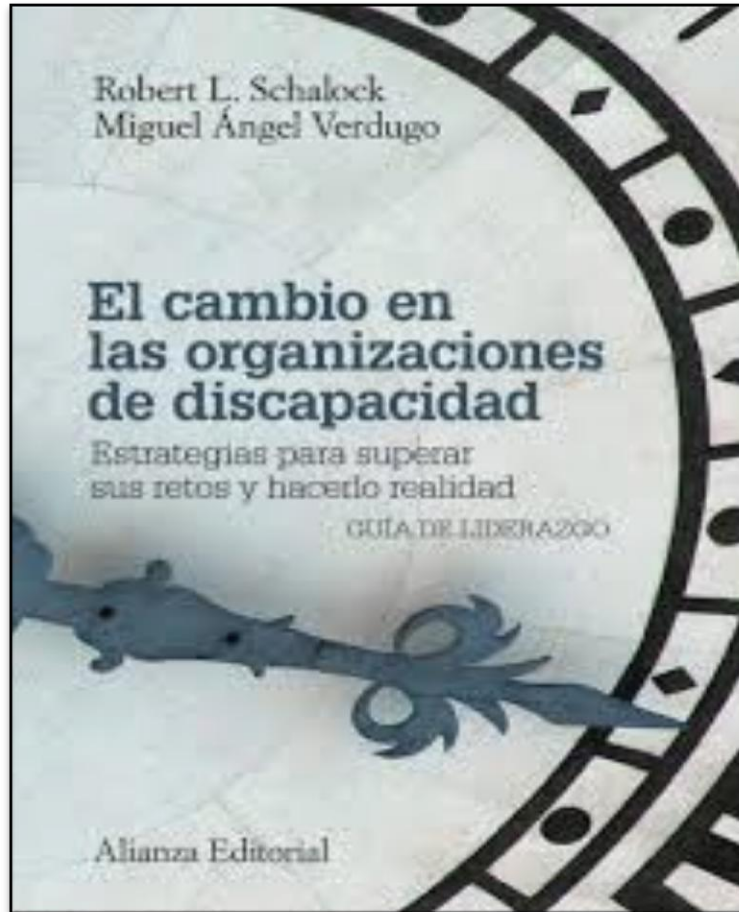
Fotografía de Erik Johansson

FIGURA 2. Condiciones de profundidad y rapidez de la innovación

Tipo de cambio Rapidez	Desarrollo (innovación convergente)	Transformación (innovación divergente)
Rápido	Estructuras y sistemas altamente fuertes y sector impermeable	Estructuras y sistemas escasamente fuertes y sector permeable
	Compromiso con el statu quo o indiferencia	Compromiso reformador
	Dependencias de poder que posibilitan el cambio	Dependencias de poder que posibilitan el cambio
	Alta capacidad para la acción (liderazgo, empoderamiento, TIC)	Alta capacidad para la acción (liderazgo, empoderamiento, TIC)
Gradual	Estructuras y sistemas altamente fuertes y sector impermeable	Estructuras y sistemas escasamente fuertes y sector permeable
	Compromiso con el statu quo o indiferencia	Compromiso competitivo
	Dependencias de poder que posibilitan el cambio	Dependencias de poder que posibilitan el cambio
	Baja capacidad para la acción (liderazgo, empoderamiento, TIC)	Baja capacidad para la acción (liderazgo, empoderamiento, TIC)

Fuente: Martínez-Tur, V. y col. (2010). *Calidad de servicio y calidad de vida: "El survey feedback" como estrategia de cambio organizacional. Análisis teórico-conceptual y resultados empíricos*. Madrid: FEAPS y Caja Madrid, p. 12; Peiró, J. M., y Martínez-Tur, V. (2008). Organizational development and change. En N. Chmiel (Ed.), *An introduction to work and organizational psychology: A European perspective* (pp. 351-376). Londres: Blackwell, p. 361.

