



IX Jornadas Científicas
Internacionales de Investigación
sobre personas con discapacidad

Prácticas Profesionales
y Organizacionales
basadas en la **evidencia**

Hospedería Colegio Fonseca
Salamanca 18, 19 y 20 de Marzo de 2015



MESA REDONDA
ROL Y VISIÓN GERENCIAL EN LA TRANSFORMACIÓN DE LAS
ORGANIZACIONES HACIA UN MODELO CENTRADO EN LA
CALIDAD DE VIDA



CLAVES ESTRATÉGICAS DE LA GESTIÓN
PARA EL LOGRO DE LA VISIÓN ORGANIZACIONAL EN CALIDAD DE VIDA

M. Amelia Martínez Valls

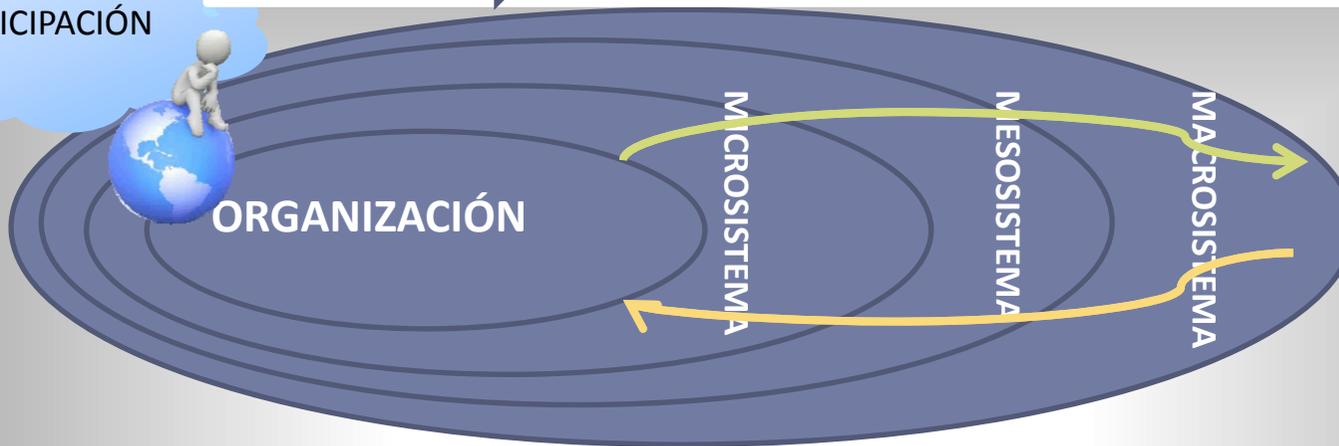


MISIÓN



CONCRECIÓN DEMANDAS / RESPUESTAS

ANTICIPACIÓN



1. Definir el futuro ⇒ Visión CDV



2. Concretar la Misión/misiones



3. Planificación estratégica

- Transformar el día a día



GESTIÓN

VISIÓN



Organización CDV

Dimensiones

Conjunto de factores que componen el bienestar personal
(Schalock y Verdugo, 2003)

1. Bienestar emocional
2. Relaciones interpersonales
3. Bienestar material
4. Desarrollo personal
5. Bienestar físico
6. Autodeterminación
7. Inclusión social
8. Derechos

Indicadores

Percepciones, conductas o condiciones específicas esas dimensiones que reflejan el bienestar de una persona
(Schalock y Verdugo, 2003)

DIMENSIONES	INDICADORES
AUTODETERMINACIÓN (ADT)	Autonomía; Decisiones; Elecciones; Metas y preferencias personales
DERECHOS (DER)	Humanos; Legales
BIENESTAR EMOCIONAL (BE)	Ausencia de sentimientos negativos; Autoconcepto; Satisfacción con la vida
INCLUSIÓN SOCIAL (IS)	Integración; Participación; Apoyos
DESARROLLO PERSONAL (DP)	Trabajo; Educación; Actividades de la vida diaria
RELACIONES INTERPERSONALES (RI)	Relaciones familiares; Relaciones Sociales
BIENESTAR MATERIAL (BM)	Ingresos; Posesiones; Condiciones de la Vivienda, Condiciones del lugar de Trabajo
BIENESTAR FÍSICO (BF)	Salud General; Salud (consecuencias); Atención Sanitaria; Sueño

R. Personales

Aspiraciones definidas y valoradas personalmente
(Schalock, Gardner y Bradley, 2006)

Los beneficios derivados a los receptores de los programas **que son resultado**, de forma directa o indirecta, de las actividades, servicios y apoyos de los programas
(Schalock 2012)

TODAS LAS PERSONAS

Mejoran su calidad de vida, en el día a día, obteniendo los RP deseados, en todas las dimensiones



MISIÓN: CDV - Orientar. Fundamental, Definir, Constatar

1. Identificar las verdaderas necesidades y preferencias de las PCD

*El concepto de calidad de vida da el valor primordial a la persona como el principal criterio a la hora de valorar el éxito de las acciones emprendidas que le tienen como referente.
(Verdugo, 2012).*

