

Nota: Esta ficha debes subirla en el formulario de la web del Encuentro en el apartado: Ficheros adjuntos/evidencias,

<https://buenaspracticas.plenainclusion.org/add-practice>

[Emplea la extensión de los apartados que consideres, pero ten en cuenta que el documento no puede superar las 6 páginas]

Título de la buena práctica: Autodeterminación, empoderamiento y participación: acciones para promover el cambio organizacional en Asprodalba

Objetivos de la práctica

Desde Asprodalba hemos emprendido en los últimos años un proceso de transformación organizacional orientado a situar a las personas con discapacidad intelectual en el centro de nuestras decisiones y actuaciones. Esta buena práctica tiene como finalidad principal favorecer el empoderamiento real de las personas, incrementando su capacidad de decisión, participación y liderazgo tanto a nivel individual como colectivo.

Nuestro enfoque se estructura en tres niveles de actuación: el personal (nivel micro), el organizativo (nivel meso) y el comunitario (nivel macro). En cada uno de estos niveles se han puesto en marcha acciones concretas que pretenden traducir el discurso de derechos en una realidad tangible y medible.

Entre los objetivos específicos destacan:

- Diseñar e implementar estrategias que favorezcan el empoderamiento.
- Establecer indicadores que permitan evaluar el grado de participación efectiva.
- Medir el impacto de las acciones en las dimensiones de autodeterminación, derechos y calidad de vida.

Desarrollo de la práctica

[fases de la puesta en marcha y desarrollo, señalando los recursos utilizados, las actuaciones realizadas, los contratiempos y dificultades surgidas durante el proceso de implantación, las lecciones aprendidas y el sistema de evaluación. Evidencia visual (fotografías/videos)]

Nota: Poner aquí los enlaces para acceder a su visualización.

La iniciativa se inició con un análisis profundo de la situación organizativa, empleando instrumentos de diagnóstico como encuestas, entrevistas, escalas estandarizadas y grupos focales. Este proceso nos permitió identificar que, si bien existía una buena disposición general, la participación efectiva de las personas con discapacidad intelectual en la vida de la organización era escasa.

A partir de este análisis, diseñamos un Plan de Acción adaptado a cada uno de los niveles del sistema:

- **Nivel micro:** Se trabajó de forma personalizada con cada persona mediante sus Planes Personales de Apoyo, incorporando objetivos de autodeterminación. Se emplearon herramientas como la Escala Autoddis y la Escala Gencat. Además, se llevaron a cabo acciones formativas sobre derechos y toma de decisiones.
- **Nivel meso:** Se habilitaron espacios reales de participación, se formó al personal en enfoques de calidad de vida y se adaptó documentación en lectura fácil. También se creó un taller estable de accesibilidad cognitiva para asegurar la comprensión de procesos y documentos clave.
- **Nivel macro:** Se consolidó un grupo de autorrepresentación activo, se facilitó su participación en órganos de gobierno y se promovió su implicación en iniciativas comunitarias, como el programa "Súbete", desarrollado en centros educativos y espacios sociales.

El proceso no estuvo exento de dificultades: hubo resistencias al cambio, inseguridades ante la cesión de poder y barreras estructurales. Sin embargo, también ha sido un proceso de aprendizaje continuo, donde la confianza mutua y la convicción en el potencial de cada persona han sido fundamentales.

Método empleado para la puesta en marcha

- La metodología adoptada ha sido sencilla, centrada en las personas y basada en la mejora continua. Partimos de un diagnóstico riguroso de la realidad organizativa, apoyado en escalas como la Gencat, Autoddis y OEES. Estos instrumentos nos ofrecieron una fotografía clara sobre la que planificar.
- Con los resultados en la mano, se estructuró un Plan de Acción por niveles que fue liderado por el equipo INESLAB, un grupo de trabajo multidisciplinar que veló por la coherencia y la implementación del proyecto.

- Cada acción se desarrolló con una evaluación paralela y continua, que permitió detectar desviaciones y realizar ajustes. Este enfoque dinámico garantizó la sostenibilidad y la adecuación constante a las necesidades detectadas.
- La participación directa de las personas con discapacidad intelectual ha sido el eje vertebrador del proyecto. Ellas no han sido solo destinatarias, sino protagonistas activas del cambio.

Principales resultados obtenidos.

[incluir evidencia documental/vídeo]

Nota: Para presentar las evidencias y los vídeos si se estima necesario, debes incluir aquí los enlaces de acceso.

En ningún caso debes subir documentos en word o pdf sobre las evidencias, sino colocar en este apartado los enlaces donde poder acceder a las mismas.

Los avances obtenidos han sido muy significativos:

- El grupo de autorrepresentación está conformado por 17 personas.
- Más del 20% de las personas usuarias participan activamente en procesos internos de decisión.
- Más de 200 documentos han sido adaptados a lectura fácil, con validación por parte de las propias personas.
- Se han llevado a cabo más de 60 sesiones formativas sobre derechos, liderazgo y participación.
- Se ha constatado una mejora en las puntuaciones de las escalas de calidad de vida y autodeterminación.
- Las propuestas formuladas por las personas se registran y canalizan mediante un sistema de trazabilidad.

Aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para el tercer sector

- Consideramos que esta buena práctica puede ser de utilidad para entidades del tercer sector que deseen avanzar hacia un modelo organizacional centrado en las personas y basado en derechos. La

metodología aplicada es totalmente transferible y no requiere grandes inversiones económicas.

- Aspectos clave como la creación de grupos de autorrepresentación, la adaptación cognitiva de materiales, la inclusión en órganos de gobierno y la formación continua son herramientas accesibles y de alto impacto.
- Este proceso constituye una forma efectiva de implementar la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad, fortaleciendo la autonomía y el papel activo de las personas en sus entornos.

Conclusiones

¿En qué medida la práctica ha tenido impacto en la vida de las personas y ha contribuido al cumplimiento de la misión de la organización y la del Movimiento Asociativo?

Esta buena práctica ha supuesto un cambio profundo en la cultura organizativa de Asprodalba. Se ha pasado de un modelo centrado en servicios a otro centrado en las personas, sus derechos y su capacidad de decidir.

Las personas con discapacidad intelectual han ganado protagonismo, voz y espacio para ejercer su derecho a participar y liderar. Asimismo, se ha producido una evolución positiva en la actitud de profesionales y familias, quienes han asumido un rol más facilitador y colaborativo.

En definitiva, esta experiencia ha permitido materializar el lema de Plena inclusión: "Cada persona, un proyecto de vida". Y lo ha hecho con evidencias, con compromiso y, sobre todo, con la convicción firme de que confiar en las personas es el primer paso hacia el cambio.

Recordamos con especial afecto a Juana Alonso Martínez, autora de esta propuesta transformadora, cuyo trabajo comprometido y generoso inspira hoy nuestra práctica y nuestra misión.