Schalock y Verdugo, 2013: **El cambio en las organizaciones de discapacidad**. Madrid: Alianza



- Estilos de pensamiento
- Resultados personales y organizacionales
- Equipos de alto rendimiento
- Sistemas de apoyos
- Prácticas basadas en la evidencia
- Sistema de evaluación y gestión basado en el desempeño
- Crear valor mediante la innovación
- Vencer la resistencia al cambio



Kania, J. y Kramer, M. (2011). Collective Impact. *Stanford Social Innovation Review*

Kania, J. y Kramer, M. (2013). Embracing emergence: How collective impact addresses complexity. *Stanford Social Innovation Review*

Las cinco condiciones del impacto colectivo

Agenda común

Todos los participantes tienen una visión compartida para el cambio, incluida una comprensión común del problema y un enfoque conjunto para resolverlo a través de acciones acordadas.

Medición compartida

La sistemática recopilación de datos y medición de los resultados entre todos los participantes garantiza que los esfuerzos permanezcan alineados y que los participantes asuman su responsabilidad.

Actividades que se refuerzan mutuamente

Las actividades de los participantes deben diferenciarse y, a su vez, estar coordinadas a través de un plan de acción que se refuerza mutuamente.

Comunicación constante

La comunicación constante y abierta es necesaria entre los numerosos participantes para desarrollar confianza, garantizar objetivos mutuos y crear una motivación común.

Respaldo de un eje central

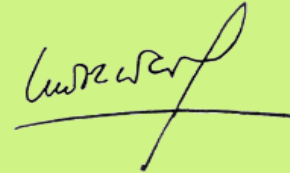
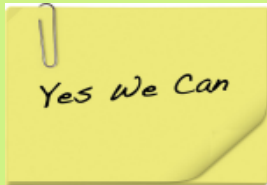
La creación y gestión del impacto colectivo exige una organización aparte con personal y un conjunto muy específico de habilidades para actuar como el eje central de toda la iniciativa y coordinar a las organizaciones y agencias participantes.

Proceso de transformación general

1



2



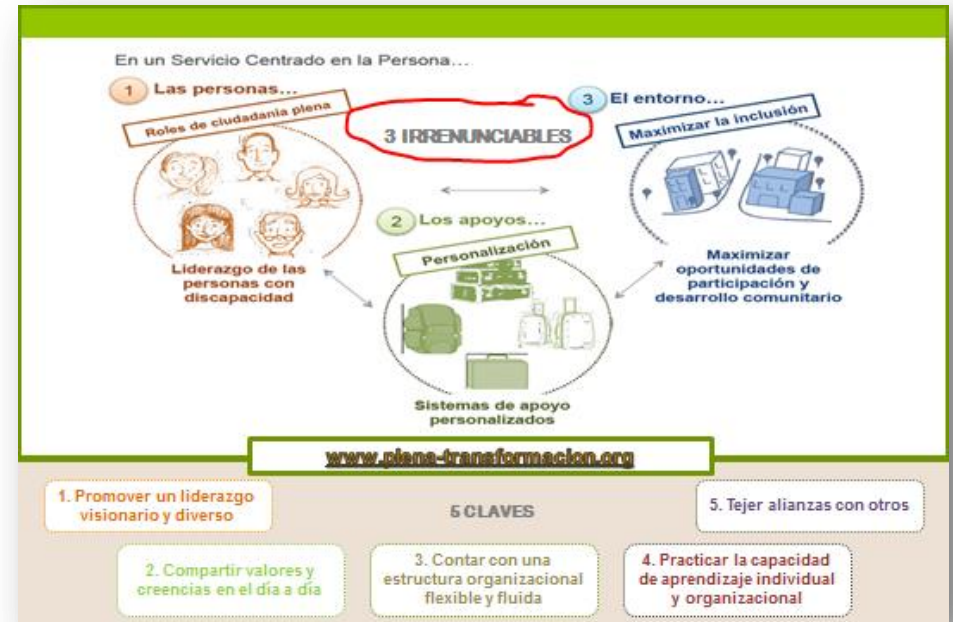
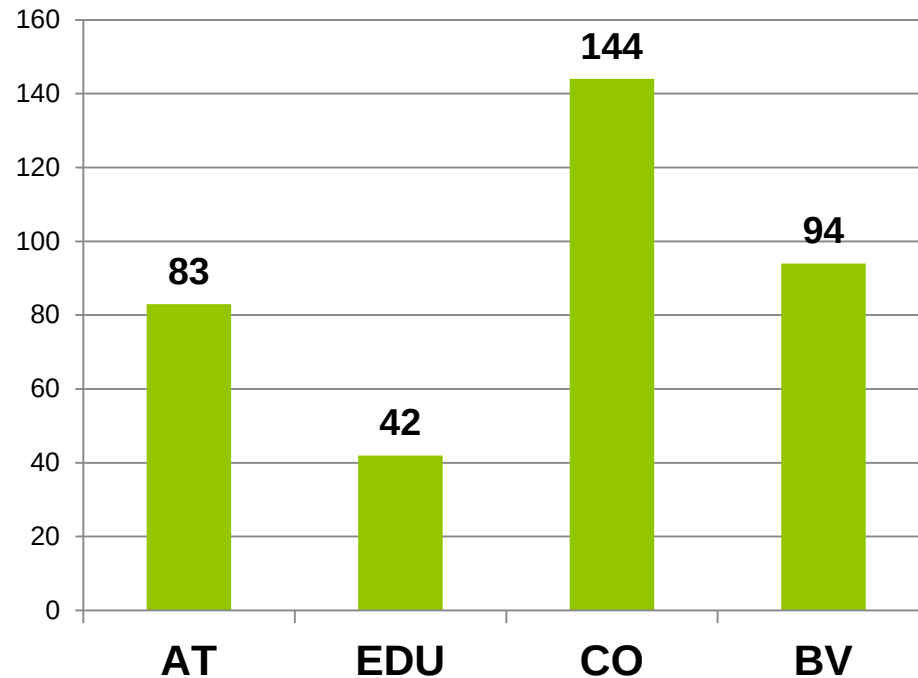
3



