

COMUNICACIÓN

Competencias en base a Calidad de Vida

Azahara Puertas, Silvia Estrada, Marta Paloma, Jesica Diaz, Anna Sanglas, Montserrat Lao,
Cristina Urbano e Isabel Serrano

Fundació President Amat Roumens. FUPAR

suport09@fupar.cat, suport01@fupar.cat



INTRODUCCIÓN

La Fundació President Amat Roumens (a partir de ahora se citará en este documento con las siglas FUPAR) desde su creación se dedica principalmente a atender el colectivo de personas con discapacidad intelectual.

Durante el año 2005, la FUPAR, buscando la mejora en la calidad de vida de los usuarios, participa en dos estudios realizados por el **Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)** perteneciente a la *Universidad de Salamanca*.

- ***Evaluación de la calidad de vida laboral de trabajadores con discapacidad intelectual en empleo protegido: salud y riesgos psicosociales.***

Dicho estudio parte de la premisa que el tener un trabajo no garantiza la satisfacción del trabajador, siendo necesario poder valorar si dicho trabajo consigue un equilibrio entre demandas laborales, recursos y soportes ofrecidos al trabajador para hacerles frente.

- ***Habilidades laborales en personas con discapacidad Intelectual.***

A partir de la evaluación de personas atendidas tanto en Centros Especiales de Empleo como en Centros de Terapia Ocupacional, se quiere establecer un Perfil de Personalidad Laboral que permita mejorar las habilidades estudiadas, detectando las necesidades y potencialidades de cada persona.

A partir de los resultados de los estudios, la FUPAR tiene en cuenta los aspectos a mejorar o potenciar para garantizar que los usuarios se puedan sentir satisfechos en su lugar de trabajo y su entorno.

Además de los estudios anteriormente citados, la Fupar colaboró en la investigación sobre ***“Necesidades Formativas de los Trabajadores con Discapacidad en los entornos profesionales de los Centros Especiales de Empleo”*** que elaboró el **Grupo CIFO** del Departamento de Pedagogía Aplicada de la *Universidad Autónoma de Barcelona* juntamente con la Comisión de Formación, Investigación, Innovación y Desarrollo de la **Coordinadora de Tallers**, de la que formaba parte el equipo de USAP (Unidad de Soporte a la Actividad Profesional) de Fupar.

Esta investigación, publicada en diciembre de 2007, permitió identificar las necesidades formativas de los trabajadores del CEE pudiendo analizar en profundidad la situación formativa del centro. Como resultado se elaboraron planes de formación para el desarrollo de competencias profesionales estructuradas en 8 ámbitos.

1. Competencia en el ámbito laboral
2. Competencia de aprender a aprender.
3. Competencia social y ciudadana
4. Competencia en autonomía e iniciativa personal
5. Competencia TIC
6. Competencia matemática

7. Competencia en comunicación lingüística
8. Competencia interacción con el entorno

En el momento actual el aumento de exigencia a nivel social y económico provoca un incremento del riesgo de exclusión social de las personas que no pueden asumir de manera autónoma la actualización de conocimientos y habilidades. En este punto, el colectivo de personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y personas con discapacidad física gravemente afectadas son las que tienen mayor riesgo de exclusión.

Con la finalidad de potenciar a partir de programas específicos e individuales la inclusión en el entorno comunitario de los usuarios, el equipo multiprofesional de la FUPAR se plantea el desarrollo de las habilidades personales según las disposiciones conceptuales del constructo Calidad de Vida, incorporando el trabajo por competencias.

OBJETIVO

El equipo de la FUPAR se plantea como principal objetivo *diseñar un nuevo programa individual basado en la formación por competencias como método para garantizar el trabajo centrado en la persona y la mejora de su calidad de vida.*

El planteamiento de este objetivo da lugar a la revisión de los procedimientos metodológicos aplicados hasta ese momento por el equipo de profesionales, estructurándose a continuación un nuevo modelo de **Programa Individual**.

La FUPAR basa el Programa Individual en la teoría de calidad de vida promovida por Robert Shalock, incorporando las dimensiones como herramienta de trabajo cotidiano. Siguiendo esta línea de trabajo se pretende que el equipo disponga de una visión global de cada persona atendida, así como un eje común que vertebre las intervenciones y el trabajo del equipo multidisciplinar.

