

REDEFINICIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE APOYO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COGNITIVA

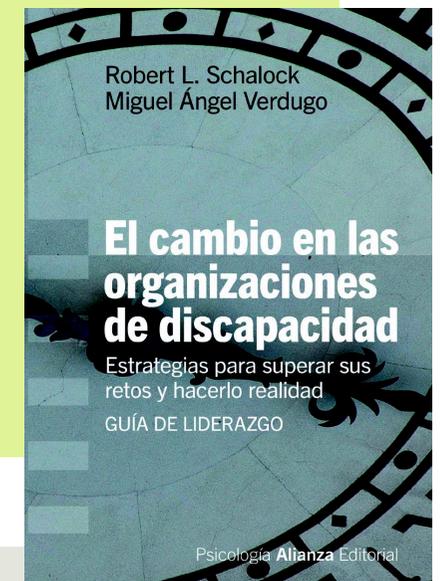
Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca

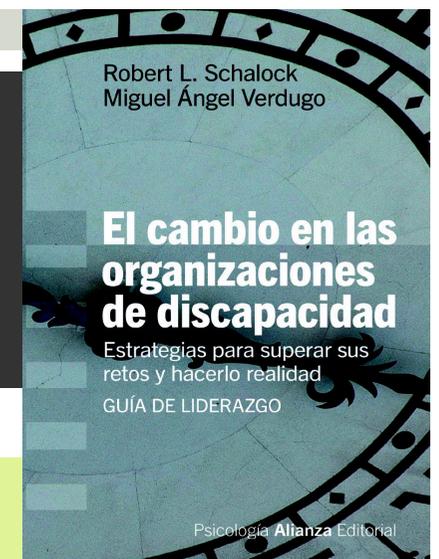


RETOS SIGNIFICATIVOS ACTUALES PARA LAS ORGANIZACIONES DI/DD

1. Recursos menguantes
2. Mayor demanda de servicios y apoyos
3. Cambio de servicios generales a apoyos individualizados
4. Enfocado a resultados personales
5. Énfasis en la autodeterminación y autodirección
6. Uso de recursos naturales



RETOS SIGNIFICATIVOS ACTUALES PARA LAS ORGANIZACIONES DI/DD



7. Movimiento de estructura vertical horizontal
8. Énfasis en prácticas basadas en evidencia
9. Búsqueda de una mayor eficacia y eficiencia
10. Asignación de recursos basada en evaluación necesidad de apoyos

Definición Calidad de Vida

(R. Schalock, M.A. Verdugo y L. Gómez, 2016)

Un fenómeno multidimensional compuesto por los dominios básicos (esenciales, centrales) que constituyen el bienestar personal.



Schalock, R.L., Verdugo, M.A., Gomez, L.E. & Reinders, H.S. (2016). Moving Us Toward a Theory of Individual Quality of Life. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 121 (1), 1–12. doi: 10.1352/1944-7558-121.1.1

