

**ANEXO III.**

**GUÍA DE INDICADORES DE CALIDAD DE VIDA  
PARA ORGANIZACIONES QUE PRESTAN APOYO A  
PERSONAS CON  
TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA  
(INSTRUMENTO VALIDADO)**



<b>1. Introducción</b> .....	5
<b>2. Descripción de la guía de indicadores</b> .....	7
<b>3. Metodología de aplicación</b> .....	9
3.1. Equipo Consultor	
3.2. Periodo de valoración	
3.3. Sesiones de trabajo	
<b>4. Tabulación de datos</b> .....	13
4.1. Gráfico de la organización	
4.1.1. Descripción	
4.1.2. Construcción	
4.2. Puntuación global de la organización	
<b>5. Informe Final</b> .....	18
Anexo I. Guía de indicadores .....	19
Anexo II. Plantilla de anotación .....	51
Anexo III: Gráfico de centro .....	55



## **1. Introducción**

En los últimos años el enfoque y la búsqueda de la calidad de vida ha ido cobrando una progresiva importancia, llegando a convertirse en un auténtico reto en ámbitos como la educación, la salud o los servicios sociales. Todo ello ha favorecido el desarrollo de programas de evaluación y la inclusión de planes de mejora referidos a la calidad de vida en numerosos sectores institucionales, programas y organizaciones.

Centrándonos en el ámbito de la discapacidad, los modelos más actuales referidos a la calidad incorporan la evaluación del impacto de los servicios en la persona. Además de los aspectos más formales sobre gestión y organización de servicios, se pretende valorar los resultados personales desde una visión multidimensional, que atienda a toda las áreas, ámbitos y contextos de la vida de la persona, y que integre tres perspectivas: objetiva (cuestiones observables), subjetiva (el grado de satisfacción de cada persona) y las aspiraciones y expectativas de la persona.

Los últimos trabajos de investigación sobre calidad de vida, entre los que destacan los realizados por Schalock (2000), Schalock y Verdugo (2006) y Verdugo, (2006), han consolidando un marco teórico ampliamente consensuado en torno a este concepto. Calidad de vida se asocia a percepción personal, a sentimientos de bienestar, de inclusión social, de oportunidades de desarrollo personal..., pero también es un concepto que va unido a condiciones y contextos de vida. Por lo tanto, este concepto integra dos opciones: una centrada en el bienestar subjetivo en la que prima la percepción y valoración personal (qué es para cada persona y cómo percibe cada uno la calidad de vida); y una dimensión objetiva referida a las condiciones reales de vida.

Ambas perspectivas están profundamente relacionadas, puesto que resulta difícil pensar que la persona perciba una vida de calidad cuando vive en unas condiciones precarias.

Debido a las múltiples dificultades que implica el análisis del bienestar subjetivo en las personas con Trastornos del Espectro Autista (TEA), nos planteamos elaborar una guía centrada en la dimensión objetiva y en el enfoque ecológico, contemplando el contexto desde el cual se promueven los planes de desarrollo de la persona y definiendo qué condiciones deben reunir éstos para promover calidad de vida.

Este instrumento se plantea como una guía de referencia para la planificación y la evaluación de los programas y servicios para personas con TEA, cuyos resultados pueden orientar también, si fuera necesario, para la elaboración de Planes de Mejora.

A pesar de las graves dificultades de comunicación que presentan las personas con TEA y que justifican en gran medida el diseño de la Guía de Indicadores, se propone complementar su implantación con el uso de otros instrumentos de evaluación de calidad de vida referidos a una dimensión más subjetiva y centrada en la propia percepción personal, que nos puedan ofrecer información adicional. A pesar de que en la mayoría de los casos sean personas cercanas las que respondan por las personas con TEA, la información puede ser muy relevante para poder obtener datos que permitan optimizar la organización y adecuar los apoyos que ésta presta, de forma que se mejore la calidad de vida de la persona con TEA.

La aplicación de la Guía de Indicadores de Calidad de Vida la realizará, de forma consensuada, un *equipo consultor* que irá verificando en la organización el grado de cumplimiento de cada uno de los indicadores. Para ello el equipo deberá observar y tener en cuenta no sólo las variables objetivas de la organización, sino también las subjetivas más relevantes que puedan influir y ayudar a valorar el nivel de calidad de vida que esta promueve.

Las *Variables Objetivas* son aquellas condiciones de los contextos más o menos cercanos a la persona, que pueden repercutir en su calidad de vida (estructura y adaptación de contextos, uso de sistemas alternativos de comunicación...).

