

AUTODETERMINACIÓN, EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN: ACCIONES PARA PROMOVER EL CAMBIO ORGANIZACIONAL.

Autora: Juana Alonso Martínez



1. INTRODUCCIÓN

Proyecto de **cambio organizacional** a través de acciones de promoción de la autodeterminación, la participación y el empoderamiento de las personas con discapacidad intelectual en la Asociación **Asprodalba**, abarcando los tres niveles del sistema: micro, meso, macro.

ASPRODALBA

- ❖ Asociación sin fin de lucro, miembro de Plena Inclusión y concertada con la Junta de Andalucía.
- ❖ Atiende a 80 personas en el Levante de Almería, abarcando 20+ municipios.
- ❖ Servicios: 2 Centros de Día, Residencia, Servicio de Apoyo a Familias, G. Autorrepresentación, Ocio, y Acompañamiento.

- ❖ Inicia transformación en 2020.
- ❖ Evolución: desde enfoques centrados en servicios a centrados en personas.
- ❖ Cambio: desde paradigmas asistencialistas a visiones inclusivas de ciudadanía.
- ❖ Marco referencial:
Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad.
- ❖ **Modelo de Calidad de Vida de Schalock y Verdugo (2004)**

COMPROMISO DE ASPRODALBA

1

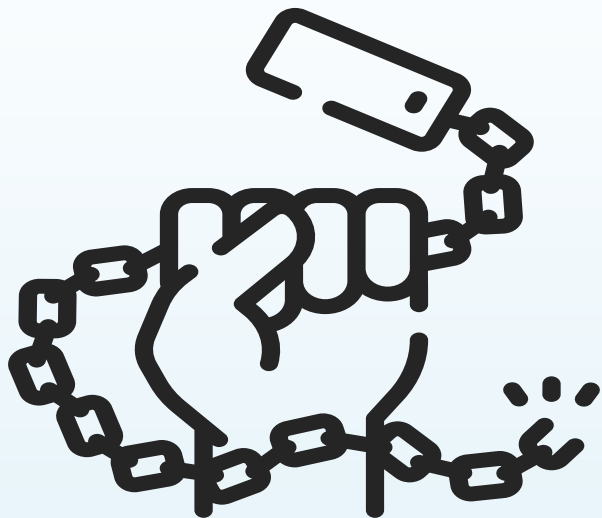
Proyectos de calidad de vida centrados en cada persona.

2

Garantizar apoyos y oportunidades para la autodeterminación, la inclusión y el respeto a los derechos.

3

Co-liderazgo para mejorar eficacia y representatividad de la organización.



“Adoptar un **paradigma de derechos** en la prestación de servicios implica **trasladar el poder a la persona** con Discapacidad intelectual en nuestras organizaciones, de modo que los apoyos se provean en **contextos de horizontalidad**”

(Navas, 2022).

2. MARCO TEÓRICO

**ENFOQUE DE
DERECHOS
(CONVENCIÓN
NACIONES UNIDAS)**

**MODELO DE
CALIDAD DE VIDA
Schalock y Verdugo,
2002**

**TEORIA AGENCIA
CAUSAL
Shogren, Wehmeyer,
et al., 2015.**

**EMPODERAMIENTO
PSICOLÓGICO Y
ORGANIZACIONAL
Zimmerman, 1995**

**ESTRATEGIAS DE
CAMBIO
ORGANIZACIONAL,
Schalock y Verdugo,
2013**

**ENFOQUE HOLÍSTICO
DEL
EMPODERAMIENTO
Tromp y Maton, 2005**

ESTRATEGIAS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

Schalock y Verdugo 2013



2. MARCO TEÓRICO

- Reconocimiento de la **autodeterminación** y el **empoderamiento** como herramientas cruciales para promover derechos y cambiar paradigmas.
- La **falta de poder** como deterioro de la calidad de vida
- Abordaje de los **niveles micro, meso y macro**.
- Enfoque en superar desigualdades y **opresión**.
- La **participación** como instrumento fundamental para el empoderamiento

Objetivo general

Facilitar que las personas con discapacidad intelectual de Asprodalba adquieran las **mayores cotas de poder y participación** en todas las áreas y procesos de la asociación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1

Desarrollar estrategias que faciliten el empoderamiento de las personas con discapacidad intelectual de la organización.