DIMENSIONES DE CALIDAD DE VIDA

Bienestar Material

Desarrollo Personal

Bienestar Físico

Bienestar Emocional

Relaciones Interpersonales

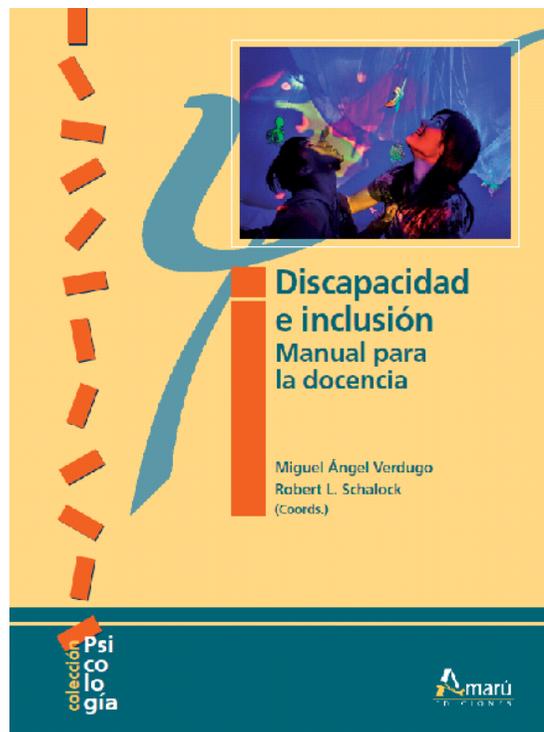
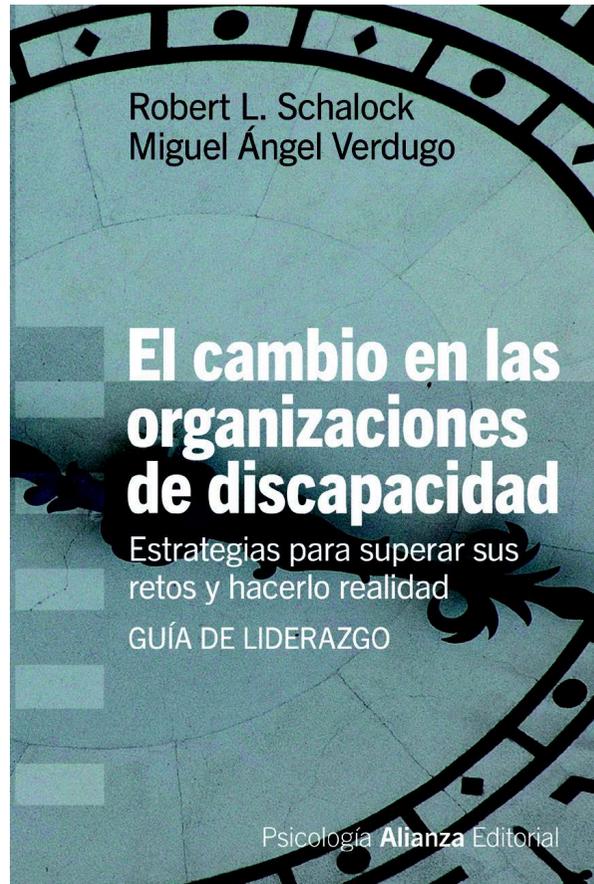
Autodeterminación

Inclusión Social

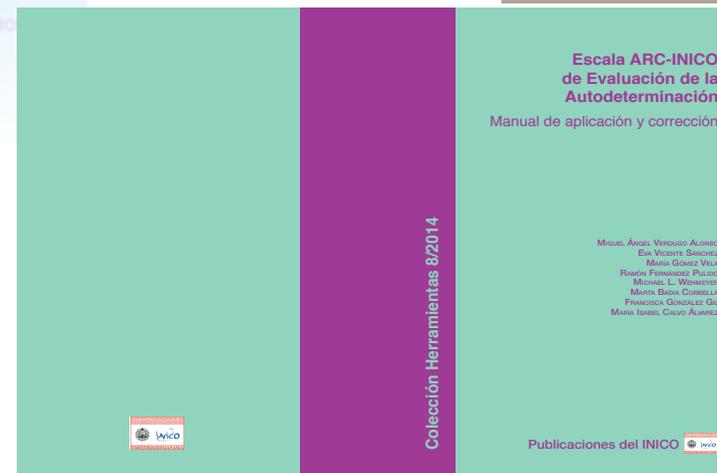
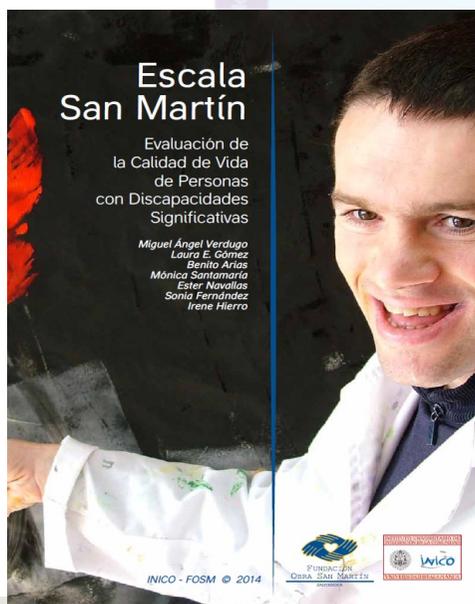
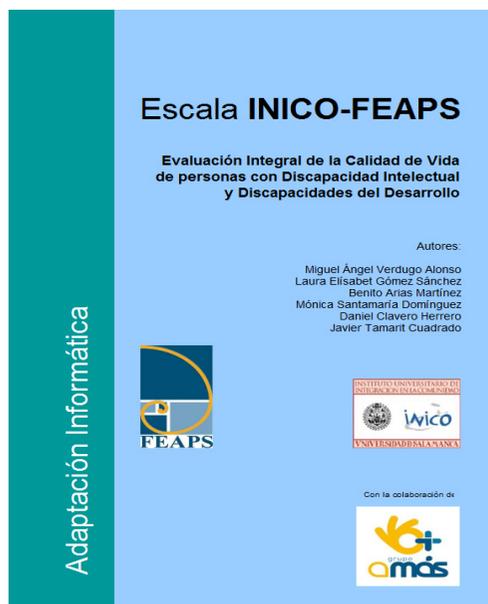
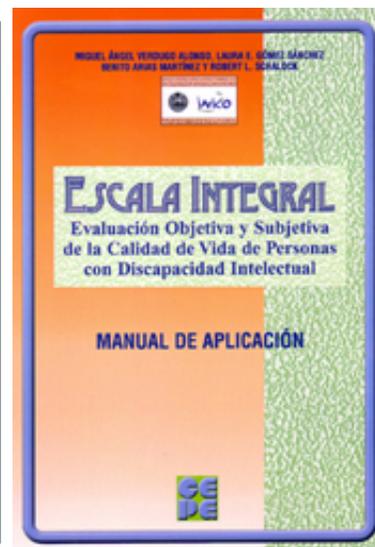
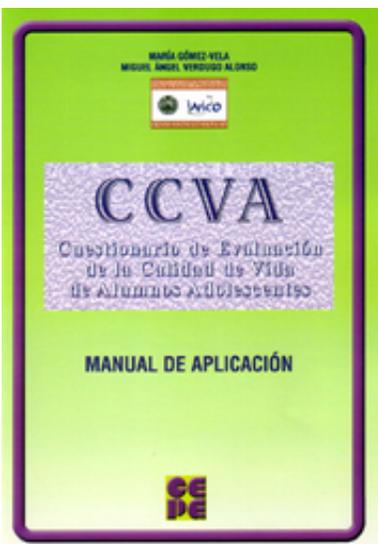
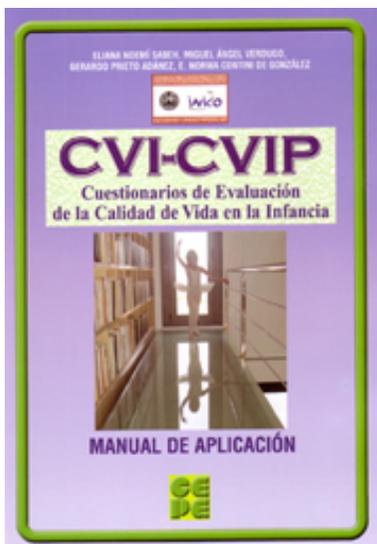
Derechos