En el Programa Individual se recogen los objetivos a trabajar, la metodología, temporalidad y el responsable de llevar a cabo las tareas. Además recoge las situaciones que pueden indicar la presencia de una necesidad de la persona y el seguimiento del trabajo realizado en cada objetivo.

El programa pasa a ser el centro del trabajo del equipo pues permite un control de la eficacia i eficiencia de las pautas de intervención acordadas entre profesionales, pudiéndose valorar el cumplimiento del objetivo planteado o la determinación de las mejoras a realizar para que cada usuario pueda realizar avances en su proyecto de vida.

EVOLUCIÓN DEL PROGRAMA INDIVIDUAL

MODELO DE CALIDAD DE VIDA

La **Calidad de Vida** (CV) es un concepto multidimensional y sensible a las condiciones ambientales. Por este motivo, al valorar la CV no se debe poner el límite del análisis al espacio de trabajo; se hace necesario incluir en la valoración el resto de ámbitos relevantes de la vida del usuario. Así se debe contemplar el espacio donde vive y desarrolla su vida social para evaluar la influencia de los entornos más significativos en la consecución de sus expectativas y necesidades.

Las investigaciones citadas sobre Calidad de Vida indican que las características personales (estado de salud y nivel de conducta adaptativa), las variables ambientales (soporte social, tipo de vivienda, cantidad de tareas domésticas que realiza, sueldo que percibe y actividades integradas) y las características del proveedor de soporte (valoración de satisfacción de los soportes) son predictores significativos de los resultados de calidad.

El hecho de que la Calidad de Vida sea importante para todas las personas y en todos sus ámbitos de acción, no sólo de las personas con discapacidad, hace que se convierta en una herramienta normalizadora de inclusión social. Así las personas con discapacidad intelectual se igualan al resto de la población en cuanto a necesidades, oportunidades y derechos.

Basándose en este concepto, desde el año 2007 la FUPAR desarrolla acciones que han contribuido a un aumento de la participación de la persona con discapacidad en el diseño y desarrollo de los soportes que recibe por parte de su equipo de profesionales.

Cabe destacar que entre los estudios sobre el constructo de calidad de vida, aparecen diversas herramientas que ayudan a determinar las necesidades y tipos de soporte que debería recibir cada persona. La "Coordinadora de Tallers", el año 1999 publicaba *"El constructe de qualitat de vida"* donde se realizaba el planteamiento de un modelo de planificación de Servicios centrados en la persona, proponiendo como herramienta de valoración el ICAP (Inventario de Conductas Adaptativas).

Así, teniendo en cuenta los estudios citados con anterioridad y la estructuración propuesta por la Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD), la FUPAR adopta diez ejes como principios vertebradores:

1. La CV en las personas con retraso mental está compuesta por los mismos factores y relaciones que son importantes para otras personas.
2. La CV se experimenta cuando las necesidades básicas de la persona están cubiertas, siempre que dicha persona tenga las mismas oportunidades que el resto para proponerse y conseguir objetivos en las áreas principales de su vida.
3. La CV es un concepto multidimensional que puede ser consensuado y validado por un gran número de personas que representan una variedad de puntos de vista. Así recoge los parámetros propuestos por la persona usuaria del servicio, pasando por la familia, el grupo de amigos, el abogado...

4. La CV mejora cuando se anima a la persona a participar en las decisiones que afectan a su vida.
5. La CV se incrementa con la aceptación y la plena inclusión de las personas en su comunidad.
6. La CV es un concepto organizativo que puede ser utilizado con diferentes objetivos como pueden ser la evaluación de las dimensiones asociadas a su vida, proporcionar direcciones y puntos de referencia al acercar los servicios a los usuarios y utilizar los datos resultantes en función de los objetivos establecidos.
7. El estudio de la CV requiere un profundo conocimiento de las personas y sus perspectivas, así como la utilización de metodologías variadas.
8. La medida de CV requiere múltiples técnicas de evaluación.
9. Las variables de CV deberían ocupar un lugar relevante en la evaluación de programas. Se debería tener muy presente la etapa evolutiva de la persona para encontrar los soportes más adecuados a cada fase y en los aspectos vitales más importantes.
10. La aplicación de los indicadores de CV es importante para desarrollar recursos y soportes a las personas con retraso mental y sus familias.