2

Introducir indicadores de evaluación en los procesos de la entidad que garanticen oportunidades de participación.

3

Conocer el impacto de las acciones en la calidad de vida de las personas.

3. METODOLOGÍA

PARTICIPANTES

Total de Usuarios: 79 personas
Mujeres: 28
Hombres: 51
Edad media: 41 años

DISEÑO DEL PROYECTO

- **Análisis del contexto Organizacional.**
- **Plan de acción.**
- Ejecución.
- Evaluación y seguimiento.

IMPLEMENTACIÓN

- Diagnóstico inicial
- Diseño de estrategias
- Desarrollo
- Evaluación y mejora continua.

ANÁLISIS DEL CONTEXTO ORGANIZACIONAL

1

**GRUPO
FOCAL**

2

**RESULTADOS
GENCAT**

3

**RESULTADOS
AUTODDIS**

4

**INDICADORES
PARTICIPACIÓN**

5

**RESULTADOS
ESCALA OESS**

ACCIONES DESTACADAS PLAN DE ACCIÓN

MICRO

- Evaluación periódica CaV
- Evaluación AUTD
- Revisión PPA
- Formación Grupo AUTR
- Participación TD y coliderazgo

Plan Personal de Apoyos

MESO

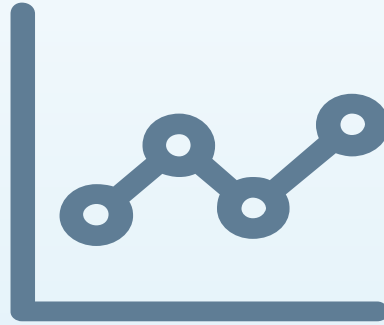
- Formación al Personal: CV autodet, derechos y procesos participación y Coproducción
 - Participación en procesos clave
 - Taller de Acc cog.
 - Doc. recomendaciones fomento de Autodet.
 - Asegurar trazabilidad de propuestas de la PDI
- Procesos organizacionales**

MACRO

- Proyectos de contribución comunitaria, liderazgo de PDI
- Acciones de autorrepresentación y co-liderazgo a nivel asociativo y comunitario
- Concienciación social “Súbete” contribución comunitaria.

Autorrepresentación y co-liderazgo

4. RESULTADOS



RESULTADOS ANÁLISIS DEL CONTEXTO ORGANIZACIONAL

VARIABLES	DIAGNÓSTICO	ÁREA DE MEJORA
Liderazgo	Transición a un enfoque más participativo.	Necesidad de fortalecimiento.
Participación personas	Limitada y anecdótica.	Requiere integración y ser significativa.
Estructura Organizativa	Jerárquica.	Necesidad de transformación hacia horizontalidad.
Misión, Visión y Valores	Bien definidos requiere mayor difusión.	Superar resistencias al cambio.
Calidad y Respuesta al Entorno	Preocupación por la calidad y primeras acciones. Rigidez en respuesta a demandas externas.	Sistematización de procesos.
Uso tecnologías	Resistencia a la adopción de nuevas herramientas.	Necesidad de mejora en formación y adaptación.

RESULTADOS ANÁLISIS DEL CONTEXTO ORGANIZACIONAL

RESULTADOS GRUPO FOCAL

Autodeterminación dimensión subestimada. Sin participación real. Sobreprotección.

RESULTADOS GENCAT

Autodeterminación, inclusión social y relaciones interpersonales dimensiones más bajas

RESULTADOS ESCALA AUTODDIS

Moderada. Autoiniciación y Autodirección puntuaciones más bajas.

RESULTADOS PARTICIPACIÓN MAPA DE PROCESOS

Sin participación en PPA. 1 representante en JD. Reuniones semanales.

RESULTADOS ESCALA EFICACIA Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL (OEES)

Perspectiva del Cliente: Baja (1). Necesidad de mejorar el enfoque a las necesidades de las personas.

RESULTADOS PLAN DE ACCIÓN NIVEL MICRO



1. Impacto Positivo en la **Calidad de Vida**, se superaron las metas establecidas.
2. **Planes de apoyo personalizado** generaron mejoras significativas. Aumento en el nivel de autodeterminación.
3. **Promoción del Empoderamiento.** 70 sesiones realizadas con el grupo de Autorrepresentación. 20,5% de personas participan en el Grupo.