Las *Variables Subjetivas* reflejan el grado de satisfacción o las percepciones personales que cada individuo tiene sobre su vida y que están determinadas en gran medida por sus valores, intereses, expectativas (posibilidades de elección, actividades adaptadas a los intereses, nivel de participación de las personas, evaluación de la satisfacción...)

La Guía de indicadores incluye un programa informático que facilitará el proceso de recogida e interpretación de datos, y la operatividad al realizar los procesos mecánicos

relacionados con la aplicación del instrumento por parte del equipo que asume dicha responsabilidad (evaluación cuantitativa, elaboración de gráficos...).

## **2. Descripción de la Guía de Indicadores**

La Guía de Indicadores de Calidad de Vida es un instrumento de evaluación desde una perspectiva objetiva. Contempla aquellos factores contextuales referidos a las organizaciones donde se integran las personas con TEA, que pueden incidir significativamente, de forma directa o indirecta, en su calidad de vida.

Este instrumento consta de 68 indicadores agrupados en seis ámbitos que definen los diferentes aspectos que puede tener una organización y que debemos contemplar para evaluar su impacto en la calidad de vida de las personas:

- **Calidad referida a la persona.**

En este ámbito no sólo se valoran aspectos organizativos que tienen un impacto directo sobre la calidad de vida referida de la persona con TEA, atendiendo a cada una de las dimensiones propuestas por Robert Schalock (1996) (bienestar físico, bienestar emocional, bienestar material, relaciones interpersonales, desarrollo personal, derechos, autodeterminación, inclusión social), sino en la de aquellas personas que conviven con ellas y que conforman sus contextos vitales más cercanos: familia y profesionales. Entendemos que unas condiciones de vida saludables en familias y profesionales genera directamente, entre otros aspectos positivos, una mejor relación con la persona con TEA. Cuando una organización facilita la mejora de la calidad de vida de familias y profesionales reforzando vías de motivación, implicación y reconocimiento, está generando un impacto similar en las personas con TEA.

- **Identificación de las necesidades y preferencias / Elaboración y seguimiento de los planes de desarrollo personal.**

Un proceso de detección de necesidades, planificación de metas y diseño de apoyos, debe realizarse de forma coordinada, implicando a todas aquellas personas significativas en la vida de la persona con TEA, y facilitar el que esta tenga un papel realmente activo, de forma que su plan de desarrollo responda a sus intereses, capacidades y preferencias.

- **Formación de profesionales.**

A un determinado perfil personal el profesional debe sumar un amplio conocimiento del autismo y de cada persona con la que interviene, además del dominio de diferentes técnicas y metodologías que faciliten su intervención, la coordinación de apoyos en diferentes contextos y la adaptación a las necesidades e intereses de la persona.

- **Estructura y organización.**

En este ámbito se valoran aspectos referidos a los agrupamientos, organización del trabajo, horarios, comunicación/coordinación y análisis de situaciones susceptibles de mejora que pueden facilitar el bienestar de las personas con TEA.

- **Recursos y servicios.**

La respuesta a las necesidades de las personas con TEA requiere de una determinada provisión de recursos personales y materiales, y de su óptima organización.

○ **Relación con la comunidad / Proyección social.**

La inclusión social es una de las dimensiones claves de la calidad de vida, y en este ámbito se valoran diferentes aspectos referidos a cómo la organización se proyecta hacia el exterior y facilita la participación en la comunidad de las personas con TEA.

La utilización de indicadores como medida de evaluación, tal como indican Verdugo, Schalock, Keith y Stancliffe (2006), es útil para mejorar resultados, puesto que su medida es significativa e interpretable, y permiten la recogida de datos sin excesivo esfuerzo y, como en el caso de esta Guía, están basados en una teoría y se deciden por consenso.

En esta línea se configura la Guía de Indicadores de Calidad de Vida, como un instrumento que pretende ser sensible a los apoyos y condiciones de las organizaciones en relación a la persona y a su inclusión en la comunidad, necesarios para mejorar la calidad de vida.

Cada indicador consta de cuatro evidencias, es decir, cuatro realidades fácilmente observables que nos van a ayudar a hacer cuantificable el indicador, y a poder comprobar si este se cumple o no con un mismo criterio de valoración objetivo para todos los evaluadores.

### **3. Metodología de aplicación**

Para la aplicación de la Guía de Indicadores de Calidad de Vida se deberá determinar:

- Equipo Consultor.
- Planificación de la evaluación.
- Sesiones de trabajo.

### **3.1. Equipo Consultor del Plan de Calidad de Vida**

Por *Equipo Consultor del Plan de Calidad de Vida (ECPCV)* se entiende el conjunto de personas que realiza la valoración de las variables, traducidas en los indicadores y evidencias que conforman la Guía, que desde la organización pueden intervenir en la calidad de vida de las personas con TEA.