Partiendo de estos principios y adoptando las dimensiones de calidad de vida presentadas en el libro: ***Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales*** (Shalock y Verdugo; 2003), a continuación se enumeran las dimensiones de CV que se recogen, trabajan y analizan en los programas de intervención:

- ***Inclusión social (dignidad en el entorno de trabajo y social)***

Esta dimensión refleja la integración en la comunidad de la persona. Contempla el proceso de inmersión en las actividades del grupo social y comunitario; que revierte en la persona en la aceptación del rol que ejerce la persona en la participación en actividades a nivel del grupo social que les perteneces por edad.
- ***Bienestar físico***

Hace referencia al estado de satisfacción y plenitud, sentirse bien, en forma. Sus indicadores son el estado de salud, alimentación, seguridad, tiempo libre,...
- ***Relaciones interpersonales***

La plenitud de la persona se completa al poder participar en situaciones de grupo, compartir experiencias, valores, emociones,... La convivencia permite enriquecerse a la persona, favoreciendo la estabilidad emocional y la salud mental.
- ***Bienestar material***

Satisfacción personal garantizada por situaciones de control del entorno físico y de los recursos y propiedades.
- ***Bienestar emocional***

Estado en el que se dispone de lo necesario para vivir el día a día con dignidad. Se define con conceptos como felicidad, salud, tranquilidad, seguridad
- ***Autodeterminación***

Capacidad de la persona para tomar decisiones que hacen referencia a si misma.

- *Desarrollo personal*

Hace referencia a aspectos evolutivos y transaccionales que indican el dinamismo y competencia personal, habilidad, educación, formación, progreso, crecimiento.

- *Derechos*

Toda persona, como ser humano tiene derechos y obligaciones. Estos derechos son indiscutibles e irrenunciables.

A lo largo de cinco años el equipo de la FUPAR ha trabajado siguiendo el constructo Calidad de Vida en los programas individuales de los usuarios, en base a las dimensiones antes referidas y la aportación de Verdugo (2006) a nivel de estrategias de evaluación del constructo. A partir de esta experiencia el equipo ha obtenido las siguientes *mejoras* en la intervención:

- La persona forma parte del proceso de diseño de su propio plan de vida. Cada individuo debe ser tratado de manera individualizada.
- El equipo de soporte tiene formación en CV, estableciéndose un único marco de referencia que facilita la comunicación entre los profesionales.
- El equipo de soporte tiene una visión global de la persona, partiendo de sus potencialidades y teniendo en cuenta sus aspectos a mejorar.
- Se priorizan los intereses y necesidades, consensuándolos con la persona, el profesional de referencia y el resto del equipo.
- Como resultado se obtiene una colaboración estrecha entre los diferentes profesionales y la persona atendida, estableciéndose un trabajo multidisciplinar que incorpora las diversas variables del constructo CV.
- Reducción de objetivos a trabajar con cada persona, producto de la sistematización y priorización establecidos con la metodología aplicada.

Partir de un modelo teórico implica tener un marco en el que estructurar las actuaciones posteriores. Sin embargo los marcos conceptuales son un elemento estático que no contempla la variabilidad y dinámicas inherentes a la vida de las personas. De esta manera aparecen dificultades no previstas en el plan inicial que hay que tener en cuenta para poder dotar de realidad las acciones que se derivan del estudio sistematizado inicial. Por lo tanto la evaluación del constructo de calidad de vida en situaciones cotidianas debe estar ligada a una realidad concreta, y así, en este punto aparecen las siguientes *dificultades*:

- Dificultad para establecer objetivos específicos y limitados. El objetivo busca una satisfacción subjetiva de la persona, siendo difícil valorar cuando se ha conseguido alcanzar el éxito.
- Pérdida de precisión al intentar establecer métodos de trabajo, dificultando el abordaje de un objetivo desde diferentes actividades o métodos de intervención.