RESULTADOS PLAN DE ACCIÓN NIVEL MESO

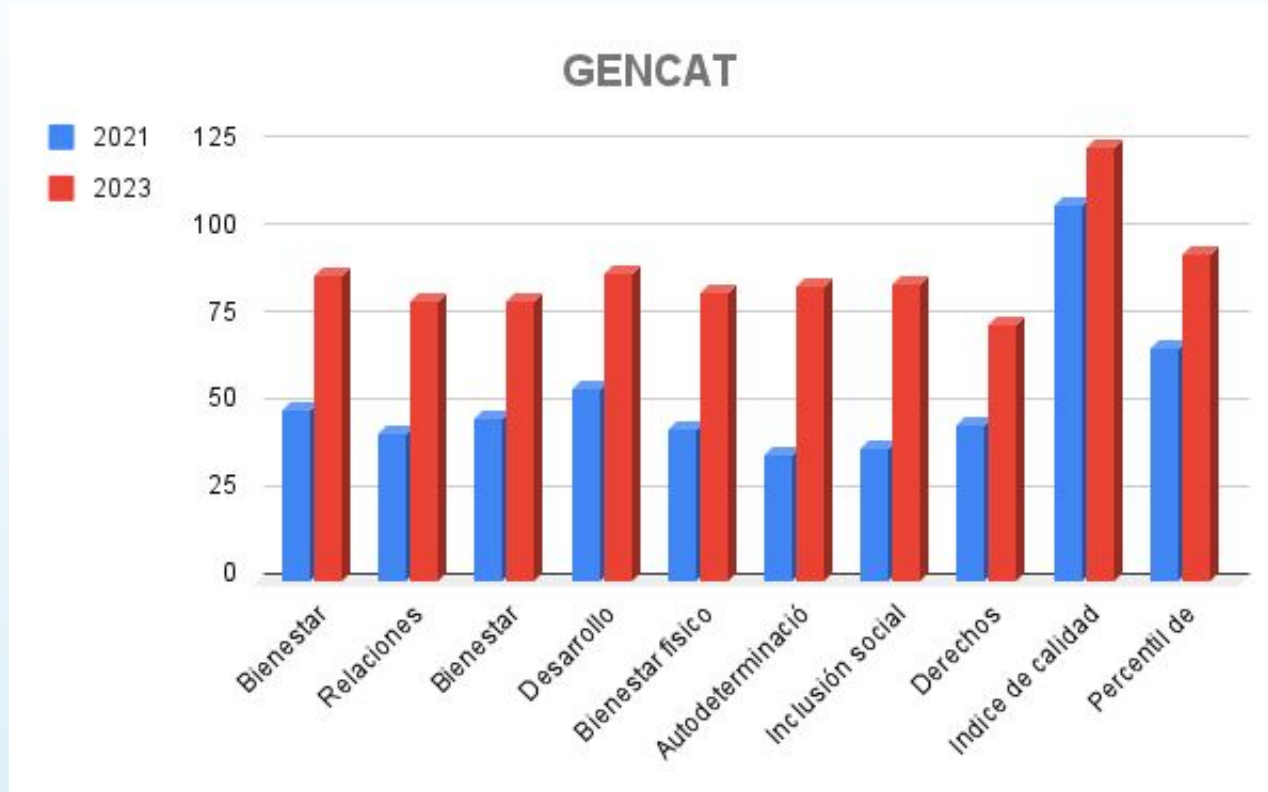
1. **Cumplimiento de Estándares Planificados.** Alto nivel de participación y empoderamiento. Impacto significativo en múltiples áreas clave.
2. **Formación del Personal:** 95% del personal formado (Promedio: 33h). Refuerzo de competencias y compromiso con atención de calidad.
3. **Participación directa de las personas:** 20.5% participan en procesos de la organización. Realización de 62 reuniones de participación, cumpliendo con estándares. Recibidas 186 propuestas, con trazabilidad.
4. **Taller de Accesibilidad Cognitiva establecido.** Adaptación de documentos y materiales (200+ validaciones anuales).
5. **Participación Activa en Procesos y Decisiones.** Alcanzados objetivos de participación (71% de procesos).
6. **Sensibilización sobre Autodeterminación y Derechos.** Distribución del documento al 90% del personal y familias.

