

# El modelo de transformación de Plena Inclusión

## ¿Cómo podemos contribuir a u un proceso de transformación Social?

Berta González Antón  
Coordinadora técnica de Plena inclusión

A close-up photograph of a person's hand holding a white card. The card is covered with various hand-drawn symbols in blue, red, and black ink. The symbols include a large blue circle, a red circle, a black question mark, and several abstract shapes. The background is a soft, out-of-focus light blue.

¿Cómo apoyar a las personas para que tengan una buena vida?

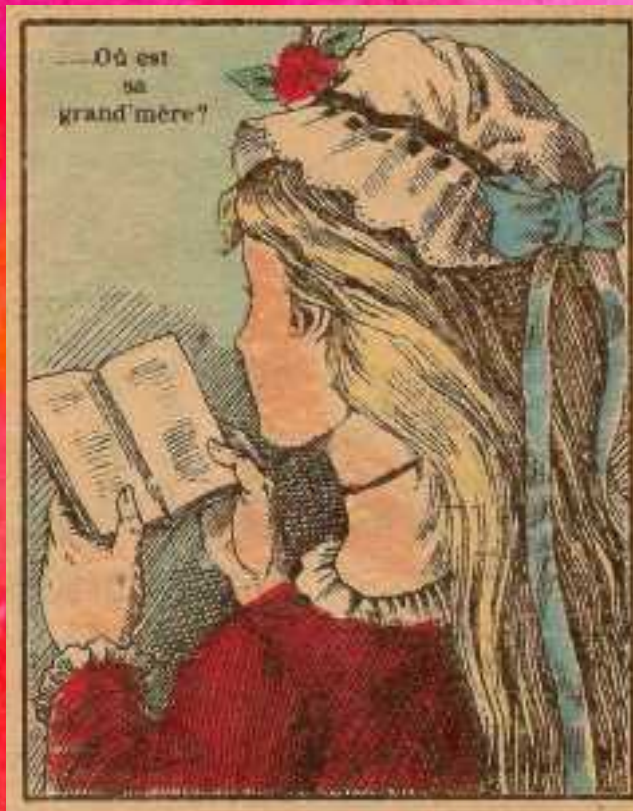
¿Cómo apoyar el proyecto de vida de cada persona?

¿Cómo contribuir a proyectos de vida compartidos?

¿Cómo promover comunidades inclusivas?



HISTORIAS  
DE PLENA  
INCLUSIÓN



HISTORIAS  
DE PLENA  
INDEFENSIÓN

- La discapacidad intelectual, los entornos segregados y la exclusión, son tres variables altamente relacionadas.
- Aquellas personas con mayores necesidades de apoyo, presentan una mayor probabilidad de verse emplazados en entornos segregados y altamente especializados.
- En ocasiones, las oportunidades que se les ofrecen para participar en la comunidad generalmente son escasas, pudiendo no tener en cuenta sus preferencias.
- Más de la mitad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que viven en entornos residenciales son personas con discapacidad intelectual, especialmente con grandes necesidades de apoyo.

# ALGUNOS DATOS

(Verdugo y Navas, 2017-2018)

- 111 horas semanales de cuidados personales, dedicación exclusiva al cuidado de la persona.
- Más de la mitad de las personas que se ocupan de los cuidados personales (en su mayoría familiares) han visto deteriorada su salud debido a este motivo.
- Las familias están en contacto con una media de 8 profesionales socio-sanitarios dadas las necesidades complejas de sus hijos, profesionales que, según el 80% de las familias, carecen de coordinación alguna.
- Gasto extra (sobrecoste) de 47.129 € anuales entre las familias.