Referencias Básicas



INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA ELABORADOS EN EL INICO (Univ. Salamanca)



PBE, Consenso científico, procedimientos cualitativos y cuantitativos: Inv. Inico, Delphi, Grupos Focales, TCT y TRI

Evaluación de las necesidades de apoyo en parálisis cerebral

Miguel Ángel Verdugo (verdugo@usal.es) y
Virginia Aguayo (aguayo@usal.es)

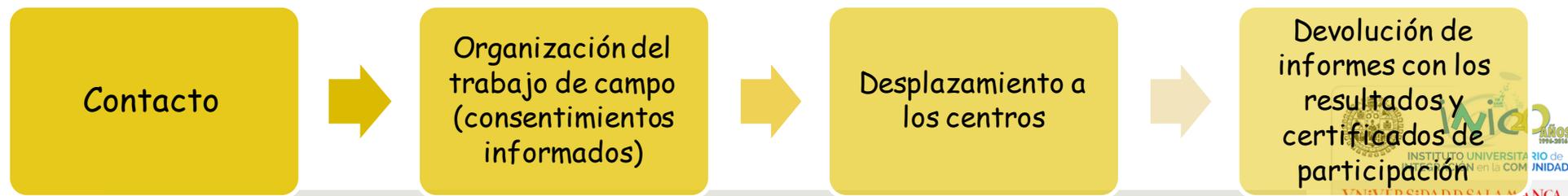
1 OBJETIVOS

- (1) obtener una herramienta válida y fiable que permita a los profesionales y a las familias evaluar las necesidades de apoyo de los niños y adolescentes con parálisis cerebral;
- (2) diseñar y analizar los perfiles de necesidades de apoyo de los niños y adolescentes con parálisis cerebral y la influencia de las distintas variables (e.g., DI, GMFS,...).