- Dificultad para hallar indicadores de cumplimiento de objetivos. La valoración de la persona sujeto de trabajo y las valoraciones de los profesionales no siempre son comunes. La solución acordada sigue sin ser medible.
- Dificultad para graduar y pautar la consecución de objetivos o necesidades, no resolviéndose de manera correcta cada uno de ellos. Habitualmente la solución es parcial e incompleta o requiere pasos previos no previstos inicialmente.
- No resulta sencillo poder llegar a un consenso entre la persona usuaria y los profesionales, debido a la dificultad para diferenciar necesidades y deseos.
- Pérdida de la finalidad del trabajo del equipo de soporte. El objetivo del equipo es la inclusión e integración social de la persona. Muchas veces el sujeto objeto de intervención no valora esta meta o el profesional se extralimita poniendo en juego intereses personales no consensuados.
- Los objetivos de concienciar a la persona de algunas necesidades, dificultades, puntos débiles o peligros no quedan reflejados en su programa individual pues difícilmente los acepta.
- Dificultad para trabajar de forma coherente todas las dimensiones que integran la persona. La falta de recursos o la formación inicial de los profesionales, entre otros factores, favorece la fragmentación de los objetivos descompensando la incidencia en alguno de los ámbitos a trabajar.
- Los objetivos se eternizan al no poderlos dar por finalizados.
- Dificultad para diferenciar un objetivo de una necesidad de soporte.
- Dificultad para diseñar los objetivos individuales diferenciándolos de tareas profesionales.

MODELO COMPETENCIAL

Siguiendo la línea propuesta en el estudio citado del Grupo CIFO de la UAB, el equipo inicia la elaboración de un modelo basado en el *trabajo por competencias*.

El modelo que a continuación se presenta, nace con el objetivo de evolucionar en la sistematización de la aproximación técnico – conceptual propuesta por los referentes en Calidad de Vida.

Para hacerlo, se nutre del modelo de competencia básica con la finalidad de articular un modelo de atención global que incluya:

- Diferentes dimensiones – unidades competenciales
- Análisis personalizado de estas dimensiones en base a necesidad y potencial para así diseñar el Programa Individual basado en acciones de aprendizaje.

- Desarrollo continuado de la persona a partir de la formación derivada de su interacción con el entorno y sus necesidades.

Antes de seguir con el análisis del modelo, es necesario exponer la aproximación conceptual al concepto de competencia. En este caso, se determina la competencia como un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinadas, coordinadas e integradas en la actividad profesional o cotidiana, definibles en la acción donde la experiencia es ineludible y el conocimiento del entorno es clave para su desarrollo.

Valoramos que, en nuestro contexto, el trabajo por competencias en base a Calidad de Vida nos permite avanzar tanto en la atención a las personas con discapacidad intelectual, como en la mejora de la atención profesional de técnicos y personal de soporte:

Mejoras asociadas a las personas con discapacidad intelectual

- Avance socioeducativo y terapéutico.
- La persona se define como el centro del proceso de aprendizaje.
- Se proporciona más control, autonomía y reajuste constante del soporte.
- Se movilizan todas las dimensiones que integran la persona, priorizando objetivos de dimensiones hasta ahora no trabajadas.
- Se potencia una visión de la persona con carácter proyectivo motivando el aprendizaje a lo largo de la vida.

Mejoras asociadas a la organización y sus profesionales

- Explicitar y reconocer los saberes implícitos asociados al trabajo que hasta el momento eran ignorados.
- Aportar a las organizaciones y equipos profesionales referentes de análisis comunes.
- Proporcionar un puente útil entre la acción y los conocimientos, definiendo calificaciones a partir de componentes observables y medibles, claramente definidos y catalogados (objetivables).
- Enfrentarse a contextos cambiantes.
- Ejercer una profesión de forma coherente e integrada en un trabajo multidisciplinar.
- Resolver problemas con mayor impacto.
- Colaborar en el entorno laboral.
- Eficacia, éxito y efectividad en el cumplimiento.
- Conseguir estándares de actuación.
- Aplicar estrategias de aprendizaje y metodologías compartidas y validadas por todos.