El equipo consultor estará compuesto, al menos, por:

- **Evaluador principal**

Profesional externo a la Organización donde se va a realizar la evaluación y con formación y experiencia en la aplicación de instrumentos relacionados con sistemas de gestión de calidad. Este profesional o evaluador principal será el encargado de dirigir el proceso de aplicación de los indicadores y contrastar cada uno de ellos definiendo también el papel que para esta tarea pueden desempeñar los demás componentes del equipo consultor.

- **Responsable de la organización o del servicio donde se aplicará la guía**

Su función principal será servir de guía e intermediario entre el evaluador principal y la Organización o el servicio, facilitando a éste el acceso a la información y a toda persona que pueda facilitar evidencias que permitan contrastar los indicadores. Esto resulta especialmente necesario en el caso de grandes organizaciones donde la persona responsable no conozca en profundidad todos los servicios.

El responsable del servicio, además de aportar la información propia del cargo, ejercerá las funciones de “secretario”, tomando nota de los acuerdos a los que se llegue.

- **Familiar de una de las personas con TEA**

Este familiar debe conocer la Organización y ser designado por ésta para representarla. Su papel se centrará en facilitar la evaluación, ayudando a encontrar evidencias que permitan comprobar cada uno de los indicadores.

- **Un profesional de atención directa**

Designado por la Organización, su función consistirá en aportar y facilitar el acceso a la información, guiando la búsqueda de evidencias que ayuden a evaluar cada uno de los indicadores. Además del conocimiento de la Organización o servicio, sería muy oportuno que este profesional tuviera conocimientos o experiencia en el ámbito de los sistemas de gestión de calidad.

Igualmente facilitará, siempre que sea posible, que las propias personas con TEA del servicio o la Organización, aporten datos que puedan asegurar la exploración de evidencias.

### **3.2. Planificación de la evaluación**

Esta fase se iniciará con una visita previa a la Organización, en la que todo el equipo consultor tendrá la oportunidad de conocerse y planificar el proceso. El Evaluador Principal, acompañado del resto del equipo, conocerá así la Organización, lo que le permitirá situarse para desarrollar la evaluación.

En esta visita previa conviene que se defina el calendario de las posteriores sesiones de trabajo y se realice una estimación del tiempo necesario para la aplicación del instrumento. Aunque debemos entender que este periodo es estimativo, debe servir de referencia para evitar el retraso excesivo que pueda suponer un cambio de las condiciones evaluadas y suponga una pérdida del trabajo desarrollado.

La experiencia desarrollada nos orienta a que la valoración se realice en las siguientes condiciones:

- Al menos tres reuniones, de dos horas cada una.
- En un periodo no superior a un mes.

Siempre que sea posible, el primer día de reunión se fijarán las fechas en las que se reunirá el equipo para realizar la evaluación.

### **3.3. Sesiones de trabajo**

Las reuniones del equipo consultor tendrán lugar en el centro en el que las personas con TEA desarrollan prioritariamente la actividad o desde el que se lleva a cabo la planificación de apoyos y el seguimiento.

Una vez en la organización, el equipo consultor tendrá la posibilidad de solicitar la presencia puntual de otros profesionales de referencia en los diferentes ámbitos que engloba el instrumento: formación, planificación, organización y recursos..., para solicitar información que les ayude a comprobar cada uno de los indicadores a través de las evidencias.

Para encontrar evidencias podemos recurrir a distintas vías:

- Observación directa.
- Análisis de documentación.
- Contacto e intercambio con los profesionales.
- Si fuera posible, y el equipo lo estima oportuno, consulta a personas con TEA.

Para este proceso es importante que todas las personas participantes cuenten con una copia de la Guía de Indicadores (Anexo I), así como la Plantilla de Registro (Anexo II) que les permita anotar la información.

La valoración de cada una de las evidencias será:

- 0 No está conseguida o la evidencia no se cumple
- 1 La evidencia sí se cumple.

En el caso de que el equipo estime que una evidencia se cumple parcialmente, la valoración será “0”.

Las decisiones tomadas por el Equipo Consultor deben responder al mayor grado posible de acuerdo. En cualquier caso, ante desacuerdos en la valoración de alguna de las evidencias, se deberá contar con:

- El acuerdo de 3 de los 4 miembros del equipo consultor.
- Siempre deberá contar con el acuerdo del “evaluador principal.”