www.plena-transformacion.org



Proyectos de transformación en Plena inclusión (15 noviembre 2016)



www.plena-transformacion.org

363 servicios actualmente en transformación
Pertenecientes a **231 entidades** en **16 federaciones**
24.673 personas recibiendo apoyo en ellos a través de
6.922 profesionales y **863 voluntarios**



ATemprana

83 centros en transformación

14 Federaciones

9.165 personas – 940 profesionales – 83 voluntarios



Educación

42 centros en transformación

10 Federaciones

2.208 personas – 943 profesionales



C Ocupacionales

144 centros en transformación

14 Federaciones

10.281 personas – 2.403 profesionales – 666 voluntarios



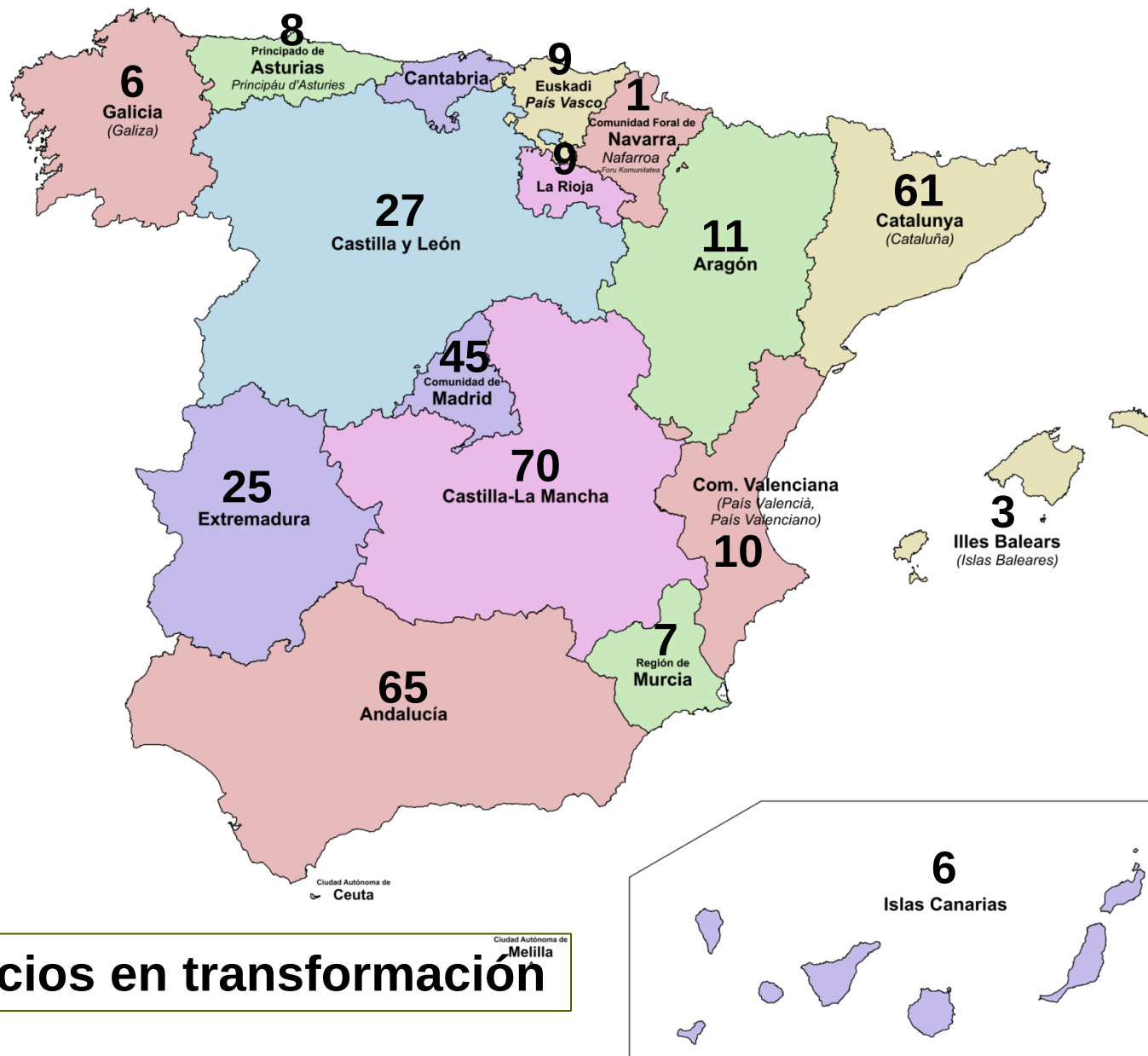
Buena Vejez

94 centros en transformación

14 Federaciones

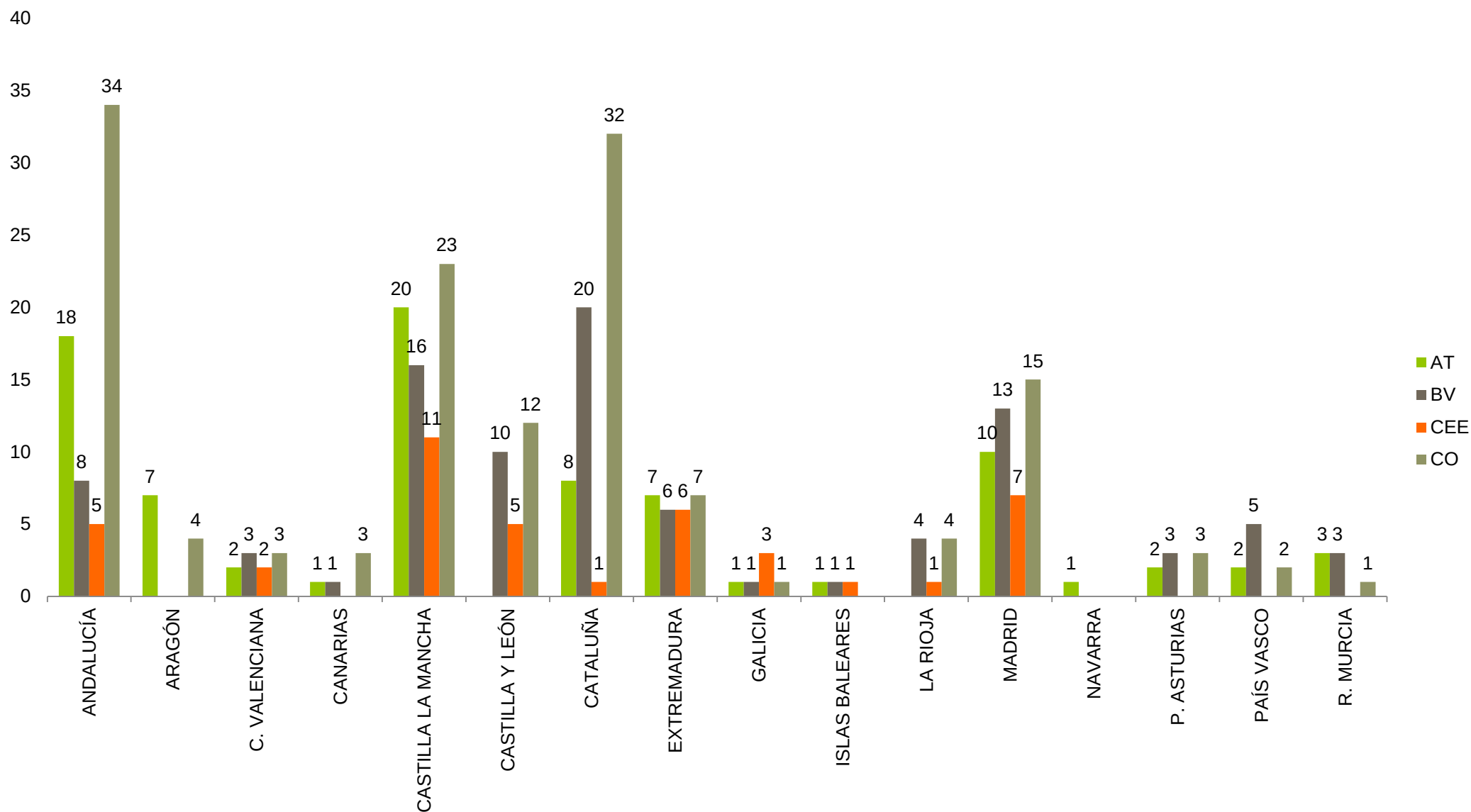
3,019 personas – 2.636 profesionales – 114 voluntarios

