

Título: EN10: Análisis retrospectivo de procesos clave de la Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor una década después

Objetivos de la práctica

Objetivo general:

Identificar los procesos que han sido clave para consolidarnos, una década después, como una organización más centrada en las personas y que promueve el desarrollo comunitario

Objetivos específicos:

- Analizar los resultados y el impacto del Proceso de Planes Personales, La estrategia Abierto al Público, Apoyos personalizados para la Vida Independiente y de Desarrollo Comunitario.
- Reflexionar sobre los aprendizajes y plantear nuevos retos que impulsen nuestra evolución como organización comprometida con la inclusión y con la construcción de un mundo más habitable para todas las personas.
- Compartir los resultados para fortalecer la cultura organizativa interna y facilitar que otras entidades puedan conocer la experiencia y adaptarla a sus propios contextos.

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.

Hace algo más de una década, la Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor apostó por implementar de forma integral la planificación centrada en la persona y convertir el compromiso con cada persona en una máxima de la organización. Esta decisión nos llevó a desarrollar formas de hacer que, en su momento, no encajaban con los moldes existentes. Con pocos recursos y más preguntas que certezas iniciamos un camino que nos ha ido llevando a otros lugares siempre guiados por el plan de cada persona con discapacidad. Hemos evidenciado que al cambiar la forma de apoyar a una persona se genera un efecto sistémico que mueve a toda la organización.

Identificamos diferentes procesos que al darse de una forma más o menos paralela generaron un primer movimiento que poco a poco se fue haciendo más grande:

Bloque 1: Diseño del modelo organizativo centrado en la persona
Imaginar, diseñar y desarrollar.

En el año 2014 se inicia un proceso para imaginar la organización que queríamos ser. A lo largo de más de un año y, a través de diferentes procesos de participación diversa y extendida, se define el MODELO ORGANIZATIVO donde se establecen 6 principios:

- Personalización
- Mejora continua e innovación
- Aprendizaje personal y organizacional
- Coherencia
- Liderazgo diverso e inspirador
- Compromiso social

De cada uno de ellos y, después de alcanzar un consenso, se estableció qué significaba para nosotros ese concepto, cuáles son las características y qué competencias se debían desarrollar.

Esta declaración de principios ha sido una guía en torno a la que nos hemos ido organizando y que definió un primer DISEÑO ORGANIZATIVO en el año 2016 que ha ido evolucionando de acuerdo a la estrategia y los procesos para alcanzar los objetivos que poco a poco han ido transformando nuestra organización y que concebimos como un SISTEMA DE DESARROLLO ORGANIZATIVO.

Bloque 2: Sistema de Planes Personales: de la teoría a la práctica

Describimos algunos de los hitos más importantes

- 2012 Creación del Equipo Transversal de Apoyo a los Planes Personales. Las Psicólogas y trabajador social antes asignadas a un centro se unen en un único equipo transversal con el cometido de diseñar un proceso para asegurar que cada persona con discapacidad tiene un único plan personal sobre la que ella tiene el máximo control y que moviliza a sus sistemas de apoyo más allá de la propia organización.

- 2013 Diseño del Proceso de Planes Personales y de un primer sistema para la gestión de los planes personales 4P en soporte acces.
- 2015 200 personas 200 horarios en el servicio ocupacional.
- 2016 4P en Soporte FileMaker.
- 2019 El 75% de las personas tienen un Plan Personal.
- 2024 393 personas lideran su propio plan personal. Se alcanzan 953 metas a través de 4.080 acciones de apoyo.

El proceso de Planes Personales está dentro de nuestro sistema de calidad para asegurar que cumplimos con los compromisos que nos marcamos. Los profesionales de apoyo articulan su actividad en base a las acciones de apoyo con las que se han comprometido y movilizan al resto de sistemas de apoyo para que la persona alcance sus metas.

A lo largo de los años se ha ido naturalizando más el proceso, se ha producido un cambio en el funcionamiento de la organización pasando estar organizados por talleres fijos a funcionar por proyectos y personalizando al máximo posible los apoyos, hay un mayor control por parte de cada persona de sus planes.

Actualmente está en construcción App4P con el control de acceso desde el dispositivo de la propia persona.

Bloque 3: Apoyos personalizados y desarrollo comunitario

2014 Creación del Servicio de Apoyo a la Vida Independiente (SAVI)

2016: El Servicio de Apoyo a la Vida Independiente se une al área de vivienda.

2019: Crecen los apoyos, formaciones para ser Asistente Personal, alianzas OVI y el servicio se consolida.

2024: 159 personas con discapacidad apoyadas en el SAPVI, 31 profesionales y 22.232 horas de apoyo.

Después de una apuesta decidida por promover la asistencia personal y los apoyos personalizados constatamos que muchas personas prefieren y eligen esta modalidad de apoyo de forma exclusiva o complementaria porque se ajusta mejor a sus necesidades. Todavía hoy sigue siendo costosa y deficitaria.

2014: Se define la Estrategia Abierto al Público para convertir centros de apoyo a personas con discapacidad en espacios abiertos a la ciudadanía, generadores de inclusión y oportunidades, que cooperen con el entorno social y que

promuevan roles sociales valorados para las personas con discapacidad intelectual.