CDV

2. Proporciona una guía para la planificación estratégica y el diseño de los programas de intervención

Establecer conexiones causa-efecto

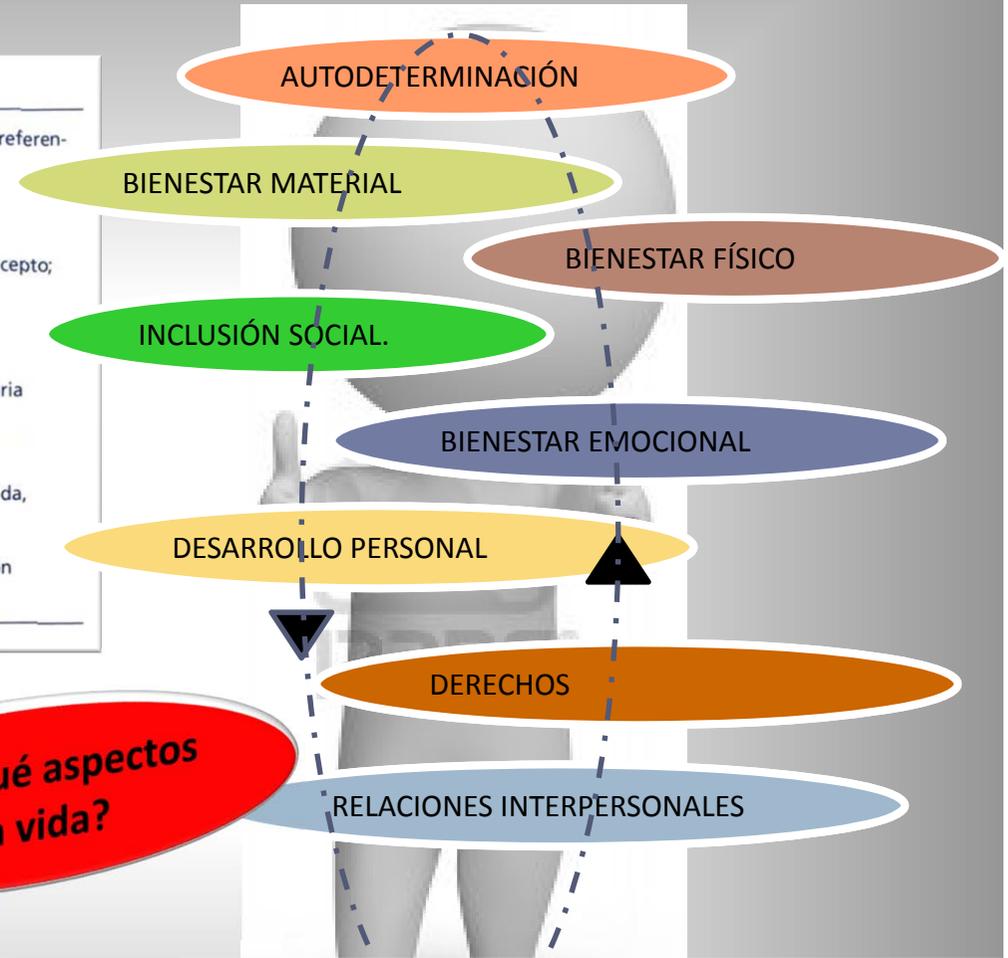
3. Nos permite evaluar los resultados de calidad y la eficacia de las acciones que emprendemos.

Magnitud y dirección del impacto



CUESTIONAMIENTO CONCEPTUAL ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	INDICADORES
AUTODETERMINACIÓN(ADT)	Autonomía; Decisiones; Elecciones; Metas y preferencias personales
DERECHOS (DER)	Humanos; Legales
BIENESTAR EMOCIONAL (BE)	Ausencia de sentimientos negativos; Autoconcepto; Satisfacción con la vida
INCLUSIÓN SOCIAL (IS)	Integración; Participación; Apoyos
DESARROLLO PERSONAL (DP)	Trabajo; Educación, Actividades de la vida diaria
RELACIONES INTERPERSONALES (RI)	Relaciones familiares; Relaciones Sociales
BIENESTAR MATERIAL (BM)	Ingresos; Posesiones; Condiciones de la Vivienda, Condiciones del lugar de Trabajo
BIENESTAR FÍSICO (BF)	Salud General; Salud (consecuencias); Atención Sanitaria; Sueño



¿Para quién?
¿En cuánto tiempo?
¿Sobre qué aspectos de la vida?

Gestionar un conjunto de programas o servicios, desde un modelo de CDV

Implica centrarnos en la persona como una entidad integrada, global.

Ir más allá del desarrollo de unas habilidades concretas para un fin determinado

Desarrollo de la persona en sí misma, toda la persona, en todos sus aspectos.

CUESTIONES ORGANIZACIONALES A PLANTEAR



RESPUESTA ORGANIZACIONAL

Si la **prestación de apoyos** tiene como **misión** reducir la discrepancia entre la discapacidad de una persona y las demandas de su entorno

Y, si manteniendo apoyos personalizados apropiados durante un largo periodo, el funcionamiento en la vida de la persona con DI generalmente mejorará, (DI. Pr.5 - AAIDD 2011)



APOYOS AJUSTADOS NECESIDADES
NO COMPARTIMENTOS ESTANCO
CON PARÁMETROS COLECTIVOS

Mejorar Calidad de Vida

Misión (Verdugo, M.A.; Gómez, L.; Arias, B.; Santamaría, M.; Clavero, D.; Tamarit, J. 2013)

Se experimenta cuando

- Necesidades se ven satisfechas
 - Se tiene la oportunidad de mejorar en las áreas vitales más importantes
- (Schalock y Verdugo, 2003)

Misión

Cambio

Intervenciones

Programas

Sistemas de apoyos y oportunidades, basados

- en la individualización,
- en las diferencias
- en la naturaleza única de cada persona

(Schalock, R., y otros. 2006)

Apoyos comunitarios integrados...