Proyectos de transformación en Plena inclusión (15 noviembre 2016)



363 servicios en transformación

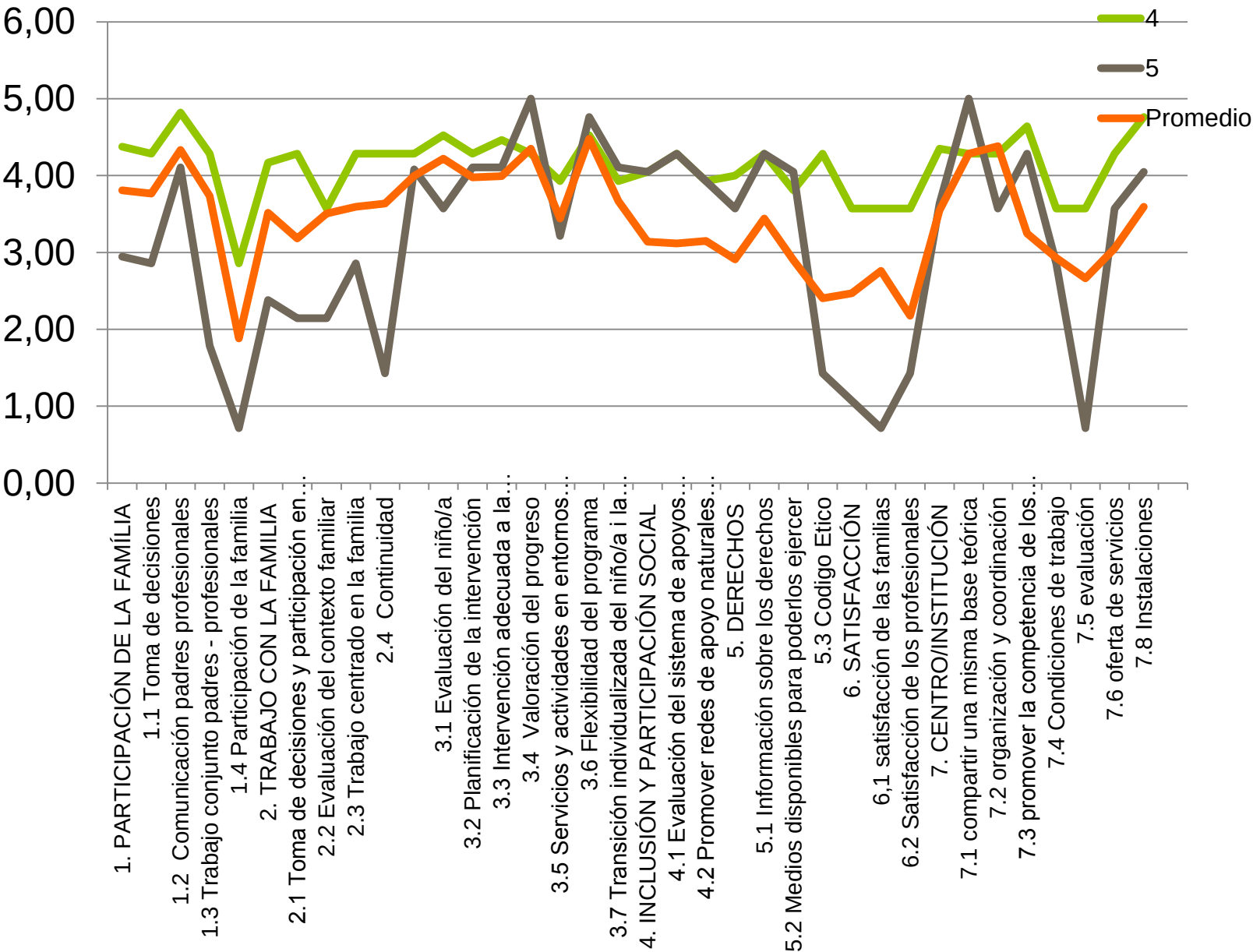
Proyectos de transformación en Plena inclusión (15 noviembre 2016)



