

MIGUEL ÁNGEL VERDUGO ALONSO: “DEBEMOS MEDIR LO QUE HACEMOS EN FUNCIÓN DE LOS RESULTADOS EN LA PERSONA”

Miguel Ángel Verdugo Alonso, reconocido y multipremiado académico especializado en discapacidad, tema sobre el que ha investigado, escrito y enseñado extensamente, fue investido como doctor Honoris Causa de la Universidad ISALUD

Es catedrático de Psicología de la Discapacidad en la Facultad de Psicología y director del Servicio de Información sobre la Discapacidad (SID), de la Universidad de Salamanca; dirige además el Máster en Integración de Personas con Discapacidad desde 1990 y fue el mentor del Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (Inico). Publicó más de 60 libros y más de 300 artículos en revistas científicas españolas e internacionales, y recibió diversos premios y reconocimientos entre lo que se destaca la “Infanta Cristina 2010”. Brindó una conferencia sobre “Un nuevo modelo organizacional para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad”, y recibió la investidura como Doctor Honoris Causa de la Universidad ISALUD.

A lo mejor suene a utópico, pero acaso no lo sea para quien se ha dedicado buena parte de su existencia a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, ayudándolas a afrontar nuevos desafíos, a redefinir una nueva cultura de la organización

y a propiciar en ella un liderazgo horizontal. Quizá por eso la frase del poeta ruso Vladimir Maiakovski, citada por Verdugo Alonso, “la barca del amor se estrelló contra la vida cotidiana”, sabe a advertencia para que el proyecto vital de la persona con discapacidad evite caer en un mismo destino al que uno se entrega si se queda sin objetivos y sin planteamientos cotidianos.

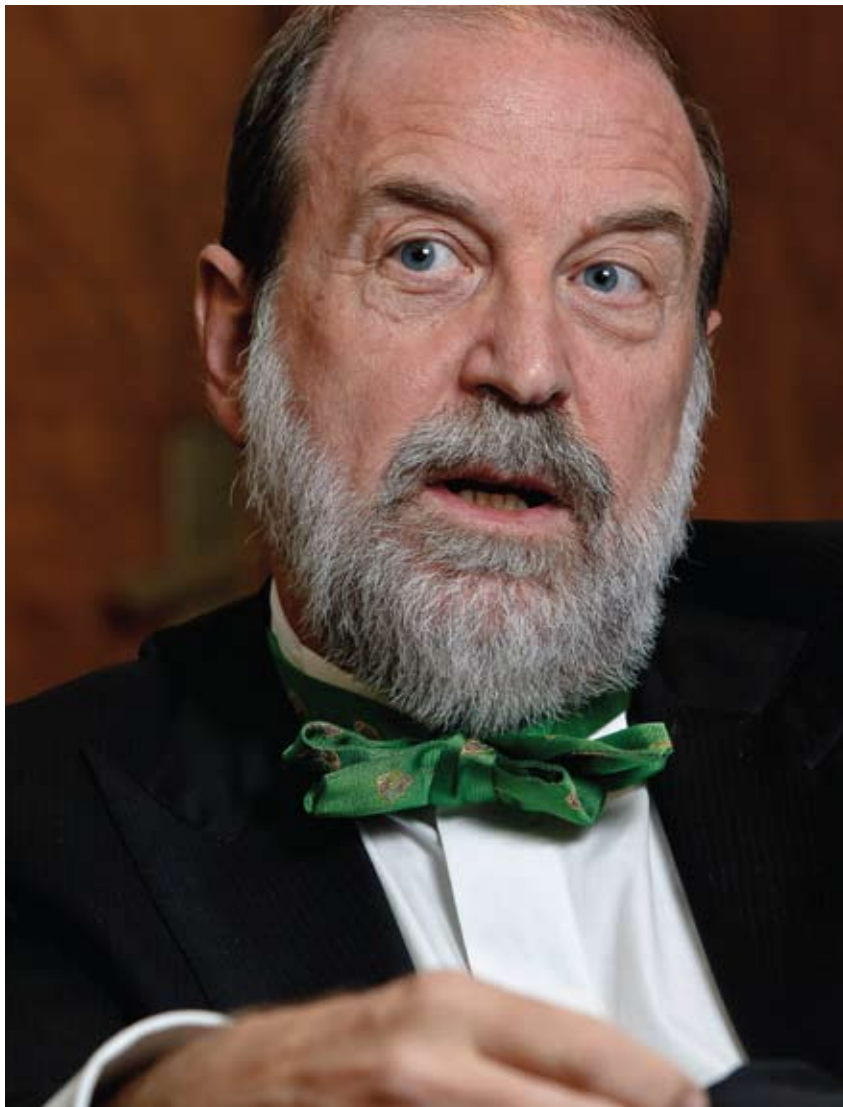
–¿Qué lo ha llevado a poner su energía profesional hacia las personas con más necesidades de apoyo?