En este marco, a lo largo de los años se han desarrollado 11 proyectos como un Hostel en el Conjunto Residencial Las Fuentes o El Begonias Garden para la organización de eventos, talleres eco y venta de planta. También han sido significativas las 40 alianzas estables con diferentes empresas y asociaciones para el alquiler de espacios o desarrollo de iniciativas compartidas.

2016: Después de un proceso de acompañamiento identificamos los proyectos de carácter comunitario y los aglutinamos en la estrategia que llamamos La Konectiva. Antes, ya habíamos impulsado varios servicios y proyectos con ese enfoque comunitario como ENCO, Inclusion Cup o AIREA. A estos se han sumado otros muchos como Radio Enlace, La Misma Vida, Las Kantinas y otros tantos. Se adjunta anexo con algunos resultados de los mismos.

En todos ellos se parte de los siguientes objetivos:

- Aumentar la red de relaciones locales de cada persona.
- Generar oportunidades de contribución en la comunidad.
- Evidenciar la toma de decisiones constantes por parte de la persona.
- Habitar los diferentes espacios locales y comunitarios.
- Y por último, poner en valor el rol social de todas las personas.

En este recorrido, hemos aprendido que el cambio organizacional es posible cuando cada persona lidera su vida y es ella la que se convierte en potente motor de transformación. Hoy seguimos enfrentando retos, pero también contamos con una base sólida para seguir avanzando hacia una organización cada vez más centrada en las personas y conectada con la comunidad.

Método empleado para la puesta en marcha

El proceso de transformación no partió de un único método cerrado sino de una combinación de estrategias, aprendizajes interactivos y prácticas conectadas entre sí. A lo largo de más de una década, el cambio se ha sostenido sobre cinco grandes líneas de acción:

1. Impulso desde una visión compartida

En 2014 se inicia un proceso participativo para imaginar la organización que queríamos ser, que culmina en la definición del Modelo Organizativo y sus seis principios rectores. Este modelo ha funcionado como una brújula para orientar decisiones, estructuras y formas de trabajo.

2. Diseño y mejora continua de procesos clave

Desde 2012, se han creado y consolidado procesos como el de Planes Personales, gestionado por un equipo transversal que acompaña y asegura su calidad. El proceso ha ido evolucionando mediante herramientas como 4P, su integración en el sistema de calidad, y actualmente el desarrollo de App4P.

3. Reorganización estructural y del rol profesional

Se pasó de una organización por centros y talleres a una organización basada en proyectos, sistemas de apoyo y equipos transversales. Los profesionales de apoyo articulan su trabajo en función de los planes personales, movilizandorecursos internos y comunitarios. Ha sido fundamental nuestro compromiso con un estilo de apoyo definido por las propias personas con discapacidad.

4. Creación de servicios personalizados y flexibles

Se desarrollaron servicios como el SApVI (Apoyos personalizados para la Vida Independiente), que ofrece apoyos ajustados a las preferencias y necesidades de cada persona. Se promueve la figura del asistente personal y la flexibilidad en horarios, espacios y formas de relación.

5. Conexión con la comunidad y generación de oportunidades inclusivas

A través de estrategias como Abierto al Público o La Konectiva, se han creado espacios, alianzas y proyectos comunitarios que permiten a las personas ejercer roles sociales valorados y ampliar sus redes de relaciones y participación.

Principales resultados obtenidos.

En este [enlace](#) pueden verse algunas evidencias

Aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para el tercer sector

Ofrece un ejemplo concreto de cómo una visión compartida y unos principios claros pueden guiar una transformación sostenida en el tiempo.

Pone de relieve que personalizar los apoyos cambia la forma de funcionar de toda la organización- el cambio en una persona mueve todo el sistema-.

Cambia el rol de las personas que apoyan, se crea un nuevo estilo de relación.

Muchas entidades promueven la personalización, pero es difícil conseguir alinear sus estructuras, metodologías y cultura interna como aquí se muestra una aproximación. Este alineamiento da fuerza y credibilidad al enfoque que podría ayudar a configurar un cambio de modelo del sistema de apoyo a las personas con discapacidad intelectual.

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?

A lo largo de más de una década, la Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor ha apostado por ser una organización centrada en las personas lo que ha generado una transformación profunda y sistémica. Lejos de ser un proceso lineal, esta evolución ha sido posible gracias a una combinación de visión compartida, confianza, compromiso sostenido, apertura al aprendizaje y voluntad de cuestionar las estructuras actuales.

Hemos comprobado que personalizar los apoyos no solo mejora la vida de cada persona, sino que impulsa cambios organizativos que favorecen la coherencia, la innovación y la inclusión real. La implementación del proceso de Planes Personales, la creación de servicios flexibles como el Apoyo a la Vida Independiente, y la conexión activa con la comunidad a través de estrategias como Abierto al Público o La Konectiva, han sido claves para ese avance.

Los cambios estructurales han ido acompañados de un cambio en el rol profesional y en la forma de entender los apoyos: desde lo asistencial a lo colaborativo, desde la rigidez a la flexibilidad, desde los centros a los territorios.

Este recorrido reafirma que es posible construir organizaciones sociales más vivas, más abiertas y más centradas en las personas, siempre que se sostengan sobre principios claros, se midan los avances con honestidad y se mantenga la voluntad de seguir aprendiendo. Todavía enfrentamos retos, especialmente en la sostenibilidad económica para asegurar los apoyos personalizados, pero contamos con una base sólida y una cultura organizativa que nos impulsa a seguir avanzando.