# ¿Y LAS FAMILIAS?

(Verdugo y Navas, 2017-2018)

# ¿Y SI PONEMOS EL FOCO EN LOS SISTEMAS DE PRESTACIÓN DE APOYOS?





Javier Tamarit, Murcia,  
III Congreso Internacional  
de Autismo (2014)

*“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”*



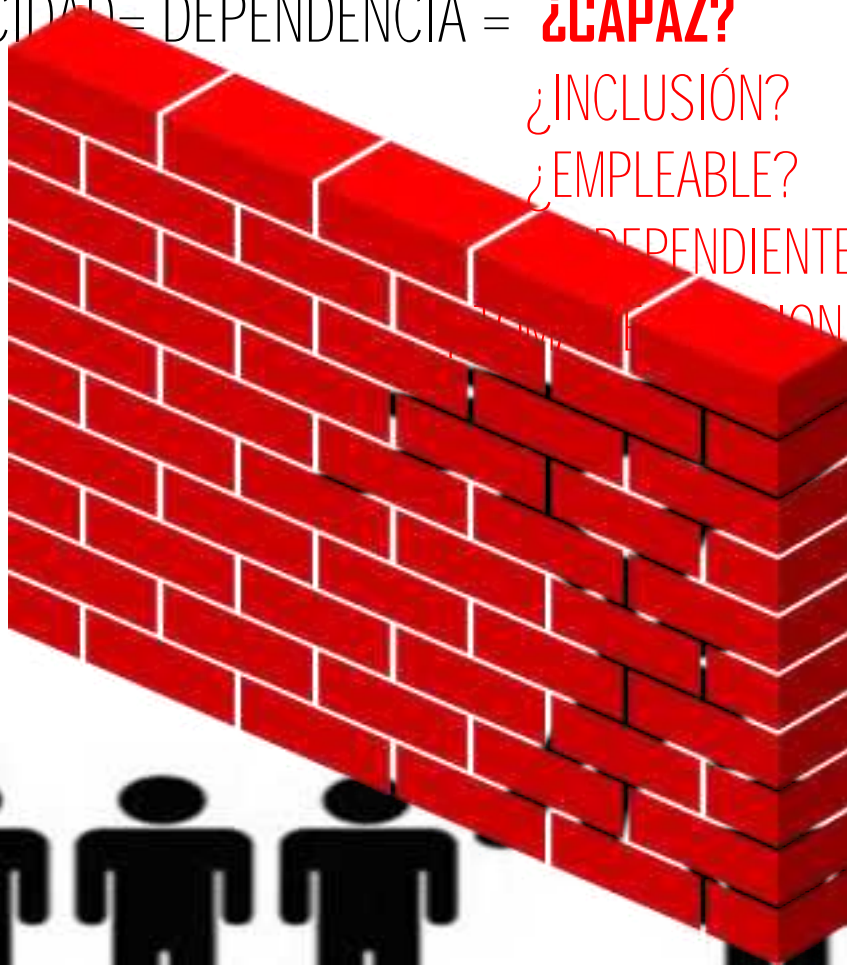
DISCAPACIDAD = DEPENDENCIA = **¿CAPAZ?**

¿INCLUSIÓN?

¿EMPLEABLE?

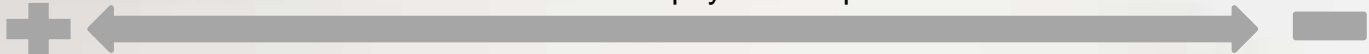
¿DEPENDIENTE?

¿OPORTUNIDADES?

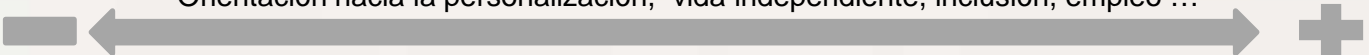


# Un modelo rígido de la prestación de apoyos

Necesidades de apoyo de las personas



Orientación hacia la personalización, vida independiente, inclusión, empleo ...



¿Somos nosotros CAPACES?



"Lo que puede ser imaginado... puede ser real"  
GRUPOS DE APOYO CREATIVOS E INNOVADORES



**El algodón no engaña.**

# ¿Qué es una INSTITUCIÓN?

- Algunas personas con discapacidad viven en entornos alejados y separados de donde viven los demás (del resto de la comunidad)
- Algunas personas con discapacidad tienen que vivir, trabajar, pasar tiempo juntas, agrupadas.
- Algunas personas con discapacidad no tienen suficiente control sobre sus vidas y sobre las decisiones que les afectan.
- Los requisitos de algunas organizaciones tienden a tener prioridad sobre las necesidades y preferencias de algunas personas con discapacidad.