–Es la población que ha sido tradicionalmente segregada y discriminada, de la atención y de la preocupación social, aunque en los últimos años esta situación fue cambiando, y quienes nos comprometemos con la defensa de derechos, por el funcionamiento de la vida cotidiana de otra manera, en ese sentido agradezco esta distinción de ISALUD que es a todo un colectivo por la dedicación intensa y directa a la población. Si algo he hecho yo de meritorio es or-

ganizar equipos, y no sentirlo como un trabajo individual. Los trabajos siempre son de equipos, de funcionamientos coordinados, motivados y mantenidos a lo largo del tiempo, ahí si a lo mejor admito tener cierta habilidad a la hora de estimular la formación de equipos profesionales dedicados al tema.

–¿Por qué se dice que el modelo tradicional de organización está en crisis?

–Estamos en un momento de cambios y el modelo que hemos desarrollado en la discapacidad a nivel internacional ha estado concentrado y especializado en servicios de atención a la población. La vía por la que hemos optado en el mundo occidental ha sido concentrar la población y especializar en servicios, en función de las afectaciones y de la menor o mayor gravedad que entendíamos tenían las dificultades de la persona, y ese modelo se ha expandido y repetido tradicionalmente desde la mitad del siglo pasado. Pero no hemos tenido criterios claros de eficacia y efi-



Lo primero que hay que entender que el problema de la persona y su discapacidad no es un problema. Es dar los apoyos que se requiere para poder tener un desarrollo lo más normalizado, una organización no debe intentar cambiar los modos de vivir naturales de la persona

hacia un modelo en organizaciones que trabajan con la familia, con las escuelas, distintos centros y lugares, salirse hacia afuera más que encerrarse al interior.

–¿Por dónde empezar?

–Bueno hay que estimular los avances en todas las organizaciones, ir aprendiendo unas de otras, funcionar en red, intercambiar información, aprovechar los instrumentos que desarrollan otros, aprender de la toma de decisiones de los otros. Lo primero que hay que entender que el problema de la persona y su discapacidad no es un problema. Es dar los apoyos que se requiere para poder tener un desarrollo lo más normalizado, una organización no debe intentar cambiar los modos de vivir naturales de la persona, eso no es fácil. Pero es un proceso de transformación que lleva a un cambio cultural, en el modo de entender el trabajo.

–También se requiere de otro tipo de compromiso.

–Hay que poner en marcha estrategias de involucración del personal, en la toma de decisiones, en la mejora, en los objetivos, que las organizaciones aprendan a mejorar sus prácticas habituales, es tanto lo que desconocemos y varían tanto las situaciones que así como no hagas una cultura continua de mejora, de aprendizaje, difícilmente logres lo que persigues. Las estrategias de mejora de calidad (trabajar en red, en equipo, intercambiar información, experiencias), sirven para que la organización esté siempre activada. No creamos tampoco que una sola perso-

ciencia en lo que hacíamos, era suficiente atenderles, abrirles una puerta, ubicarlos en un lugar, porque estaban discriminados y marginados. Hay que reconocer que en los tiempos actuales eficacia y eficiencia han empezado a ser importantes.

–¿El modelo organizacional no sólo en discapacidad, sino en general del tercer sector, es el que corresponde en los tiempos actuales y futuros?

–El modelo organizacional actual ya mira hacia otro lugar. En los tiempos actuales son más de tener que pensar en las personas, perseguimos la felicidad de las personas, justificamos todo en función de los resultados que obtengamos con las personas. El modelo tradicional no ha pensado

tanto en ello como sí debe hacerlo el modelo del futuro. La importancia no la tienen los edificios ni las grandes infraestructuras, la tiene la persona. Medir lo que hacemos en función de los resultados en la persona, es clave en el cambio del modelo.

–¿Y qué características tiene que ofrecer ese modelo del futuro?