CONCLUSIONES

Como eje central de nuestro proyecto el trabajo por competencias permite un avance socioeducativo y terapéutico donde la persona se define como el centro del proceso del aprendizaje, proporcionando más control, autonomía y reajuste constante del soporte.

Conociendo la conceptualización y transferencia directa a la realidad organizativa, la FUPAR se plantea el año 2010 el desarrollo de la fase de diseño de los tres niveles de concreción que se presentan.

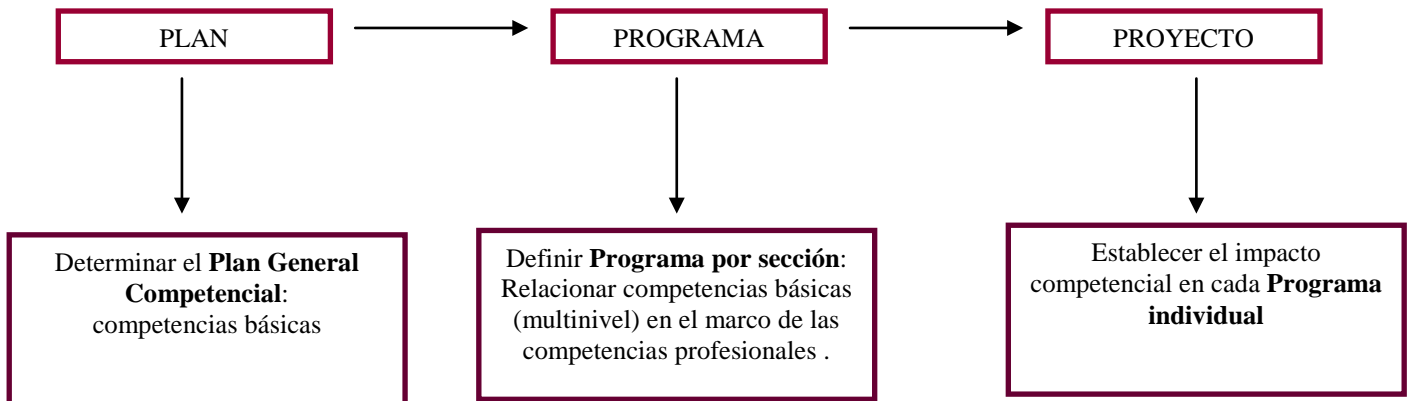


Figura 1 Niveles de desarrollo y aplicación del modelo competencial

Plan general competencial: Unidades competenciales

Durante el año 2010 el equipo psicosocial eligió el marco competencial de referencia, y se realizó un estudio donde se relacionó competencia/calidad de vida.

Durante el año 2011 se hizo el trabajo comparativo entre los dos modelos referentes, estableciendo un marco teórico general basado en la complementariedad entre Competencias y Calidad de Vida. Una vez establecido el marco se definió cada unidad competencial, desglosándola en objetivos y tareas

Así, la estructura de trabajo queda esquematizada de la siguiente manera

- Unidad competencial: Área que estructura las concreciones competenciales, englobándolas según aspectos, habilidades, conocimientos que conforman el concepto global. Esta estructuración tiene por objeto facilitar al profesional la ordenación y planificación de su actividad formativa, así como recoger los contenidos aportados por las diversas disciplinas que están en la base de cada una de las áreas.
- Concreción competencial: Unidad de trabajo relativa a un proceso completo de enseñanza-aprendizaje, que no tiene duración temporal fija, y en la cual se precisan el conjunto de objetivos didácticos, bloques elementales de contenido y actividades de aprendizaje y de evaluación.

- Criterio de desarrollo: cada uno de los elementos que ordenan, desde planteamientos de aprendizaje significativo, la planificación a corto plazo del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Objetivos: Concreción de las metas de manera objetivable y medible que permiten relacionar capacidades con contenidos.
- Estrategias: conjunto de acciones ordenadas y orientadas a la realización de una tarea.
- Contenido: determina criterios de evaluación, recursos y actividades de enseñanza-aprendizaje.