Para hacer posible que las PCD se incorporen a esos apoyos comunitarios generales para todos los ciudadanos

(Schalock, R., y otros. 2006)

ORGANIZACIÓN Y FINANCIACIÓN NO AJUSTADA AL SISTEMA



Misión



“Desarrollar los sistemas de trabajo que van a garantizar el logro de los RP deseados por las PCD en todas las dimensiones del modelo de CDV”



Visión

Sólo y en la medida en que esos RP se materialicen podremos hablar de una gestión de calidad organizacional



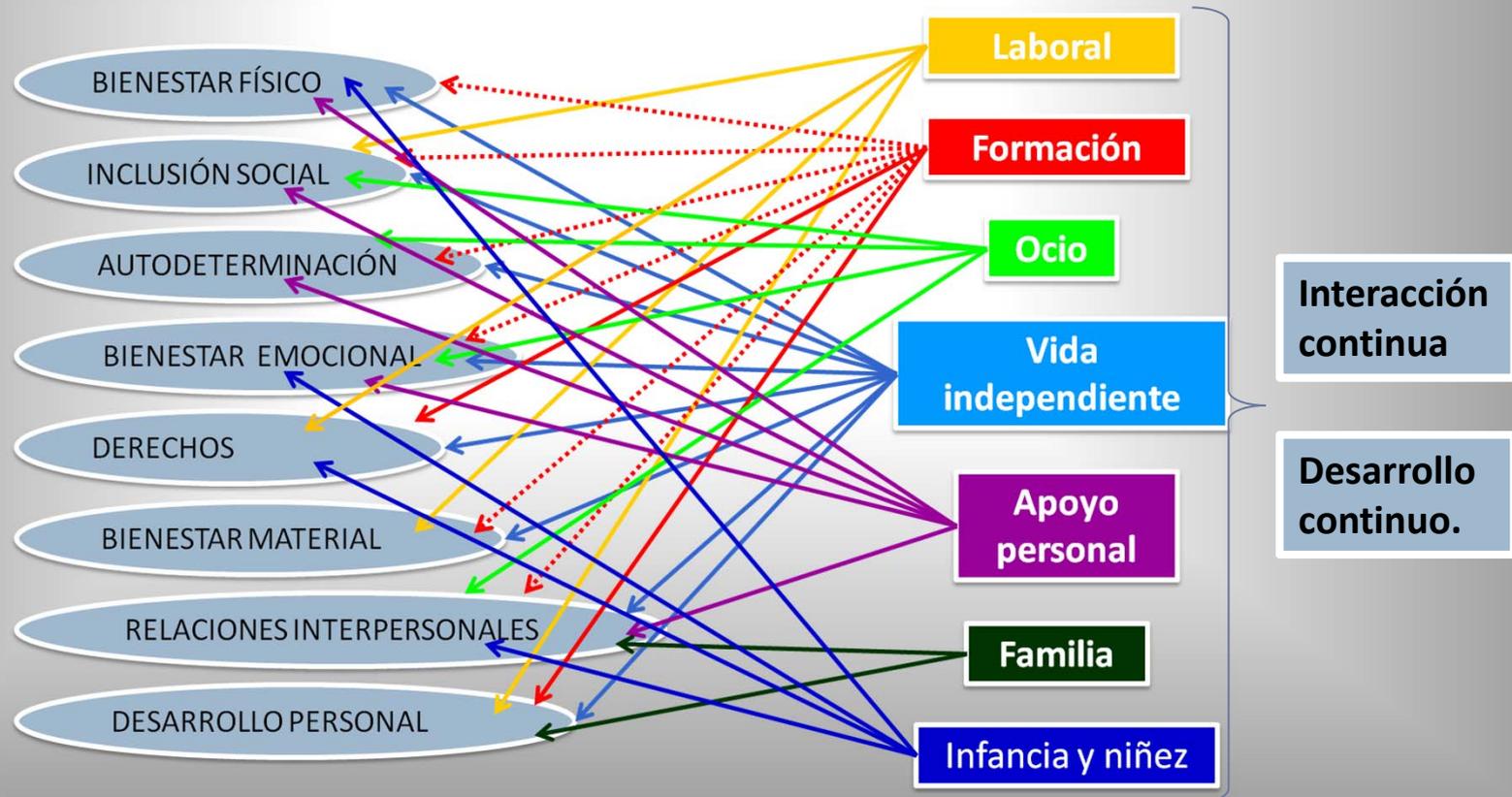
Misión

“Generar los apoyos **DIRECTOS E INDIRECTOS, NECESARIOS Y SUFICIENTES**, que requieren las personas con discapacidad para **LOGRAR SUS ASPIRACIONES** en materia de CDV”

Misiones

Sistema ESTRUCTURA DE APOYO distribuye LOS PROGRAMAS/SERVICIOS en diferentes áreas que abarcan todos los aspectos del desarrollo de la vida de la persona

ÁREAS INTERVENCIÓN - PCD/FAMILIAS





Misión

“**PROVEER LOS RECURSOS E INFRAESTRUCTURAS NECESARIOS PARA** la generación de los apoyos directos e indirectos, necesarios y suficientes, que **NECESITAN** las personas con discapacidad para lograr de sus aspiraciones en materia de calidad de vida”

Misiones

Área de Calidad

Asegurar la eficacia y eficiencia de las acciones

Área de MK y Comunicación

Generar oportunidades para el desarrollo de la CDV de las PCD, transformando/eliminando las barreras psicológicas y culturales en la sociedad

Área de Recursos Humanos

Proveer los RR.HH., suficientes y capaces, para cumplir los objetivos de la organización

Voluntarios / Apoyos Naturales

Área de Administración

Garantizar la documentación, organización administrativa y financiera que asegure el mantenimiento de infraestructuras y recursos.