RESULTADOS PLAN DE ACCIÓN NIVEL MACRO

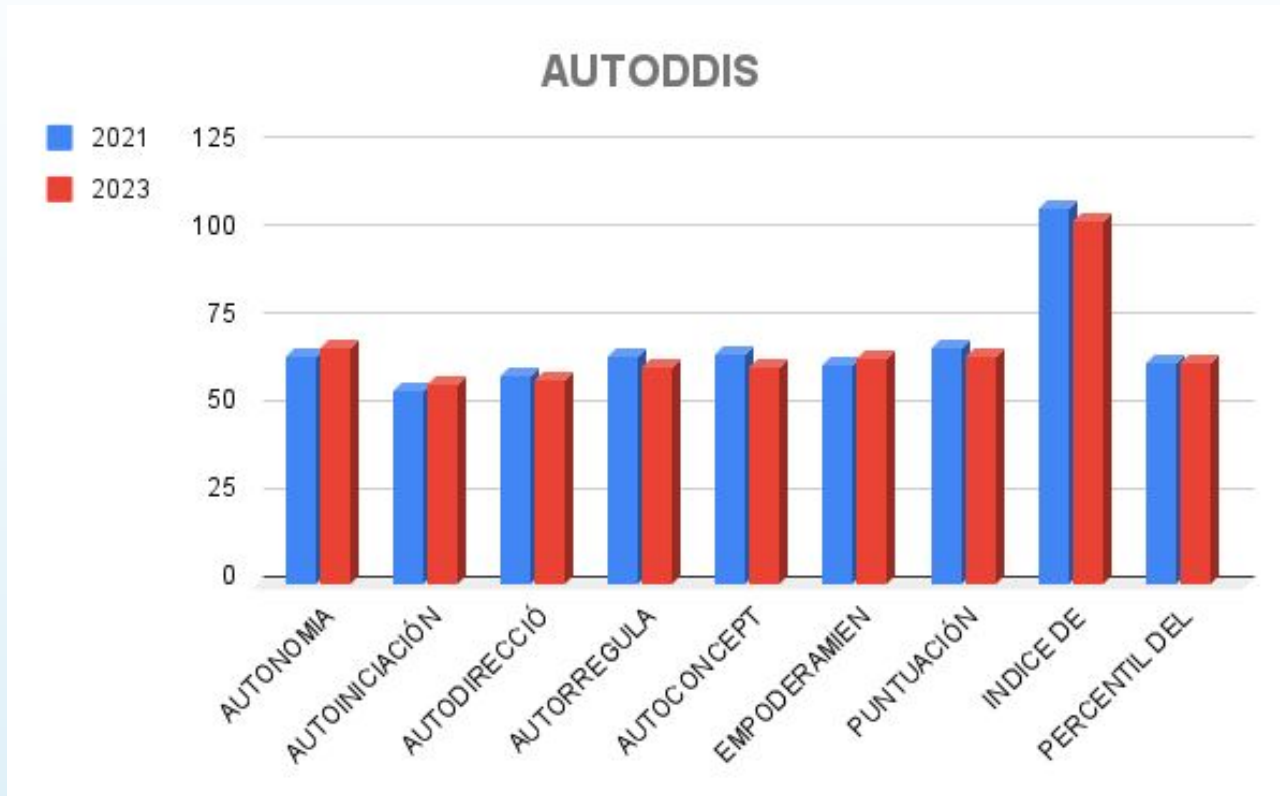
Cumplimiento de dos de las tres metas establecidas.

1. **Participación Activa y Liderazgo en Proyectos Comunitarios.** Co-liderazgo de 8 proyectos anuales (duplicando la meta de 4). 25% de personas usuarias involucradas en proyectos de contribución comunitaria.
2. **Aumento en el Nivel de Autorrepresentación.**
90% de acciones de representación institucional realizadas por personas usuarias (superando el objetivo del 80%). 25% de personas usuarias participaron en acciones de autorrepresentación (superando el estándar del 20%).
3. **Sensibilización Social sobre Inclusión y Diversidad.** Proyectos en 10 centros educativos (duplicando la meta de 5). 1500 estudiantes (meta de 400).