Sistemas
EFICACES:
Evaluación
FEAPS del
Impacto en
Calidad de vida
de los **C**entros y
Servicios (Giné y
cols.)

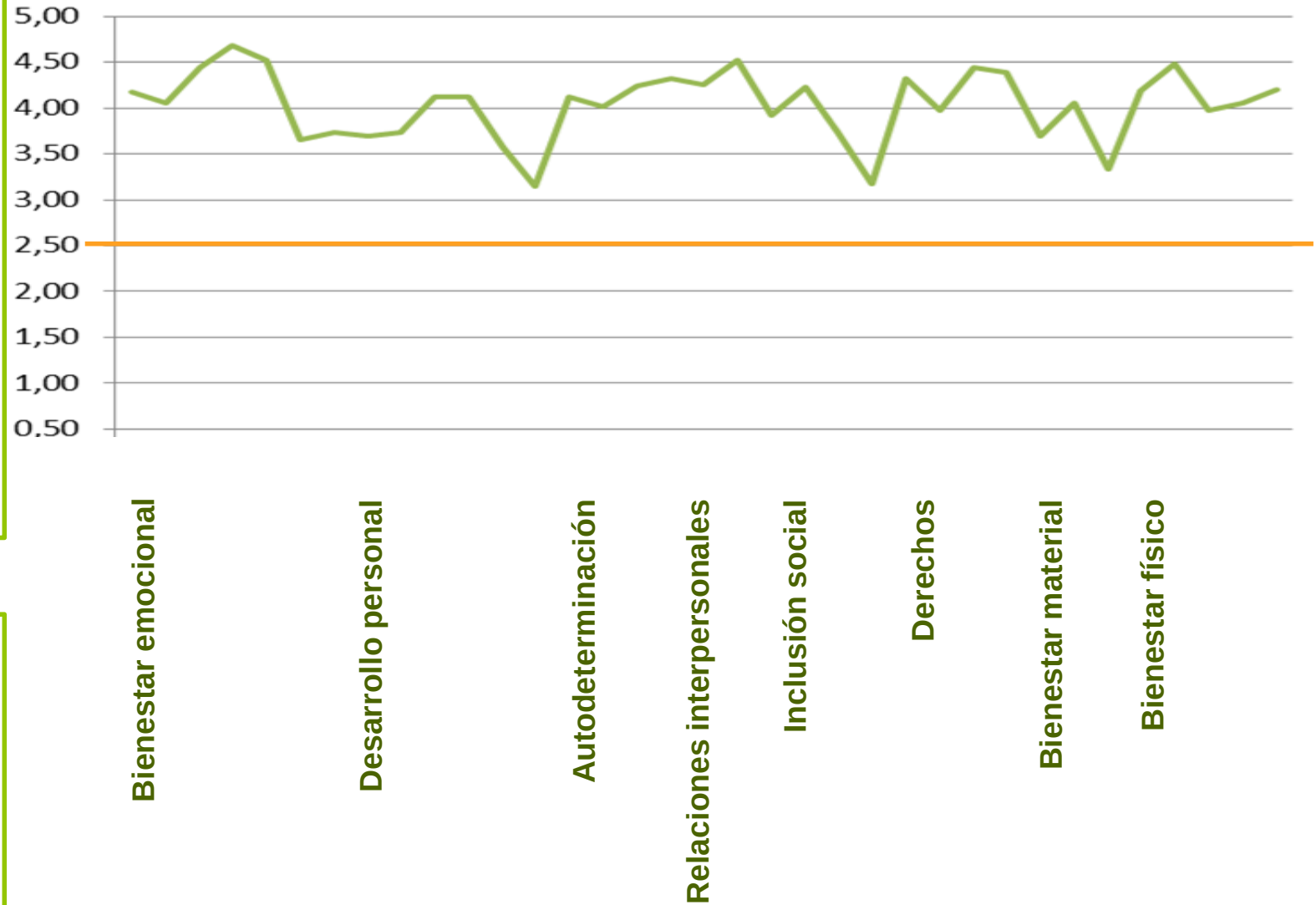
Promedio con 10
centros; gráfico
ejemplo con
datos reales de 2
centros (centros
4 y 5, mediciones
línea base, 2014)