Área de Accesibilidad

Asegurar el acceso - todos los desplazamientos

Asegurar el acceso a la información y a la comunicación TICS

DIVERSIDAD

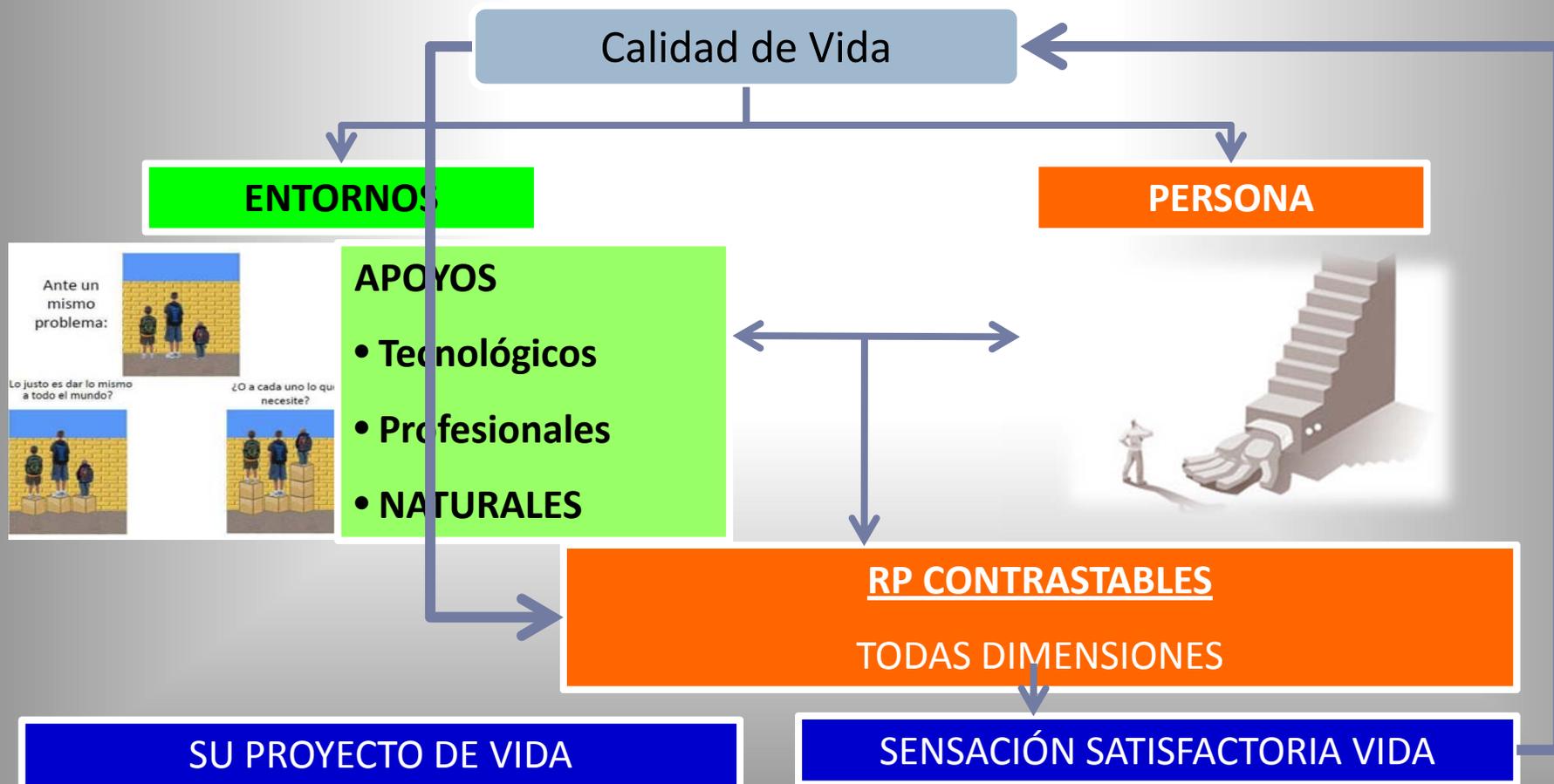
ÁREAS
GESTIÓN ESTRATÉGICA



GESTIÓN ESTRATÉGICA

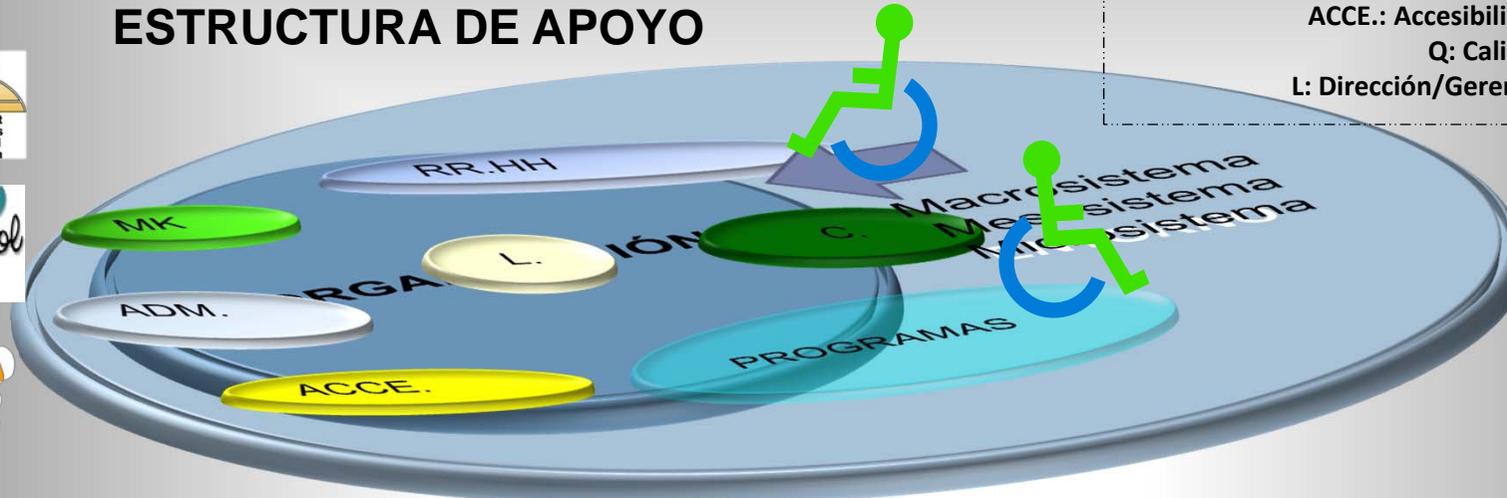
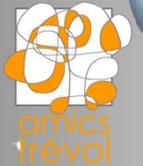
Estrategia : conjunto coordinado de acciones que concurren en el tiempo y en el espacio para lograr unos objetivos concretos

Nuestra Estrategia



ESTRUCTURA DE APOYO

RR.HH.: Recursos Humanos
MK: Marqueting y Comunicación
ADM.: Administración
ACCE.: Accesibilidad
Q: Calidad
L: Dirección/Gerencia