#### **4. Tabulación de datos**

La calidad de vida es un concepto que, por un lado, se desarrolla a lo largo de un continuo, y como tal, escapa a los parámetros estadísticos del todo o nada, y por otro, se halla en un proceso permanente de mejora, por lo que los indicadores han de servir para ayudarnos a situar el alcance de dicho proceso, y enfocar las actuaciones de mejora derivadas del mismo.

La información que se ha recogido dará lugar a dos tipos de información:

- Por una parte, la organización dispondrá de un gráfico que permitirá conocer sus debilidades y fortalezas en relación a la calidad de vida (Anexo III), y
- Por otra, obtendrá una puntuación global de la organización

Esta conclusión del proceso la deberá realizar el Responsable de la Organización, para posteriormente convocar de nuevo al Equipo Consultor, encargado este de elaborar el Informe Final que servirá de referencia para la elaboración posterior del Plan de Mejora por parte de los responsables de la organización o servicio.

Es recomendable que, finalmente, este Plan de Mejora sea presentado al Equipo Consultor para que realice las aportaciones que estime oportunas. Así mismo, a la luz de los resultados obtenidos por la organización tras la aplicación de la Guía de Indicadores y tras la revisión del Plan de Mejora, el Equipo Consultor puede plantear un nuevo periodo de evaluación que ratifique el proceso iniciado.

#### **4.1. Gráfico de situación de la organización**

##### **4.1.1. Descripción**

El gráfico representa todos los indicadores que conforman la guía, distribuidos en diferentes franjas de acuerdo a su grado de importancia.

Los indicadores se distribuyen en cuatro niveles de importancia o interés:

- De interés fundamental.
- De interés alto.
- De interés medio.
- De menor interés.

En el gráfico podemos consultar:

- El grado de consecución de cada uno de los indicadores.
- Importancia de cada indicador en relación al conjunto.
- Cuántos indicadores tiene la Organización conseguidos, en proceso, o no conseguidos.
- Cómo se distribuyen los indicadores según los niveles de interés.

La información que aporta nos ayudará a tener una rápida y clara visión de la situación en la que se encuentra la organización facilitándonos la realización del Informe Final y la planificación de las acciones de mejora si fueran necesarias.



## 4.2. Puntuación global de la organización

Partiendo del gráfico anterior anotaremos una puntuación para cada uno de los indicadores, de acuerdo a su nivel de interés, cuya suma nos permitirá obtener la *puntuación global de la organización*.

Nivel		Nº de indicadores anotados	Multiplicar por	
De interés fundamental			5	
			4	
			0	0
Interés alto			4	
			3	
			0	0
Interés medio			3	
			2	
			0	0
Menor interés			2	
			1	
			0	0
<b>TOTAL</b>				

La *puntuación global de la organización* nos aporta información sobre el nivel en que ésta se encuentra respecto a la aplicación de la Guía de indicadores.

En el caso del gráfico del centro que, como ejemplo que presenta en el apartado 4.1.2., el resultado de la puntuación obtenida sería el siguiente:

ANEXO III. Guía de Indicadores de Calidad de Vida para Organizaciones  
que prestan Apoyo a Personas con TEA

Nivel		Nº de indicadores anotados	Multiplicar por	
De interés fundamental		2	5	10
		5	4	20
		4	0	0
Interés alto		3	4	12
		7	3	21
		8	0	0
Interés medio		5	3	15
		6	2	12
		7	0	0
Menor interés		14	2	28
		1	1	1
		3	0	0
<b>TOTAL</b>				<b>119</b>

La puntuación global obtenida nos permite comprobar el nivel en el que se encuentra la organización:

Puntuación	Nivel	Significado
198 - 246	Excelente	La organización promueve un alto nivel de calidad de vida para las personas con TEA en todos los ámbitos, y asume la necesidad de desarrollar un proceso de mejora continua.
149 – 197	Muy bueno	La organización promueve calidad de vida para las personas con TEA en todos sus ámbitos, aunque se observan algunas cuestiones organizativas que deberían corregirse. Se plantean algunas observaciones cuyo cumplimiento ayudarán a elevar el nivel.
100 – 148	Bueno	La organización promueve calidad de vida para las personas con TEA, aunque se proponen algunas sugerencias de mejora que deben tenerse en cuenta poniendo especial atención en aquellas referidas a los indicadores de mayor interés.
51 – 99	Mejorable	Se requiere una nueva aplicación de la Guía que permita revisar de nuevo el cumplimiento de los indicadores no conseguidos. La Organización puede mejorar la calidad de vida que facilita a las personas con TEA, y para ello debe diseñar un Plan de Mejora y volver a aplicar nuevamente la Guía transcurrido el tiempo necesario para poder implantarlo.
0 – 50	Muy mejorable	Se requiere una nueva aplicación de toda la Guía. La organización o el servicio no tiene implantado el modelo de calidad de vida. Es fundamental un Plan de Mejora, su aplicación inmediata y la posterior reevaluación.