–Lo primero que hay que pensar es que estén mezcladas con sus comunidades, que no sean algo aisladas, tiene que estar metidas en el medio porque la presencia activa de la persona en su comunidad es la que garantiza sus derechos. Si uno se margina empieza a perder sus derechos, la libertad de decidir. Por eso la tarea no es tanto crear servicios sino coordinar apoyos en el medio natural, debe apuntarse

La tarea no es tanto crear servicios sino coordinar apoyos en el medio natural, debe apuntarse hacia un modelo en organizaciones que trabajan con la familia, con las escuelas, distintos centros y lugares, salirse hacia afuera más que encerrarse al interior

na pueda cambiar las cosas. Hay una palabra que a lo mejor no esté bien traducida en el castellano que es el empoderamiento, y eso significa darles más responsabilidad a los profesionales y a las propias personas con discapacidad en todos los procesos de trabajo.

–¿El desafío es por un liderazgo más participativo?

–No solucionamos todo teniendo un gerente, si tenemos una organización vertical, de tipo militar, lo que se tiene que hacer es un liderazgo más horizontal, con más personas asumiendo responsabilidades, más iniciativa diversificada, y una coordinación más ordenada. Hay distintas funciones de liderazgo que cumplir, con gente que tiene más capacidades de mentor, de motivador, de incentivador, de resolución en situación de crisis. Con liderazgos individuales no se sostiene el sistema y hay que ponderar sistemas eficaces que se sostengan en el tiempo. Tendrá más calidad de vida aquella persona que cuando salga pueda tomar decisiones sobre qué hacer, con quién y durante cuánto tiempo. Y que sepa tomar decisiones y elegir libremente, eso es autodeterminación, una de las dimensiones de calidad de vida.

–¿Cómo se aborda esa calidad de vida en una persona con discapacidad intelectual?

–El modelo de calidad de vida que hemos desarrollado propone seis dimensiones esenciales para cualquier persona que son el bienestar emocional, físico y material, las relaciones interpersona-



De izquierda a derecha: Eugenio Zanarini, vicerrector de la Universidad ISALUD; Miguel Ángel Verdugo Alonso que muestra el título de doctor honoris causa; Ginés González García, embajador argentino en Chile; Carlos Garavelli, rector de la Universidad ISALUD; y Mario González Astorquiza, presidente de la Fundación ISALUD.

les, inclusión social, desarrollo personal, autodeterminación y derechos. En todas esas áreas lo importante es conocer los indicadores más relevantes de la persona que estamos tratando, lo que implica hacer una evaluación objetiva y subjetiva de su calidad de vida y, a partir de esos resultados que obtengamos, proponer programas y actividades de apoyo individual que sirvan para mejorar su calidad de vida.

–¿Qué valor tiene, por ejemplo, que a través del deporte el tema de la discapacidad haya tenido mayor visibilidad?

–Cuando digo que lo importante y central es la persona me estoy refiriendo también a que en toda discapacidad, corres el riesgo de creer que solo con la imagen o la visibilidad externa has conseguido los objetivos que persigues. Si solo con estar presentes y hacer la foto, y aparentar atención uno supone que las cosas están resueltas, eso no es eficiente. Una de las estrategias es que hay que medir, individualmente y utilizar activamente, la medición de resultados personales de calidad de vida; significa que hay que aplicar procedimientos de evaluación y esa información transformarla en intervención. Lo importante es ir midiendo los resultados, con los

equipos que están en la organización y en las universidades, contar con datos que permitan aportar evidencias. Esa es un poco la clave inicial. Y por supuesto que entendido esto, está muy bien que hoy existan unos Juegos Paralímpicos o que un atleta con una doble amputación de piernas como Oscar Pistorius, intervenga en los Juegos Olímpicos de Londres. Es el tiempo de hablar de la calidad de vida de la persona con discapacidad, y de generar prácticas, organizaciones y políticas públicas centradas en ese concepto.

–¿Qué es el Servicio de Información sobre la Discapacidad (SID)?

–Es un proyecto que hemos puesto en marcha hace ya más de doce años que funciona como un servicio de información y documentación en Internet, y que depende del Ministerio de Trabajo de España y de la Universidad de Salamanca (Inico). En la actualidad cuenta con más de 50.000 unidades de información en las que están presentes informaciones muy diversas sobre libros especializados, documentos, investigaciones, congresos, prestaciones, legislación española, y es el portal de referencia cuando se quiere averiguar sobre la discapacidad en idioma español. 