- Diseño esférico adaptable y expandible hacia la comunidad
- Flujos constantes de comunicación en todas direcciones
 - Toma decisiones sin burocracia
- Capacidad de respuesta, brevedad y flexibilidad
 - Comunicación formal
 - Calidad de RR.HH.
 - Función directiva

El resultado es una estructura organizativa plana, flexible y adaptable, capaz de absorber y generar todos los flujos de comunicación necesarios y permeable al entorno. Así es posible prevenir y en su defecto actuar de forma inmediata

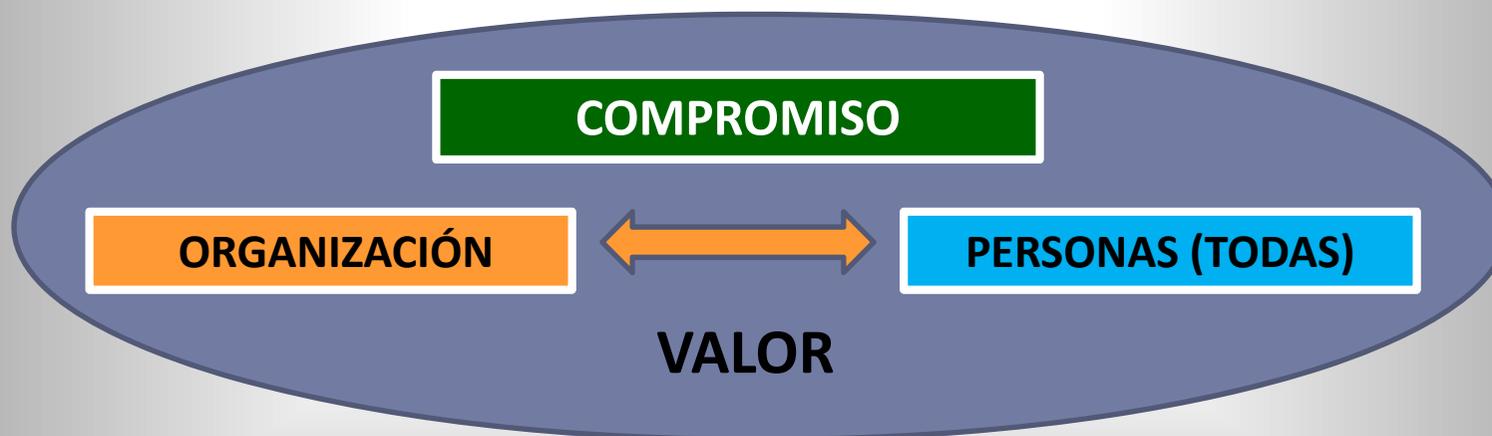


CLAVES ESTRATÉGICAS

1. La gestión de las personas
2. La gestión de los entornos
3. Los recursos que se disponen
4. Los Valores
5. La transformación continua

1. La gestión de las personas

Estrategias **GESTIÓN RECURSOS HUMANOS**

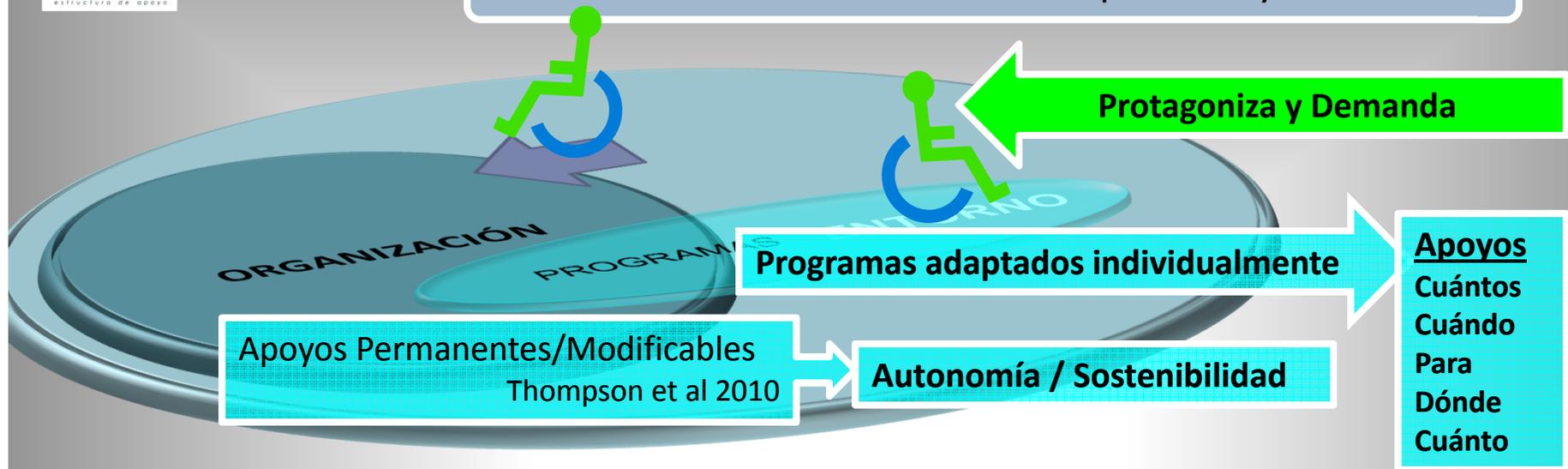


PERSONAS

Las personas con discapacidad y sus familias:

El personal técnico, los voluntarios y otras personas implicadas en los proceso

Personas con discapacidad y sus familias



inmediatos

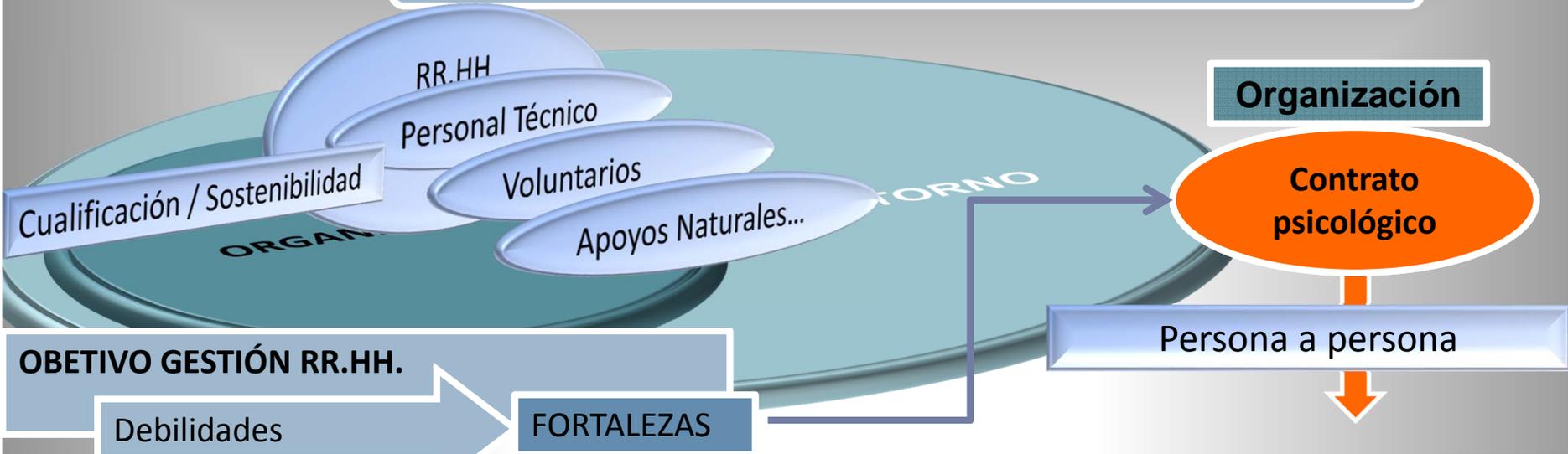


- Necesidades de Apoyo SIS/ PAI – PCD Protagonista
 - Equipo de Apoyo enfocados a objetivos concretos
 - Gestor de caso
 - Aprendizaje Arriba-Abajo
- El personal le propone y muestra la realidad de forma comprensible-toma decisiones –acompañamiento
 - Planificación Centrada en la persona
 - Apoyo Conductual Positivo
- El propio hogar, las cafeterías, bibliotecas, empresas y espacios públicos

Todas las habilidades que constituyen la vida de las personas con o sin discapacidad se aprenden a medida que se van poniendo en práctica en la vida real.



Personal Técnico/Voluntarios/Apoyos Naturales ...



OBETIVO GESTIÓN RR.HH.
Debilidades → FORTALEZAS

APROVECHAR oportunidades
AFRONTAR / EVITAR amenazas

Persona a persona

- Prestador de apoyos
- Cuándo y dónde es requerido
- Asume toda la responsabilidad de la organización

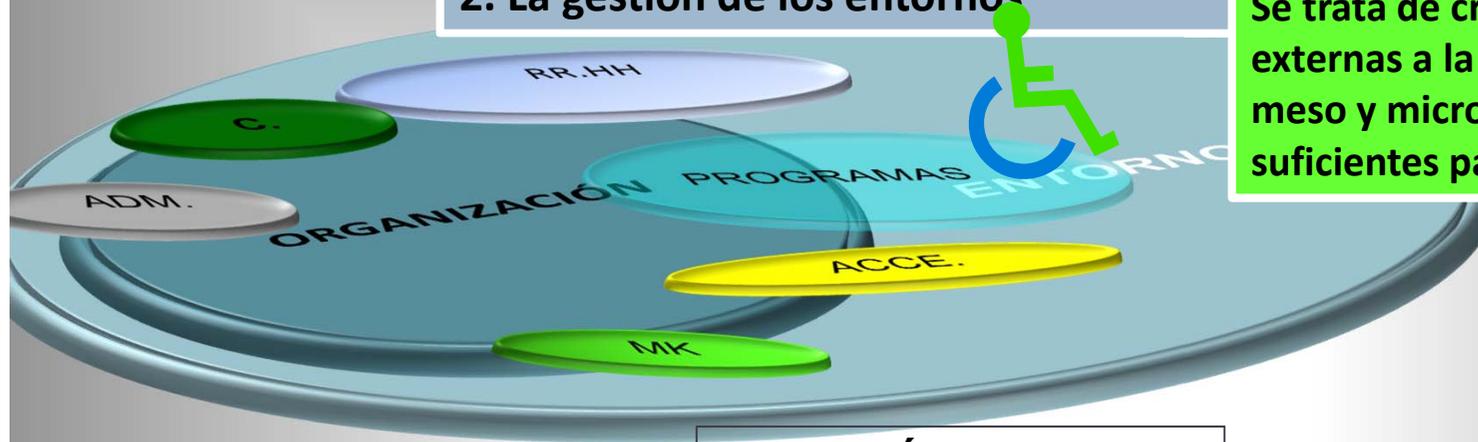


- Motivado
- Progresivamente más cualificado
- Aprende de su propia experiencia y de los demás
- Es parte de una o mas estructuras de apoyo distintas para cada persona
 - Trabaja en red intra e inter equipos
- Gestión por competencias - Asume funciones en el conjunto según sus competencias
- Se coordina por equipos (área, trabajo, apoyo). Comunidades de Aprendizaje

CLAVES ESTRATÉGICAS

2. La gestión de los entornos

Se trata de crear las condiciones externas a la persona en el macro, meso y microsistema, necesarias y suficientes para su inclusión



SIMULTÁNEAMENTE

MÚLTIPLES ACCIONES

DISTINTOS CONTEXTOS

CAMBIOS CONVERGENTES

GENERACIÓN/APROVECHAMIENTO
OPORTUNIDADES



La inclusión, contribución y libertad y los conflictos y dificultades generados en su búsqueda, merecen la pena en sí mismos.

