

Transformación hacia la calidad de vida

¿Por qué PLENA INCLUSIÓN está desarrollando un proyecto de transformación?

Es un mandato de la Asamblea de PLENA INCLUSIÓN tras el proceso de Toledo 10. El Proyecto de Transformación hacia la calidad de vida está orientado a transformar las entidades y sus servicios de apoyo hacia una excelencia centrada en la persona. Es uno de los horizontes del [5º Plan Estratégico](#) del movimiento asociativo Plena inclusión.

Este proyecto tiene dos grandes ramas: por un lado la calidad PLENA y su Sistema de Evaluación de la Calidad, y por otro lado, el desarrollo de Servicios Centrados en la Persona. Los proyectos concretos de transformación que se están generando actualmente (Atención Temprana, Buena Vejez, Centros Ocupacionales, Educación...) entran en esta segunda rama del proyecto.

¿En qué consiste el proyecto de transformación?

La idea de base es que existe una red de centros y servicios que fueron creados en un momento en que el conocimiento que teníamos y la mirada que proyectábamos estaban centrados en la discapacidad, en el déficit. Y eso fue importante, pues anteriormente a ello prácticamente no existía nada. Pero siempre hemos estado implicados en mejorar lo que hacemos y eso nos ha permitido avanzar. Afortunadamente, y gracias también a los profesionales y responsables de la propia red de entidades, centros y servicios estamos aprendiendo desde hace un tiempo a mirar y conocer de otra forma, a poner a la persona y a su familia en el centro de nuestras miradas y de nuestros esfuerzos en cada servicio de apoyo. Estos servicios fueron creados, como el resto, en el seno de una cultura del déficit y ahora se requiere su transformación hacia la cultura de la persona y su familia, de la ciudadanía, de la calidad de vida.

En consecuencia se hace necesario reflexionar sobre cómo emprender un viaje de transformación desde los servicios que tenemos hacia los servicios que se necesitan y que, éticamente, estamos comprometidos a ofrecer. Porque la transformación de nuestros servicios se asienta en una base de conocimiento científico pero también en una base de derechos de las personas y de sus familias. Y para ese viaje no partimos de cero, existen en los servicios de muchas buenas prácticas y buen conocimiento experto acumulado.

Por tanto, este proyecto consiste en alimentar y promover la voluntad y la acción de servicios de PLENA INCLUSIÓN, o de fuera de ella siempre que compartan nuestros valores y modelos, que voluntariamente quieran iniciar un proceso de transformación y ofrecerles un entorno de red y de colaboración mutua, con apoyo y acompañamiento. Pero además hay una clave clara del proyecto: no nos da igual dónde llegar con este ‘viaje’, tenemos muy claro el modelo que orienta nuestra voluntad y acción transformadoras, un modelo centrado en la persona y en la familia y en el contexto natural (hogar, escuela, comunidad...), con la colaboración estrecha y en igualdad entre personas, familias y profesionales, con una base sólida en el uso de prácticas que cuenten con conocimiento y evidencia científicos sobre el funcionamiento humano y sobre las claves para su bienestar, tanto individual como familiar, y con un compromiso irrenunciable con los derechos de todas las personas.

¿Cómo se lleva a cabo un proceso de transformación?

La manera en que lo estamos desarrollando se asienta en el conocimiento científico sobre el funcionamiento de las organizaciones. La transformación organizacional es un fenómeno ampliamente estudiado e investigado. Hablamos de transformación cuando es preciso un cambio cultural de la organización, en nuestro caso un cambio de paradigma (de centrarnos en la discapacidad a centrarnos en la persona). Y para una eficaz transformación se requiere, al menos, una ‘masa crítica’ de compromiso de quienes forman la organización y un liderazgo que aliente y apoye la transformación, promoviendo equipos transversales para liderar el plan de transformación (en nuestro caso equipos en los que estén también personas con discapacidad, familiares, además de profesionales o voluntarios), dándoles poder para actuar.

Pero una característica central de nuestro proyecto es que no se busca exclusivamente el éxito individual de un servicio sino el impacto colectivo de transformación, al ser muchos servicios los que hacen en red este mismo proceso. Y facilitar las condiciones para que se logre este impacto colectivo requiere de un plan concreto que, en nuestro caso, contempla las siguientes fases y acciones:

- En primer lugar, todos los participantes tienen que tener una visión compartida para la transformación, tienen una comprensión común del problema y se esfuerzan en común desarrollando acciones para avanzar. Esto implica tener un buen conocimiento del modelo que implica el cambio de paradigma, un liderazgo comprometido y transformacional, e implica que actúe PLENA INCLUSIÓN, Confederación y federaciones, como anfitrión y coordinador.
- En segundo lugar, se solicita desde la voluntariedad la aceptación de realizar el viaje, se pide formalmente que haya un compromiso reformador de los responsables de la organización y se pide que se configure un equipo promotor transversal (en el que haya, en su caso, una persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, un familiar, un profesional, un responsable del servicio y, en su caso, un voluntario).
- En tercer lugar, se promueve
 - que haya unas medidas comunes (extraídas de herramientas relevantes para el proyecto),
 - una comunicación constante entre los equipos comprometidos (a través de la Intranet o fuera de ella) y
 - un plan de trabajo realista, con la colaboración y coordinación de PLENA INCLUSIÓN (Confederación y Federaciones)

Esto implica:

- contar con datos que den a cada servicio una foto de la realidad de su servicio antes del viaje,
- comparar la foto con la del modelo y con la de los demás viajeros,
- ofrecer oportunidades de formación (en relación con el modelo deseado), asesoramiento y acompañamiento,
- implica también que cada servicio diseñe y lleve a cabo un proyecto positivo y posible, sencillo (micro-transformaciones), que sea singular, explícito y compartido,
- promover la interacción entre los compañeros de viaje y la innovación y, finalmente,
- mostrar el viaje realizado a todos los integrantes de proyectos y a otros que deseen emprender ese camino, de modo que se reconozca y se celebre el valor de su aventura y así trasladar el anhelo del viaje a otros.