La Atención Temprana que queremos



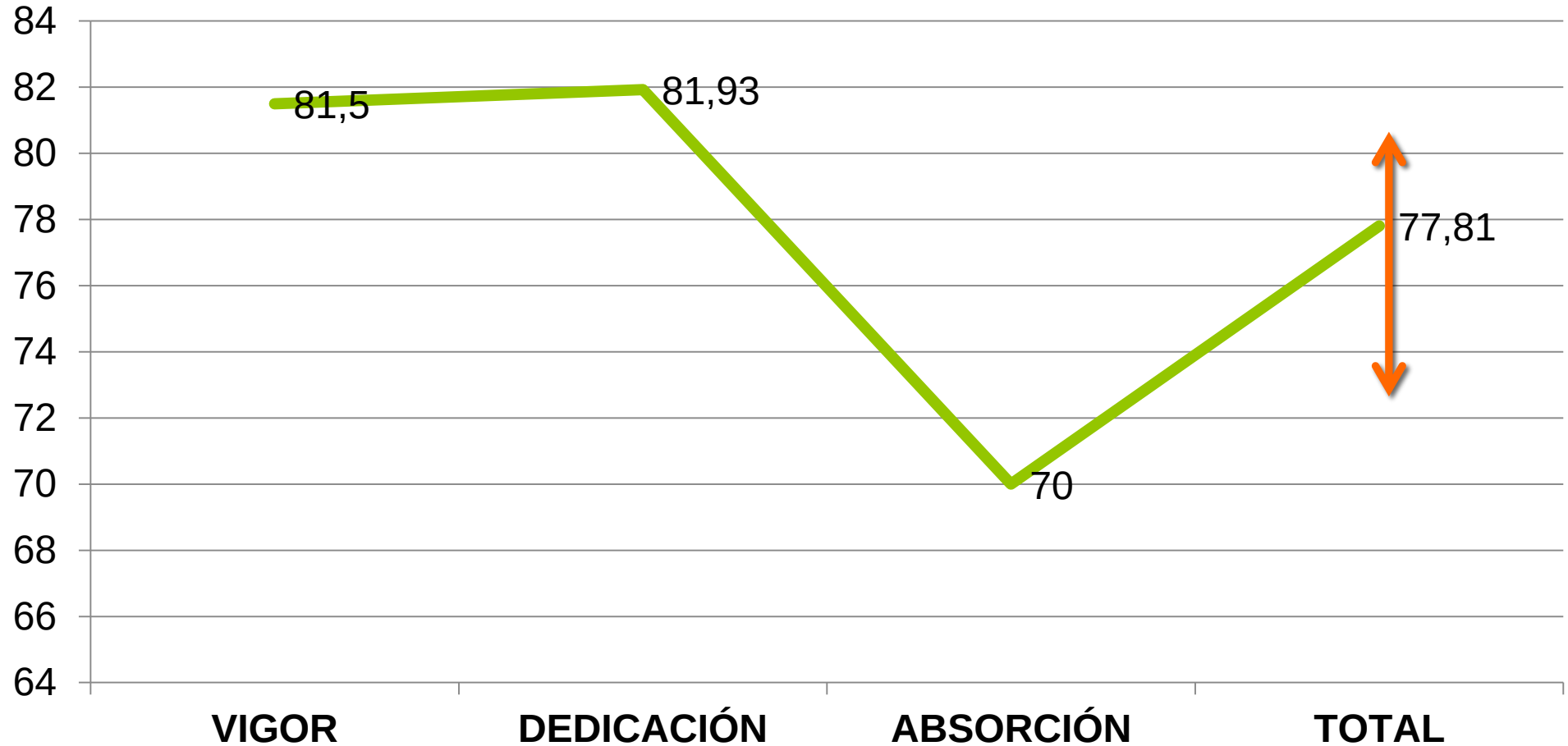
**Sistemas
EFICACES:**
Evaluación
FEAPS del
Impacto en
Calidad de vida
de los Centros
y Servicios
(Giné y cols.)

