

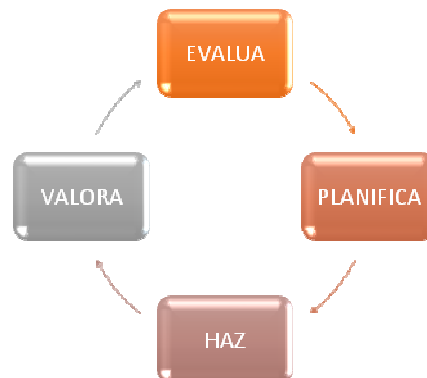
JORNADA DE TRANSFORMACIÓN DE PLENA INCLUSIÓN MIGUEL ÁNGEL VERDUGO Y ROBERT SCHALOCK

El día 24 de marzo tuvimos el privilegio de escuchar en Madrid a Robert Schalock y Miguel Ángel Verdugo, expertos, no solo en Calidad de Vida y desarrollo organizacional, sino en poder transmitir con esa clarividencia que les caracteriza que lo complejo puede realizarse y que los derechos son ineludibles.

Nos hicieron tomar conciencia de que no se puede mirar para un lado, que la realidad está ahí y que hay que mirarla de frente.

Miguel Ángel Verdugo, con su forma magistral de exponer, nos hizo ver, con una simple fotografía, cómo un pez, viviendo en una pecera estrecha y aburrida, aunque confortable y con todos sus compañeros iguales, saltaba al mar abierto a encontrarse con la diversidad de la vida, donde había riesgos, sin duda, pero la experiencia sería mucho más enriquecedora y divertida.

Así enlazó con el planteamiento de la mejora continua en las organizaciones para activar el papel de la persona con discapacidad e incrementar sus oportunidades de aprendizaje y participación. Y para ello es imprescindible tener un PLAN, partir de la evaluación, para planificar los cambios necesarios, actuar para producir esos cambios y valorar los resultados. En un esquema continuo de desarrollo positivo.



Dentro de nuestro concepto de “apoyos”, también nos encomendó a ver la necesidad de estudiar los recursos en función de las necesidades individuales, ya que no se puede ofrecer un servicio general sin atender las características de cada persona y de su entorno.

Y nos habla de la Escala de Eficacia y Eficiencia Organizacional: oees-inico.usal, que podemos encontrar en este enlace.

(<http://sid.usal.es/libros/discapacidad/26899/8-1/manual-de-la-escala-de-eficacia-y-eficiencia-organizacional-ooes-un-enfoque-sistematico-para-mejorar-los-resultados-organizacionales.aspx>)

Para finalizar, vamos a exponer algunas ideas que se nos quedaron de la presentación de este gran impulsor de cambio.

- Hizo una defensa clara de las prácticas basadas en la evidencia, pero las evidencias de verdad, no las de trampantojo, que lo relacionó con el libro “Vamos a comprar mentiras” y explicó cómo se puede “manipular” a las personas para que creen o hagan lo que otros desean.
- Hizo un guiño a la idea que ahora impera de que todo tenga el prefijo “neuro”, ya que estamos en la década del cerebro, con numerosos estudios sobre ello, pero que nos pasamos en cuanto a la relevancia y prestigio que todo parece transmitir si se pone el título neurociencia, neuropsicólogo o neuroeducador...
- Tenemos que seguir con la idea de una mejora continua de la calidad, viéndola como un proceso paralelo entre el nivel individual y el organizacional, sabiendo que en cada uno de ellos hay que evaluar, planificar, hacer y valorar.

Robert Schalock realizó una brillante conferencia, clara y cercana, analizando las características del Modelo de Transformación Organizacional en base a una única diapositiva, y a través de ella nos *transformó*, explicándonos la necesidad de contar con:

1. Un Plan de Apoyo Centrado en la Persona
2. Organizaciones horizontales que estén centradas en la acción
3. La importancia de la recogida de datos que nos lleve a tener evidencia de lo que ocurre
4. Entender la mejora de la calidad como un proceso continuo de aprendizaje
5. Es imprescindible que una organización cuente con un liderazgo participativo

Nos recordó que la función del profesional es servir de puente para que los entornos sean realmente inclusivos para todas las personas. Por lo que no es necesario centrarse tanto en los servicios, que se suelen manifestar como algo rígido, sino tener el foco en los apoyos, y conseguir de éstos la máxima flexibilidad para crear contextos significativos basados en relaciones.

Por lo tanto, un pensamiento transformacional debe estar integrado por:

- **Valores**, lo más importante para un funcionamiento adecuado de una organización
- Ejecución, basado en la eficacia de lo que producimos, es decir nuestras acciones. Para ello hay que maximizar el capital social
- Innovación, resumido en la idea de “no temer estar fuera de la caja”
- Datos, que nos lleven a la mejora continua

Resaltó la idea del Coordinador de Apoyos, como figura flexible que se adapte a las necesidades personales y no a la estructura jerárquica de una organización, que implica un cambio en los modelos más obsoletos de las organizaciones, ya que para conseguir unos buenos resultados de transformación debemos pensar que los entornos nunca son

estáticos, por lo que la rigidez no va a ayudar al cambio. Esta idea la resumía perfectamente diciendo: “yo soy un constructor de apoyos, voy a hablar de mi función en lugar de decir mis títulos”.

Y dentro de esa transformación organizacional es muy importante crear redes de trabajo, hacer equipo y alinear servicios. Para ofrecer un apoyo real, ajustado y personalizado para el individuo y su entorno, partiendo de la máxima flexibilidad para ser accesible y útil a las personas a las que se dirige dicho apoyo.

Para terminar, nos comentó Schalock que la medida de una organización está basada en los IRRENUNCIABLES de Plena inclusión

- Ciudadanía: ser ciudadano independiente
- Apoyo personalizado: Individualizar
- Ofrecer oportunidades de inclusión

Queremos quedarnos con algunas claves para la mejora de nuestras prácticas y de las ayudas que ofrecemos a las personas con las que trabajamos, ya sean los niños y niñas que presentan dificultades del desarrollo o sus familias. Por lo que pondremos empeño en estas recomendaciones:

- El concepto de **calidad de vida** como algo **holístico**.
- Los **valores** como base del cambio.
- Avanzar hacia la **igualdad real**.
- Construir ciudadanía, es construir **humanidad**.

Y nos gustaría agradecer profundamente tanto a Plena Inclusión por darnos esta oportunidad de impulso y cambio en nuestra organización como a estos dos sabios de la Calidad de Vida, terminando con la frase de Proust con la que Robert Schalock cierra el prólogo del libro *Discapacidad e inclusión. Manual para la docencia*. Verdugo, M. A. y Schalock, R. L. (2013).

"el verdadero viaje del descubrimiento no consiste en ver nuevas tierras, sino en ver con nuevos ojos".

Gracias por conseguir que nos transformemos: Equipo Alanda