Unidades competenciales

Con la finalidad de determinar a qué nos referimos cuando analizamos las competencias básicas, a continuación se presenta el eje transversal formado por 8 unidades competenciales:

1. Interacción con el entorno físico y social (interpersonal): adecuar conductas tomando como referencia el entorno cercano y lejano. Incluye habilidades, conocimientos, actitudes y capacidades que normalmente se relacionan con conductas adaptativas (interacción con el contexto social) .
2. Autonomía e iniciativa personal (intrapersonal): conocimiento y capacidad para poner en funcionamiento acciones individuales. Procesos proactivos ante diversas situaciones.
3. Expresión matemática: conocimiento y aplicabilidad de la operatoria básica, interpretación y resolución de enunciados.
4. Comunicación lingüística: conocimiento de la lengua usual por parte del trabajador (permite describir y comprender ideas, situaciones y discursos)
5. Ámbito laboral: aspectos básicos del entorno laboral.
6. Uso de las TIC: acceso y tratamiento de la información utilizando diferentes vías. Uso de las tecnologías y otros recursos en la vida diaria y en el contexto laboral.
7. Cultural y artística: acceso y participación en actividades de carácter sociocultural i artístico.
8. Estrategias de aprendizaje: pendiente de discusión por parte del equipo psicosocial.

Como se puede analizar, estas unidades competenciales intentan reorganizar las dimensiones de calidad de vida e introducir aquellos aspectos novedosos y de actualidad.

Estas unidades pretenden ser la guía de análisis durante el periodo de detección de necesidades y potencial de la persona usuaria. De esta manera, todas las dimensiones se ponen en relieve y se analizan por igual. A partir de este proceso de análisis, ya sea por valoración de repetidas incidencias, ya sea por carácter preventivo y/o proactivo, el personal de soporte encargado de gestionar este programa seguirá un proceso de elección del criterio de desarrollo más adecuado así como las estrategias y recursos necesarios para llevarlo a cabo.

Programa por secciones

El equipo ya ha iniciado el análisis de los objetivos recogidos hasta el momento en el programa individual, analizando si se cumple la detección de necesidades previas a trabajar determinados objetivos. Se constata que dichos objetivos son recogidos por el nuevo modelo.

El año 2012 se ha previsto que se añadan a este trabajo el personal de atención directa, introduciendo y acordando para cada objetivo las estrategias y el contenido a desarrollar.

Proyecto individual

La unión de esta propuesta de dimensión competencial y educativa se fusiona mostrándose notablemente compatible con las posibilidades tecnológicas. Es decir, se está trabajando de forma paralela en la construcción de un programa aplicativo informático formado por desplegables que facilitaran seguir la secuencia didáctica durante la formación, así como la valoración durante todo el proceso.

Actualmente el equipo está preparando la validación de las unidades competenciales. Nuestro objetivo es valorar su consistencia y coherencia a nivel teórico, previendo recurrir a profesionales externos especializados en la investigación y validación; así como su aplicabilidad y utilidad práctica, buscando a tres profesionales del entorno de la discapacidad intelectual que puedan evaluar a este nivel nuestro proyecto.

BIBLIOGRAFÍA

Shalock, R.L i Verdugo, M.A. (2003) *“Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y servicios sociales.* Alianza editorial: Madrid

Verdugo, M.A. (dir). (2006) *“Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Instrumentos y estrategias de evaluación.”* Amaru Ediciones, Salamanca

Navío, Antonio (2005). *“Propuestas conceptuales en torno a la competencia profesional”* Revista de Educación, núm.337. UAB. Barcelona.

Jurado, P; Sanahuja, JM; Carvajal, S.; Navío, A.; Ruiz, C.; Tejada, J. (1999) *“Las capacidades y su incidencia en el desarrollo de competencias”* en Rial, a.; Valcarce, M (corods): *Actas del I Encuentro Internacional de Galicia e Norte de Portugal de Formación para o Trabajo.* Santiago de Compostela.

Navío, A. (2001). *“Las competencias profesionales del formador de formación continuada. Análisis desde los programas de formación de formadores”*. Dep. Pedagogía Aplicada, UAB (Tesis Doctoral). Bellaterra.