Como se ha indicado, el programa informático que acompaña a la Guía, realizará de forma automática este gráfico.

## **5. Informe Final**

El proceso de aplicación de la Guía de Indicadores concluirá con la elaboración y presentación de un Informe Final por parte del *Equipo Consultor*, cuyo objetivo es orientar el consiguiente Plan de Mejora cuya elaboración es responsabilidad de la dirección de la Organización o servicio. El *Informe Final* incluirá observaciones generales, indicadores clave que orienten sobre qué aspectos mínimos deben tenerse en cuenta para mejorar el nivel en los diferentes ámbitos, pautas de mejora, así como una propuesta de fecha de la revisión en los casos en que fuera pertinente debido a que la Organización o el servicio no cumple un número significativo de indicadores en relación al total, en determinados niveles de interés, o en alguno de los ámbitos que engloba la Guía y que el Equipo Consultor considere necesario mejorar.

**ANEXO I.**

**GUÍA DE INDICADORES**



## **1. PRIMER ÁMBITO: CALIDAD REFERIDA A LA PERSONA**

1.1. Calidad desde la perspectiva de las personas con trastornos del espectro autista

- 1.1.1. Bienestar físico
- 1.1.2. Bienestar emocional
- 1.1.3. Bienestar material
- 1.1.4. Relaciones interpersonales
- 1.1.5. Desarrollo personal
- 1.1.6. Derechos
- 1.1.7. Autodeterminación
- 1.1.8. Inclusión social

1.2. Calidad desde la perspectiva de las familias

1.3. Calidad desde la perspectiva de los profesionales

## **2. SEGUNDO ÁMBITO: IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES Y PREFERENCIAS / ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE DESARROLLO PERSONAL**

- 2.1. Programación
- 2.2. Planificación de apoyos
- 2.3. Plan de seguimiento y evaluación

## **3. TERCER ÁMBITO: FORMACIÓN DE PROFESIONALES**

- 3.1. Conocimiento del autismo
- 3.2. Conocimiento y adaptación a la persona con TEA:  
Planificación Centrada en la Persona (PCP)
- 3.3. Actitudes y valores
- 3.4. Participación en investigaciones sobre TEA

## **4. CUARTO ÁMBITO: ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN**

- 4.1. Grupos de compañeros
- 4.2. Organización de la actividad
- 4.3. Horario
- 4.4. Comunicación / Coordinación
- 4.5. Evaluación sistemática del servicio y/o la Organización

## **5. QUINTO ÁMBITO: RECURSOS PERSONALES, MATERIALES Y ESPACIALES**

## **6. SEXTO ÁMBITO: RELACIÓN CON LA COMUNIDAD/ PROYECCIÓN SOCIAL**



## **1. CALIDAD REFERIDA A LA PERSONA**

### **1.1. Calidad desde la perspectiva de la persona con TEA.**

#### **• Bienestar físico**

##### ***Indicador 1: Existen programas de atención sanitaria individualizados y actualizados***

- *Evidencias:*

- Se dispone de un expediente médico individual, confidencial y actualizado, que contiene información referida a: medicación, enfermedades, alergias, pruebas realizadas, historial...
- Se realizan revisiones de seguimiento y prevención periódicas, al menos una vez al año
- En los casos necesarios se desarrollan acciones de sensibilización, adaptación al entorno sanitario y a las diferentes pruebas médicas
- Existen profesionales médicos de referencia, conocedores de las características del autismo, de distintas especialidades: medicina general, psiquiatría, odontología...

##### ***Indicador 2: Se garantiza la correcta administración y seguimiento de los tratamientos farmacológicos***

- *Evidencias:*

- Existe un protocolo-proceso de la administración (responsable, control, autorizaciones...) conocido por todos
- Existen registros que garantizan la correcta administración de la medicación y reflejan posibles incidencias
- Se registran, analizan y se informa a la familia y a los médicos que lo han prescrito, de los posibles efectos secundarios derivados de los cambios de medicación
- Se realizan análisis periódicos de control y seguimiento de las medicaciones

##### ***Indicador 3: Se contempla la intervención individualizada en el ámbito del cuidado y autonomía personal***

- *Evidencias:*

- Cada plan de desarrollo individual contiene objetivos referidos al cuidado y autonomía personal
- Existen momentos específicos de intervención en habilidades funcionales, referidas al cuidado y autonomía personal, aprovechando contextos naturales
- Los profesionales que trabajan en contacto directo con las personas con TEA conocen y coordinan las pautas a seguir para procurar el bienestar físico de cada

una de ellas, a través de la promoción de habilidades referidas a la autonomía personal: vestido, higiene, comida, autonomía personal...