Algunos criterios a tener en cuenta:

- ✓ Número de personas que viven/trabajan/pasan tiempo juntas.
- ✓ Las personas pueden realizar elecciones en el día a día.
- ✓ La calidad de los apoyos que se reciben.
- ✓ La participación en la comunidad.
- ✓ Otros...



# ¿Dónde colocas el servicio en el que trabajas?





“¿Qué más es  
posible ahora?”

PERSONALIZACIÓN

PARTICIPACIÓN

INCLUSIÓN



Seis ideas para un proceso de transformación continuo

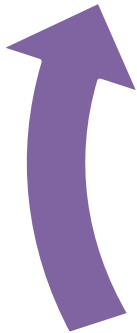


# 1. Hacer de la personalización un hábito

Revisiones Centradas en las  
Personas



Pensamiento Centrado en la  
Persona



Prácticas Centradas en la  
Persona

Planificación Centrada en la  
Persona



2. Apoyar procesos de empoderamiento de las personas y sus familias.

PODER  
Y  
CONTROL



*“La calidad de vida está menos determinada por lo que tienes que por lo que tú decides hacer con lo que tienes”*

(Tamarit, 2012)

### 3. Pasar de modelos de apoyo basados en la sustitución a la participación.

*Cada vez que hago algo para la persona le estoy robando la oportunidad de participar.*

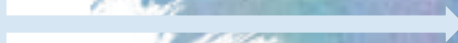


*"No hacer nada por la persona, sin la persona"*

## Participación de la persona en su plan de vida



PARA/POR



CON

# 4. Trabajar activamente sobre nuestras creencias.

Nuevas respuesta  
de innovación



CREENCIAS



Persona = Ciudadano  
Limitaciones + Capacidades  
**Profunda creencia** en las  
posibilidad de las personas

ROL DE APOYO



Generador de oportunidades  
Apoyo para el entorno  
Ver más allá  
Innovador  
Espacio para la sorpresa

MODELO INCLUSIVO  
CIRCULO VIRTUOSO

ESTILO DE RELACIÓN



Maximizar oportunidades de  
participación  
En clave de contribución  
+ oportunidades de:

- Participación
- Relaciones
- Aprendizajes

ROL PERSONA



Protagonista / Actor + Control + Poder  
Aumentan mis expectativas vitales

# 5. Descubrir y mostrar la contribución que cada persona puede hacer a su comunidad.



PRESENCIA – PARTICIPACIÓN – CONTRIBUCIÓN – PERTENENCIA



## 6. Avanzar hacia modelos de gestión centrados en la persona.

### 5 CLAVES PARA UNA **GESTIÓN CENTRADA EN LAS PERSONAS**

Liderazgo transformador y diverso

Compartir valores y creencias en el día a día

Estructura organizacional líquida y flexible

Aprendizaje individual y organizacional

Tejer alianzas con otros



# MICRO TRANSFORMACIÓN



Un conjunto de actividades planificadas y orientadas a desarrollar prácticas centradas en las personas que contribuyan a desarrollar roles de ciudadanía plena en contextos de inclusión.

Surge de un proceso de autoevaluación y de identificación de barreras y contradicciones en la práctica organizacional y profesional y en el día a día de las personas.

Contribuye a transformar las prácticas profesionales y organizaciones hacia modelos más centrados en la persona y más inclusivos.

Todos los proyectos de transformación implican:

- 🎯 Cosas nuevas que hay que hacer.
- 🎯 Cosas que hay que dejar de hacer.

# Características de un proyecto de microtransformación

- ✓ Positivo y posible.
- ✓ Contribuye transformar vidas de personas.
- ✓ Contribuye transformar los entornos.
- ✓ Desde un liderazgo diverso.
- ✓ En alianza con agentes del entorno.
- ✓ Generador de sinergias con otros.
- ✓ Avanza hacia la visión.