(O'Brien, J.2003)



2. 1 Estrategias de comunicación externa - Mk

- Contactos sistemáticos con los organismos públicos
- Presencia permanente en el entorno social,
- Creación y difusión de una imagen corporativa que permita la identificación de los objetivos de la organización vinculados a un alto nivel de cualificación profesional

- Compromiso político con la organización y sus objetivos
- Liderazgo social en la comunidad

ENTORNO

- Cambios de apertura hacia las PcD
- Confianza en aquellos que utilizan nuestros servicios

2. 2 Estrategias de intervención directa para la transformación de los entornos

- La organización se desplaza al lugar donde la persona está y necesita el servicio y no al revés

- Accesibilidad de todas las PCD a todos los servicios y recursos

ENTORNO

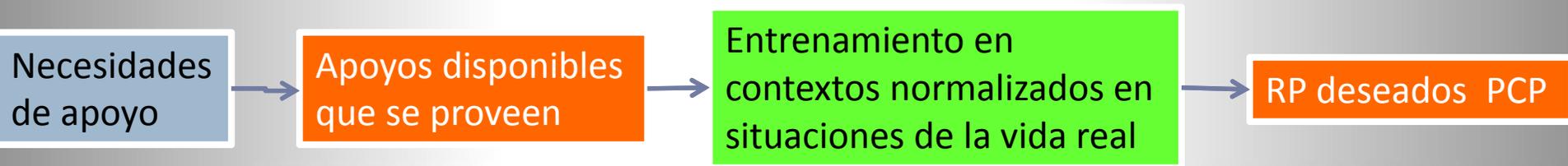
- Actitudes de apertura y acogida **hacia las posibilidades** de las personas con discapacidad.

2. 3 Adaptación particular



Un modelo de sistema de apoyos alinea los apoyos específicos prestados para reducir los desajustes entre la capacidad de la persona y las demandas del entorno, mejorando de esta forma el funcionamiento humano y la calidad de vida de la persona

(Schalock 2012)



Presencia continua en la comunidad PCD acompañadas por la organización

- Impacto directo en el micro y mesosistema
- Impacto indirecto sobre el macrosistema

ENTORNO

- Cambia las expectativas sobre las capacidades y posibilidades de las PCD
- Nuevas oportunidades que facilitarán nuevos avances,
- Nos aporta el liderazgo social que necesitamos para influir en él.



CLAVES ESTRATÉGICAS

3. La gestión de los recursos

Financieros:

- Administración rigurosa, alto sentido del deber, disciplinada, capaz de imponer normas de austeridad.
- Utiliza y adapta todas las alternativas que el sistema ofrece.

Experimenta los efectos de la propia organización sobre el macrosistema.

Entornos:

Los lugares de entrenamiento y las infraestructuras que utilizamos son los mismos que la sociedad ha creado para el conjunto de la población.

Estos entornos por sí mismos aportan

- Cantidad de **modelos comportamentales** con conductas socialmente adecuadas;
- Facilitan **entrenamiento constante** de las conductas y habilidades en el mismo contexto social donde son necesarias;
- Proporcionan siempre la **posibilidad de intentarlo** de nuevo, cuantas veces sea necesario;
- Facilitan los procesos de **generalización** ;
- Contribuyen a la **sostenibilidad** de nuestra organización, ya que es la propia comunidad social quien los financia y mantiene por sí misma, no nosotros.



El tiempo dedicado a la intervención:

La inclusión en la comunidad como principio

Obtener RP inmediatamente y en la misma etapa cronológica de la vida

La PCD está en continua interacción con el entorno

la intervención es continua y abarca todo el tiempo

Resultados Personales

Mayor autonomía
Persona /Familia

Implicación progresiva de más
recursos de apoyo
procedentes de la sociedad

Sostenibilidad

Las personas y las infraestructuras propias :

RR.HH

importante fuente de recursos para la provisión de apoyos

ORGANIZACIÓN
INFRAESTRUCTURAS



CLAVES ESTRATÉGICAS

4. Los valores

GESTIÓN ESTRATÉGICA
RESULTADOS

VALORES
CULTURA CORPORATIVA



VISIÓN



Calidad de Vida

VALORES



Ver a las PCD como ciudadanos de pleno derecho

Proporcionar los recursos necesarios para acceder a las mismas oportunidades que cualquier otro ciudadano.

Asumir el potencial de desarrollo todas las PCD

Responsables de su logro y del cumplimiento de sus posibilidades. Nunca se acaban.

Entender PCD como ciudadanos forman parte de la comunidad, aunque su participación sea parcial

La inclusión no es una posibilidad sino la realidad de la que hemos de partir.

Promover inversión de esfuerzo y recursos en, el desarrollo y realización personal de las PCD

Iguales derechos y responsabilidades : construir sus vidas y contribuir (ciudadanos) al bien común.

Exigir de los programas e intervenciones con las PCD ser procesos de tránsito

Producir resultados concretos / tiempos concretos. El fracaso está en la intervención. desarrollada