- Las instalaciones cuentan con espacios suficientes y adecuados para la realización de actividades referidas al cuidado y la autonomía personal: vestuarios, aseos, espacios que favorezcan la privacidad...

***Indicador 4: Se desarrollan actuaciones referidas a la seguridad e higiene en los diferentes ámbitos***

- *Evidencias:*

- Existe un análisis previo, de forma individualizada, de diferentes situaciones, materiales o actividades que puedan implicar riesgo
- Existen ayudas técnicas y dispositivos de seguridad que, sin crear un entorno restrictivo, favorecen la autonomía y la seguridad de las personas, minimizando los riesgos que pueden provenir del contexto
- Las instalaciones facilitan el desenvolvimiento autónomo: seguridad, ausencia de barreras, estructuración de espacios...
- Se dispone de protocolos de formación e intervención que permiten prevenir y abordar situaciones de emergencia de forma eficaz (planes de evacuación, primeros auxilios...)

***Indicador 5: Se contemplan medidas preventivas individualizadas para mantener una salud adecuada***

- *Evidencias:*

- Las condiciones físicas del entorno (mobiliario, actividades, puestos de trabajo...) se adaptan a las características y necesidades ergonómicas de cada persona con TEA, promoviendo su bienestar físico: adecuada luz y temperatura, control postural, ruido ambiental...
- Se promueve una nutrición adecuada (menús adaptados, dietas, adecuación a las posibilidades de deglución de cada persona...)
- Cada persona participa en programas dirigidos a mantener una buena salud y prevenir un posible deterioro físico (control de peso, ejercicio físico, deporte, fisioterapia...), con profesionales específicos
- Se realizan programas de formación para promover hábitos de salud, referidos a habilidades de autonomía, prevención, sexualidad...

• **Bienestar emocional**

**Indicador 6: El ambiente promueve un estado emocional positivo en las Personas con TEA**

- *Evidencias:*

- Se utilizan sistemas de estructuración claros, sencillos y adaptados para que el ambiente sea predecible
- Existe un tratamiento individualizado de los problemas emocionales
- Cualquier nueva intervención o tratamiento por parte de los profesionales, se pone en práctica tras obtener el consentimiento informado de la persona con TEA o en su caso de las personas que la representen (familia, tutores...)
- Se conocen y tienen en cuenta las afinidades personales y los gustos, para configurar grupos de compañeros y planificar actividades

**Indicador 7: Se promueve la máxima estabilidad emocional en la vida de las personas con TEA**

- *Evidencias:*

- Existe una estructura flexible de funcionamiento que permite resolver de forma inmediata los imprevistos que afectan a la estabilidad en la organización: ausencia de un profesional, cambios en las actividades previstas, alteración de espacios,...
- Se minimizan las condiciones de estrés que pueden afectar a la persona (informando por anticipado de los cambios de profesionales, horario y actividades...)
- Se utilizan sistemas de estructuración que facilitan la orientación y el uso de los distintos espacios
- La persona con TEA tiene personas de referencia claras en su vida (familiares, profesionales, compañeros, amigos), y se contempla la intervención ante situaciones de ausencia (duelo, cambios de personal...)

**Indicador 8: Se desarrollan programas individualizados de intervención conductual positiva**

- *Evidencias:*

- Existen unas pautas generales de prevención de conductas problemáticas
- Se registran las conductas problemáticas y se realiza un análisis funcional y contextual, previo al diseño de estrategias de intervención
- Se desarrollan estrategias de prevención e intervención ante conductas problemáticas (resolución de problemas, habilidades comunicativas, intervención física, estrategias de autocontrol...) siempre basadas en parámetros éticos y respetuosos con la persona

- Existe un protocolo de “intervención física” que asegura la intervención adecuada en situaciones de conductas problemáticas, con el objetivo de asegurar la salud y seguridad de la persona

***Indicador 9: La persona con TEA y/o su representante participa en la planificación, ejecución y evaluación de su plan de desarrollo individual***

- *Evidencias:*

- Existen canales de participación y expresión de las personas con TEA y/o sus representantes, en relación con el Plan de Desarrollo Individual
- Se proporcionan apoyos para que las personas puedan llevar a cabo elecciones y decisiones
- Se analizan y tienen en cuenta los deseos, preferencias e intereses de las personas
- Las actividades se adaptan y estructuran de forma que se garantiza el éxito en su realización de la forma más autónoma posible