RESULTADOS COMPARATIVAS INICIALES Y FINALES DEL PROYECTO



RESULTADOS COMPARATIVAS INICIALES Y FINALES DEL PROYECTO

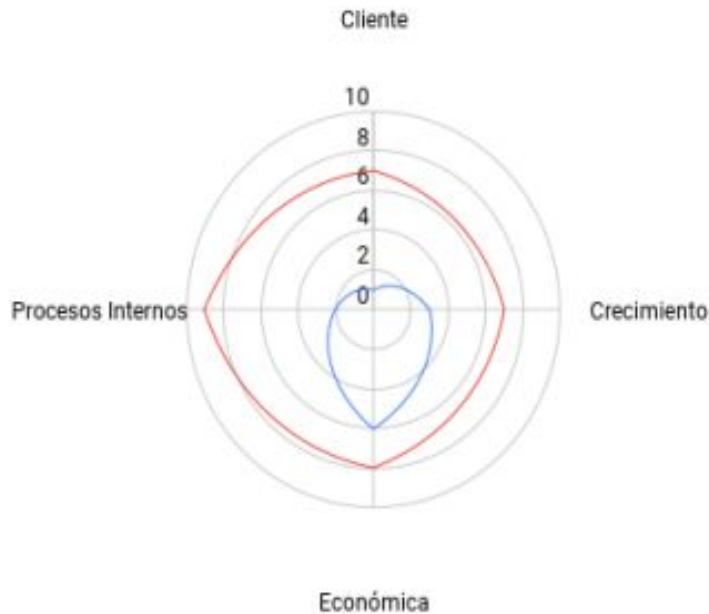


RESULTADOS COMPARATIVAS INICIALES Y FINALES DEL PROYECTO

OESS

— 2021

— 2023



5. CONCLUSIONES

Resultados Destacados



- Logro de objetivos e impacto en los niveles micro, meso y macro.
- Aumento significativo en empoderamiento y autodeterminación a nivel individual.
- Fortalecimiento del poder, la participación y el co-liderazgo a nivel meso.
- Cambios culturales y políticas inclusivas a nivel macro.

5. CONCLUSIONES

Estrategias Fundamentales

- Establecimiento de metas claras y medibles.
- Fomento del trabajo en equipo y comunicación efectiva.
- Implementación de sistemas de apoyo adecuados.
- Uso de enfoques basados en evidencia científica.

Estrategias Destacadas.

- Uso de indicadores de evaluación relacionados con la participación.
- Impulso de la innovación.

5. CONCLUSIONES

Catalizadores del cambio:



1. Implementación de programas de **formación** integral para el personal.
2. Fomento del estilo de **pensamiento de "derecha a izquierda"**, enfocado en necesidades y objetivos que orienta las decisiones y acciones organizativas.
3. Implementación de estrategias de **accesibilidad cognitiva** para el acceso a la información, la toma de decisiones y la participación en la vida organizativa. Sin adaptación no hay participación.
4. Introducción gradual de metodologías de **coproducción**.

5. CONCLUSIONES

Lecciones Aprendidas y Recomendaciones

- Importancia de una cultura basada en la **mejora continua**, el **compromiso ético**, la dignidad y la ciudadanía plena de las personas con discapacidad intelectual.
- **Participación** auténtica de personas con discapacidad intelectual.
- **Rigurosa auto-evaluación** inicial como base sólida y línea base. (posible debilidad inicial coproducción),
- Cultura que apueste por la **transformación** como clave del cambio: Para que unas personas recuperen el poder otras tienen que perderlo o cederlo.

5. CONCLUSIONES



- Son objetivos fundamentales para las organizaciones de apoyo y la sociedad:
 1. Promover cambios. Procesos que transformen **creencias**.
 2. Empoderamiento y **fin de los sistemas opresivos y segregadores**.
 3. Establecer **nuevas bases éticas** en la atención y prestación de apoyos.



*“Avanzar en derechos es
construir una sociedad más
inclusiva y justa para todas
las personas.”*

AGRADECIMIENTOS

- ❖ A mi tutor, **Miguel Ángel Verdugo Alonso**, por su apoyo y orientación a lo largo de este trabajo.
- ❖ A **Agustín Martínez** por acompañarme en esta aventura y por su asesoramiento y contribución.
- ❖ A la valiente responsabilidad de la entidad **Asprodalba** al embarcarse en esta gran transformación.
- ❖ Especialmente a **Paco Alonso**, mi hermano, mi guía y apoyo en la vida y ejemplo de compromiso con las personas con discapacidad intelectual.