2 PARTICIPANTES

~ 300 niños y adolescentes con parálisis cerebral entre 5 y 16 años

4 PROCEDIMIENTO



3 INSTRUMENTOS

- ✓ Cuestionario sociodemográfico
- ✓ Escala de Intensidad de Apoyos para niños y adolescentes (SIS-C)
 - ✓ Entrevista semi estructurada por un evaluador cualificado en el uso de la Escala
 - ✓ Preferiblemente a dos informadores (profesional que conozca bien a la persona a evaluar (al menos 3 meses) y familiar.
- ✓ Duración: ~45 minutos

8 ESTRATEGIAS PARA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL



Robert L. Schalock
Miguel Ángel Verdugo

El cambio en las organizaciones de discapacidad

Estrategias para superar sus
retos y hacerlo realidad

GUÍA DE LIDERAZGO

Psicología Alianza Editorial

Estilos de pensamiento

- Sistemas micro, meso y macro que afectan al comportamiento humano
- Integran información de distintas fuentes
- Alineación

Resultados personales y organizacionales

- Personales: indicadores de calidad de vida, conductuales, síntomas
- Organizacionales: nº de usuarios, costes, nº de personas que alcanzan vidas más independientes

Equipos de alto rendimiento

- Trabajo en equipo, sinergia, aumentar las barras de rendimiento, “nuestra” responsabilidad, cultura de aprendizaje

Sistema de apoyos

- Evaluación estandarizada del patrón e intensidad de apoyos necesarios e implementación de estrategias de apoyo individualizadas

Prácticas basadas en la evidencia

- Basadas en la mejor evidencia disponible que sirven como base para la toma de decisiones clínicas, organizacionales y políticas

Evaluación basada en el desempeño

- Análisis y disponibilidad de datos relacionados con los clientes y la organización para informar, monitorizar, evaluar, y mejorar la calidad

Crear valor mediante la innovación

- Incrementar la sostenibilidad de la organización mediante capital social, consorcios, red de contactos, producción de conocimiento...

Superar resistencia al cambio

- Moderar el ritmo de los cambios, reconocer que las personas necesitan una visión de futuro, mostrar los beneficios del cambio, alinear profesionales y clientes para efectuar los cambios

Google: Escala OEES

O
Organization



<http://oees-inico.usal.es/>
<http://oees-inico.usal.es/alta.aspx>

ESCALA DE EFICACIA Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL

CONSORCIO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN SOBRE
PRÁCTICAS BASADAS EN LA EVIDENCIA (2013)
(www.oeesonline.org)

Robert L. Schalock
Miguel Ángel Verdugo
ChunShin Lee y Tim Lee
Jos Van Loon y Kees Swart
Claudia Claes

Traducción y Adaptación al Español

Miguel Ángel Verdugo, Fabián Sainz y Elisa Verdugo
INICO, Universidad de Salamanca

Desarrollo informático de la versión española: Dámaso Velázquez Álvarez



財團法人台灣省私立啓智技藝訓練中心
Qi Zhi Vocational Training Center



BOB SCHALOCK
AND ASSOCIATES

HOGESCHOOL GENT
LID VAN DE ASSOCIATIE UNIVERSITEIT GENT



ARDU!N
voor mensen door mensen

ESCALA DE EFICACIA Y EFICIENCIA

ORGANIZACIONAL

OEES

Estructura



Perspectiva del cliente

Indicador basado en la evidencia	Criterios de evidencia	Ejemplos de evidencia	Puntuación
1. Alinea los ...	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> desarrolla... <input type="checkbox"/> usa esa... <input type="checkbox"/> determina ... 		2: se cumplen los 3 criterios 1: se cumplen 1 o 2 criterios 0: no se cumplen los criterios
2. Informa del nº...	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> tiene... <input type="checkbox"/> agrupa... <input type="checkbox"/> analiza... 		2 1 0
3. ...			

Perspectiva de crecimiento

Indicador basado en la evidencia	Criterios de evidencia	Ejemplos de evidencia	Puntuación
6. Articula la ...	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> desarrolla... <input type="checkbox"/> operativiza.... <input type="checkbox"/> valora... 		2 1 0
7. Participa en...	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> identifica... <input type="checkbox"/> establece... <input type="checkbox"/> da informe... 		2 1 0