***Indicador 10: Las personas con TEA cuentan con apoyos personales individualizados***

- *Evidencias:*

- Cada persona con TEA tiene un profesional, con afinidad, que le sirve de referencia y que realiza un seguimiento mas exhaustivo y cercano
- Cada persona tiene un grupo de compañeros de referencia, aunque no esté en todo momento junto a ellos
- Las personas cuentan con el personal necesario en las actividades realizadas en el entorno de la comunidad
- Se promueve y apoya a las personas del entorno para que se impliquen como apoyos naturales de las personas con TEA

• **Bienestar material**

**Indicador 11: Se respeta la intimidad**

- *Evidencias:*

- Existen espacios, tiempos y pertenencias personalizadas
- Se respeta, o negocia en su caso, la decisión de la persona de utilizar su propio espacio, sus pertenencias y/o emplear libremente su tiempo cuando lo requiera
- Se favorece la intimidad en la realización de actividades referidas al aseo, vestido, cuidado personal...
- El uso de la imagen e información sobre las personas con TEA está sujeto a un protocolo de utilización y a la normativa sobre protección de datos que garantiza el respeto y la confidencialidad

**Indicador 12: Se promueven y respetan las pertenencias**

- *Evidencias:*

- Los espacios y pertenencias personales son estables, están cuidados, y son adecuados a la edad cronológica, a las necesidades y preferencias de la persona
- Existe un protocolo que regula y garantiza la obtención de refuerzos individualizados y pertenencias de libre elección
- Cada persona recibe una contraprestación real por su trabajo productivo
- Se promueven habilidades relacionadas con la gestión del dinero y pertenencias personales

• **Relaciones interpersonales**

**Indicador 13: Se promueven las relaciones sociales significativas**

- *Evidencias:*

- Se analizan y respetan las preferencias e incompatibilidades entre las personas con TEA para planificar y potenciar los grupos de compañeros
- Existe un programa individualizado de inclusión social y laboral, que fomenta la interacción con compañeros y personas sin discapacidad en los diferentes entornos
- Existe un programa que favorece las relaciones sociales: habilidades sociales y comunicativas, expresión de emociones, afectividad y sexualidad...
- Se promueve y apoya a las personas del entorno para que se impliquen como apoyos naturales de las personas con TEA

• **Desarrollo personal**

***Indicador 14: Se promueve el desarrollo de las capacidades e intereses individuales***

- *Evidencias:*

- Se realiza una evaluación de las habilidades, intereses y preferencias individuales de cada persona con TEA en los distintos ámbitos de desarrollo
- Los planes de desarrollo individualizados contemplan los intereses, las necesidades, los gustos y preferencias de la persona en todas las áreas de desarrollo, y en los distintos ámbitos y momentos
- Las actividades que se desarrollan en los distintos programas o servicios, se diseñan o seleccionan de forma que, además de dar respuesta a las necesidades, intereses y capacidades personales, respondan a un criterio de funcionalidad
- En el ámbito de la inclusión social, cada persona tiene diseñado un itinerario personalizado, planificado teniendo en cuenta sus capacidades e intereses, que abarca todos los pasos del proceso: evaluación funcional, búsqueda de recursos, formación, adaptación...

***Indicador 15: Se promueve el avance y el desarrollo continuo de la persona***

- *Evidencias:*

- Se utilizan adaptaciones técnicas, apoyos visuales... en función de las necesidades de cada persona
- Se diseñan materiales, programas y actividades acordes con un criterio evolutivo y de funcionalidad
- Existe un sistema de evaluación de habilidades sociales, laborales,... que permite contrastar el avance a lo largo del tiempo
- Se planifica y promueve la retirada gradual de apoyos

• **Derechos**

**Indicador 16: Se garantiza el respeto a la identidad y dignidad de la persona**

- *Evidencias:*

- Existen unas normas de organización y funcionamiento interno en las que se recogen derechos y deberes referidos a profesionales, familias, organización y personas con TEA, que tienen como referencia la Declaración Universal de los Derechos Humanos y, de forma especial, la Carta de los Derechos de las Personas con Autismo
- Existe un código de ética profesional, consensuado entre familias y profesionales, que define como deben ser las relaciones, las actuaciones y actitudes hacia las personas con TEA
- La Organización defiende los derechos de las personas con TEA
- La Organización no es restrictiva, fomenta nuevas oportunidades, no coarta las posibilidades de elección ni de desarrollo de las personas