“ELLOS”

“NOSOTROS”



# DATOS TRANSFORMACIÓN DE SERVICIOS

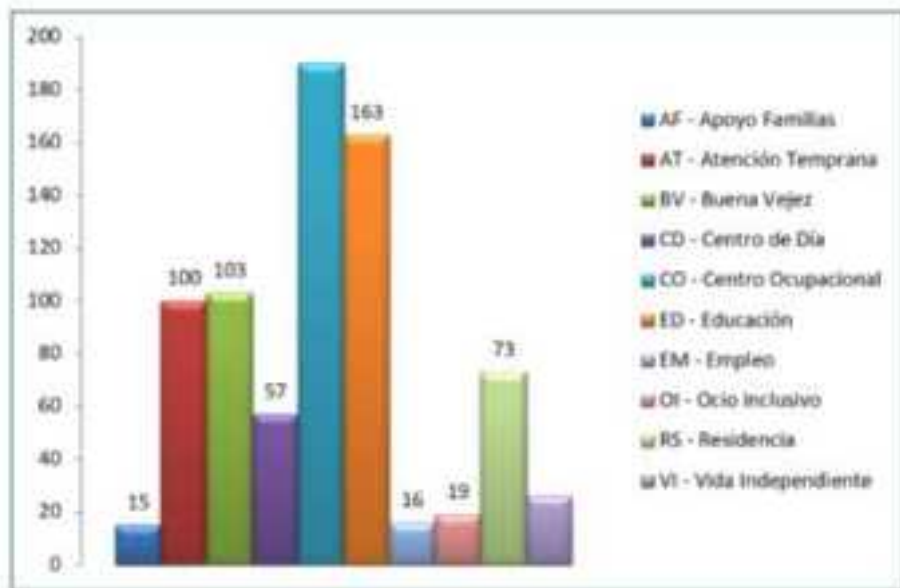
Servicios Personas Atendidas Profesionales Voluntarios

762

59050

14049

2691



# Claves de los procesos

Mirar fuera

Aprender haciendo

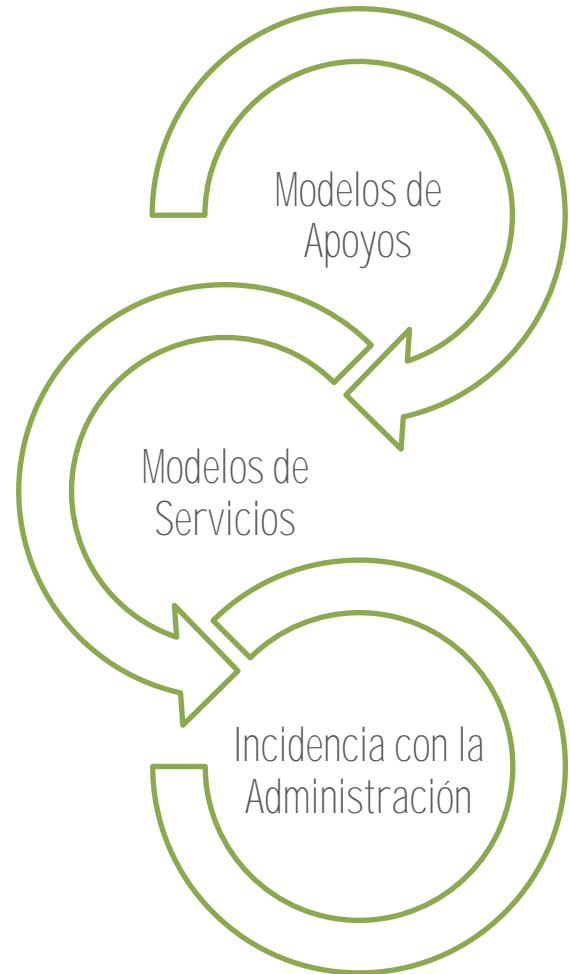
Impacto colectivo

Procesos de implementación

Todos somos Todos

Foco en las prácticas profesionales y organizacionales

En alianza con la Administración desde el principio.



12  
Procesos de Pilotaje

12  
Comunidades de Aprendizaje



275 Centros y Servicios



Una regla básica: HACER QUE LAS COSAS SUCEDAN



**Plena  
inclusión**

FERIA VIRTUAL  
de la  
TRANSFORMACIÓN

19 - 20 - 21  
NOVIEMBRE 2018

# Feria de la Transformación

Para el conocimiento,  
la innovación y el aprendizaje

22 - 23  
de noviembre  
LOGROÑO  
2018










DEJA

DE ESPERAR.

que las cosas pasen  
.....

**SAL AHÍ FUERA**

y haz que pasen