RESPECTO

CÓDIGO ÉTICO

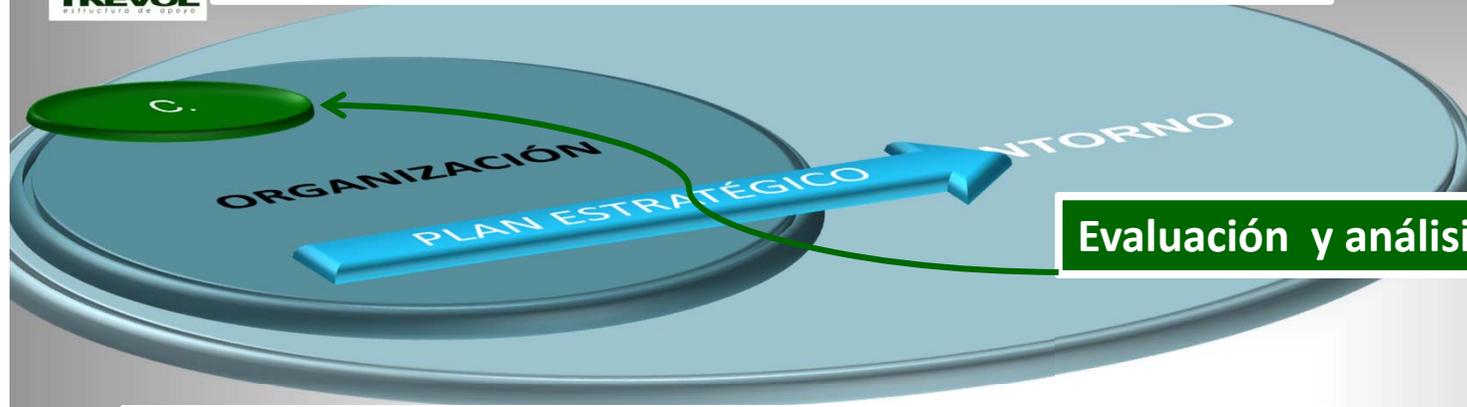




CLAVES ESTRATÉGICAS



VISIÓN



Evaluación y análisis de resultados

5. La transformación continua

EVALUACIÓN IMPACTO → FEEDBACK → CORREGIR EFECTOS - INDESEADOS/INSUFICIENTES



Natural
Planificado
Necesario,

Porque los esfuerzos han de dirigirse para obtener resultados en y con las personas, (con o sin discapacidad)

Organismos eminentemente dinámicos, en contextos dinámicos, siempre unos y otros en constante interacción, evolución y cambio

Estrategias de gestión para desarrollar una actitud proactiva a la innovación

RR.HH.

1. Sistemas de comunicación interna, tanto horizontal como vertical, facilitar la no burocracia.

2. Liderazgo itinerante, participativo/consultivo; asertivo y transparente. Decisiones justificadas y explicadas.

C.

RR.HH.

3. Evaluación de resultados fuerza proceso de cambio permanente hacia la mejora continua

Cambios naturales en la organización

TODOS



A. Interv.
Program.

4. Los programas como procesos de tránsito a objetivos concretos.

MK.
RR.HH.

5. Apertura y desplazamiento de la organización hacia la comunidad / incorporación de la comunidad dentro de la organización.



OTROS EFECTOS DERIVADOS DE LA GESTIÓN



1. FINANCIACIÓN/COSTE SEGÚN NECESIDADES. EFICACIA Y EFICIENCIA

Coste servicios = f (nº + intensidad apoyos + grado en que no están presentes en la comunidad).
RP = Capacidades/Posibilidades + Apoyos

2. DIVERSIFICACIÓN, EMPODERAMIENTO

Variabilidad y ajuste individual \Rightarrow PCD/familias demandar/elegir qué hacer y cómo conducir su vida.

3. IMPLICACIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA, NORMALIZACIÓN SOCIAL

Incorporación sociedad + entornos normalizados \Rightarrow relación continua, positiva normalizadora PCD \leftrightarrow entorno
 \Rightarrow cauces participación ciudadana PCD + roles + conductas normalizadas.

4. ALIANZAS/ REDES

Estrategias de comunicación \Rightarrow trabajo en red con personas, entidades sectores \Rightarrow alianzas + sinergias.

5. RENTABILIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

Rentabilidad la capacidad de producir beneficio que supera la inversión o esfuerzo realizado \Rightarrow sostenibilidad
incremento + diversificación servicios \Rightarrow más aspectos / más personas \Rightarrow justicia social.

6. EXCELENCIA

RP medida de evaluación gestión \Rightarrow planes mejora continua sobre hechos objetivos. Visión y Misión compartida

7. LIBRE COMPETENCIA / AUTODERTEMINACIÓN

Resultado final PCD/familias elegir y demandar \Rightarrow financiación para contratar dónde/con quién ellas quieran.



RESULTADOS DE LA ORGANIZACIÓN

CENTROS AUTORIZADOS

- CENTRO OCUPACIONAL TRÉVOL
- VIVIENDA TUTELDA TREVOL
- CENTRO ATENCIÓN TEMPRANA (e.t.)

SERVICIOS AUTORIZADOS CONSELLERIA DE BIENESTAR SOCIAL:

- SERVICIO OCUPACIONAL DE EMPLEO CON APOYO
- SERVIICIO DE VIDA INDEPENDIENTE CON APOYO
- SERVICIO DE ATENCIÓN TEMPRANA, INCLUSIÓN EDUCATIVA Y TERAPIA FAMILIAR
- SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN CUALIFICADA
- SERVICIO DE APOYO PERSONAL Y ATENCIÓN PSICOLÓGICA
- SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO Y ASISTENCIA PERSONAL
- SERVICIO DE OCIO
- SERVICIO DE INFORMACIÓN ESPECIALIZADA EN MATERIA DE ACCESIBILIDAD

Empleo	<ul style="list-style-type: none">• 566 contratos en la Empresa Ordinaria• 65 Indefinidos• 114 contratos en empleo protegido
Formación	<ul style="list-style-type: none">• 394 Alumnos en F. Ocupacional/ Profesional para el empleo- Interna• 84 Alumnos en EPA• 80 Alumnos en F. Ocupacional/ Profesional para el empleo-externa• 53 alumnos en FC• 25 Alumnos en Inclusión Educativa
Ocio)	<ul style="list-style-type: none">• 1.387 recorridos /Semestre• 17.078'2 Km• 168 actividades distintas• Impacto (12 personas de media/actividad =12.016) no se incluyen almuerzos semanales y comidas de T. Teatro ni almuerzos o cafés diarios
Vivienda	<ul style="list-style-type: none">• V. I. 14 / 3personas viven solas• SAD 8/14



www.trevol.org
www.trevolintegra.com
trevol@mancovall.com

Muchas Gracias