Perspectiva económica

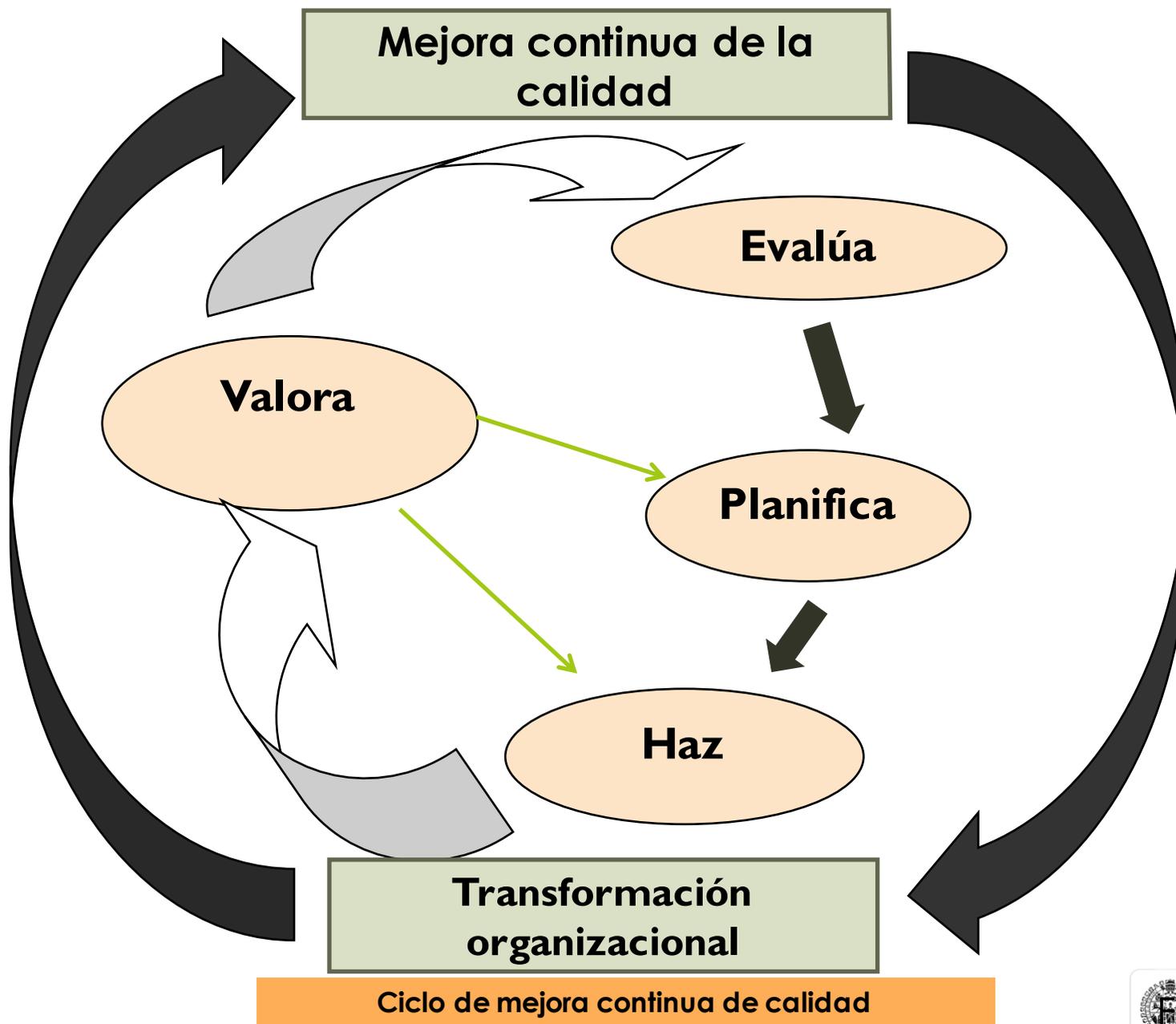
Indicador basado en la evidencia	Criterios de evidencia	Ejemplos de evidencia	Puntuación
11. Compara los...	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> establece... <input type="checkbox"/> determina.... <input type="checkbox"/> compara.... 		2 1 0
12. ...			