Proyecto Buena
Vejez
Promedio con 9
centros de día
(mediciones línea
base, 2016)



Vinculación Positiva con el Trabajo – Buena Vejez

Resultados promedio, expresados en %
666 profesionales (10 federaciones)



Intranet

Acciones del sitio 

Examinar

Página

Javier Tamarit Cuadrado ▾



Transformación de Servicios

Todos los sitios ▾



Documenta

Actualidad

Colabora

Servicios

Buenas prácticas

Plan Estratégico ▾



Transformación de Servicios

El Proyecto de Transformación hacia la calidad de vida, incluido en el Plan Estratégico de Plena inclusión, está orientado a transformar las entidades y sus servicios de apoyo hacia una excelencia centrada en la persona. Este proyecto tiene dos grandes ramas: por un lado la calidad FEAPS y su Sistema de Evaluación de la Calidad FEAPS, y por otro lado, el desarrollo de Servicios Centrados en la Persona.

Los proyectos concretos de transformación que se están generando actualmente se han puesto en marcha en los servicios de Atención Temprana, Buena Vejez, Centros Ocupacionales y Educación de entidades que desean iniciar un proceso de transformación.

El proyecto de transformación de los servicios hacia la calidad de vida consiste en alimentar y promover la voluntad y la acción de los servicios de Plena inclusión que voluntariamente quieran iniciar un proceso de transformación, y ofrecerles un entorno de red y de colaboración mutua, con apoyo y acompañamiento.

PREGUNTAS FRECUENTES

 ¿POR QUÉ TRANSFORMARSE?

 ¿QUIÉNES SE VAN A ENCARGAR DE TRANSFORMAR?

 ¿CÓMO CAMBIA EL ROL DE LOS PROFESIONALES EN UN CENTRO QUE ENTRA EN UN PROCESO DE TRANSFORMACIÓN?

 ¿CÓMO EMPEZAR?

 ¿QUIÉN DECIDE QUÉ, CÓMO, CUÁNDO INICIAR UN PROYECTO DE TRANSFORMACIÓN?

 ¿QUÉ SERVICIOS OFRECE PLENA INCLUSIÓN?

DOCUMENTOS GENERALES

Añadir nuevo documento

ENLACES DE INTERÉS

 <http://plena-transformacion.org/>

Añadir nuevo enlace

RESPONSABLES TRANSFORMACIÓN

 Rosa Mª Díaz Olmo - ANDALUCÍA

 Esteban Cornejo Berbeo - ARAGÓN







analiza la
convocatoria



decide si te unes



envía la solicitud

www.plenainclusion.org ¡¡¡prepárate si quieres unirte!!!
DESDE EL DÍA 21 DE NOVIEMBRE

**Llevemos con nosotros las cosas buenas
que venimos haciendo y dejemos atrás
las que actualmente ya no sirven**



Hasta el 31 de diciembre ¡¡¡prepárate si quieres unirte!!!