Perspectiva de procesos internos

Indicador basado en la evidencia	Criterios de evidencia	Ejemplos de evidencia	Puntuación
16. Alinea de...	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> identifica... <input type="checkbox"/> usa un.... <input type="checkbox"/> analiza.... 		2 1 0

NO SE DEJEN IMPRESIONAR, LA OPERACIÓN FINANCIERA FUE UN ÉXITO





ESCALA DE EFICACIA Y EFICIENCIA

ORGANIZACIONAL

OEES

Resultados e
interpretación



USOS

PARA LA AUTOEVALUACIÓN

El personal de la organización llega a comprender las perspectivas de rendimiento organizacional y los conceptos y valores centrales en las prácticas organizacionales

PARA LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

El personal usa buenas prácticas, como se refleja en los veinte indicadores basados en evidencia y agrupados en las cuatro perspectivas de rendimiento, alinea esas prácticas y perspectivas con la planificación de objetivos estratégicos y estrategias de mejora de la calidad

PARA LA CONSTRUCCION DE CAPACIDAD

El personal de la organización usa los veinte indicadores para mejorar la capacidad de la organización en cuanto a servicios y apoyos, desarrollo de recursos, e investigación/valoración

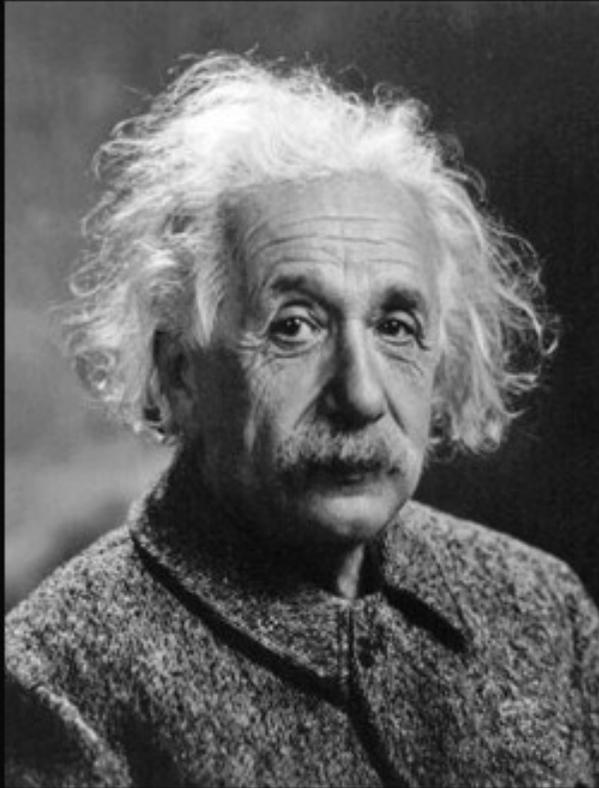
PARA LA VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO

Se usan las puntuaciones de ítems, perfiles de perspectivas, y los tres índices de rendimiento para rendir informe, supervisar, valorar el cambio, y la mejora continua de la calidad

Mejora Continua de la Calidad (MCC) como un Proceso Paralelo

Componente de MCC	Nivel Individual	Nivel Organizacional
Evalúa	Metas personales y necesidades de apoyo (Guía para planificar Calidad de Vida y la SIS)	Metas organizacionales y necesidades evaluadas de mejora de la calidad relacionadas con cuatro perspectivas basadas en el rendimiento: el cliente y el crecimiento organizacional, Los análisis económicos y los procesos internos (OEES)
Planifica	Plan Individual de Apoyos incluyendo objetivos* de apoyo (Equipo de Apoyo)	Plan de Mejora de la Calidad incluyendo objetivos* de mejora (Equipo de Mejora de la Calidad)
Haz	Implementación del plan (Equipo de Apoyo) Seguimiento del plan (estatus de las estrategias de apoyo)	Implementación del plan (Equipo de Mejora de la Calidad) Seguimiento del plan (estatus de las estrategias de mejora de la calidad)
Valora	Micronivel: estatus de los resultados anticipados Macronivel: Resultados personales (p. Ej., puntuaciones del área de CDV de las escalas de Evaluación del INICO)	Micronivel: estatus de los resultados anticipados Macronivel: Resultados organizacionales (p. Ej., Índices de eficacia y eficiencia obtenidos de la OEES)

* Un objetivo de apoyo o mejora de la calidad contiene 4 elementos: 1) un verbo de acción; 2) una estrategia específica; 3) un proceso de seguimiento; y 4) un resultado anticipado



La vida es muy peligrosa. No por las personas que hacen el mal, sino por las que se sientan a ver lo que pasa.

(Albert Einstein)

¡¡ESKERRIK ASKO!!



Servicio de Información
sobre discapacidad

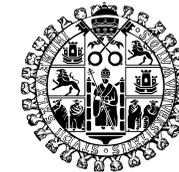
<http://sid.usal.es>



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD



<http://inico.usal.es>



INSTITUTO UNIVERSITARIO de
INTEGRACIÓN en la COMUNIDAD

VNIVERSIDAD D SALAMANCA