**Indicador 17: Se garantiza la integridad física**

- *Evidencias:*

- No se utiliza ningún tipo de restricción física ni tratamiento farmacológico si no está previamente consensuado con la familia, un técnico cualificado y, en los casos en que sea posible, con la propia persona con TEA, y en caso de fármacos éstos deben haber sido siempre prescritos por los médicos
- Se analizan, por anticipado, los posibles riesgos derivados de la programación de una nueva actividad
- Existen pautas y medidas para controlar posibles abusos físicos y/o emocionales
- Se utilizan adaptaciones técnicas y dispositivos de seguridad que minimizan los riesgos de daños físicos referidos a la utilización y el uso de espacios, herramientas, máquinas y materiales

• **Autodeterminación**

***Indicador 18: Las personas reciben formación variada y adaptada, previa a la emisión de conductas de autodeterminación***

- *Evidencias:*

- Se apoya el que la persona comprenda y planifique la secuencia de pasos de las actividades que realiza
- Se utilizan apoyos para favorecer el acceso de las personas con TEA a la información y toma de decisiones (pictogramas...)
- Se planifican actividades que permiten poner en práctica las habilidades adquiridas relacionadas con la conducta de autodeterminación
- Se revisan y actualizan periódicamente las actividades, apoyos y materiales planificados, para poder readecuarlos a las necesidades cambiantes de las personas con TEA, o se estudian nuevas alternativas

***Indicador 19: Las personas participan en la planificación y ejercen un control sobre su vida***

- *Evidencias:*

- Se anticipan y planifican las actividades a realizar, disponiendo toda persona de momentos en los que puede elegir libremente qué hacer o no hacer en su tiempo libre
- La persona tiene oportunidades, y dispone de un sistema de comunicación adaptado, para comunicar necesidades, emociones, y para realizar elecciones
- Se promueven actividades encaminadas a desarrollar capacidades de planificación que permitan a la persona elegir o participar en las decisiones que afectan a su vida, tanto en lo referido a cuestiones cotidianas como a cuestiones de mayor trascendencia para su futuro
- Se aprovechan o provocan situaciones controladas o riesgos asumibles (posibles imprevistos, situaciones en las que es necesario pedir ayuda...), que impliquen habilidades de resolución de problemas en distintos contextos cotidianos, se trabajan estrategias y se ofrecen apoyos a la persona para su resolución o afrontamiento

• **Inclusión social**

***Indicador 20: Se promueve la inclusión social de las personas con TEA***

- *Evidencias:*

- Se realiza un análisis ecológico y funcional previo a la inclusión social de la persona
- La persona participa en actividades y programas realizados en distintos entornos comunitarios
- Se facilita y apoya la inclusión en recursos y actividades comunitarias
- Se utilizan los medios de comunicación convencionales, para la información y divulgación hacia la sociedad

## **1.2. Calidad desde la perspectiva de las familias**

### ***Indicador 21: Las actuaciones con la persona con TEA tienen en cuenta las expectativas de la familia***

- *Evidencias*
  - o Existen procedimientos para recoger y revisar periódicamente las expectativas de la familia hacia la persona con TEA y hacia la Organización
  - o El Plan de Desarrollo Personal integra las expectativas de la familia que se ajustan a las necesidades y capacidades de las personas con TEA
  - o La Organización promueve el que la familia se integre activamente en la red de apoyos de la persona con TEA
  - o Los objetivos del Plan de Desarrollo Personal respetan el estilo de vida y de relación familiar de la persona con TEA

### ***Indicador 22: Se facilita la implicación de las familias en la Organización***

- *Evidencias:*
  - o Las familias participan en la elaboración de los Planes de Desarrollo Personal de la persona con TEA, y pueden tener información de su evolución en cualquier momento
  - o Existe un plan de información, formación y asesoramiento a las familias, con profesionales responsables que las conocen
  - o Existe una variedad de vías de implicación y participación en la Organización
  - o Existen diferentes vías de comunicación / coordinación con los servicios y profesionales

### ***Indicador 23: Se favorece un aumento del nivel de satisfacción en las familias***

- *Evidencias:*
  - o Existen vías para medir y analizar el nivel de satisfacción: encuestas, entrevistas personales...
  - o Existen vías para comunicar incidencias, realizar sugerencias y propuestas de mejora
  - o Se analizan y tienen en cuenta las incidencias y propuestas formuladas por las familias
  - o Se implica a las familias en los procesos de mejora

### **1.3. Calidad desde la perspectiva de los profesionales**

#### ***Indicador 24: Se conocen, valoran y se tienen en cuenta las propuestas e iniciativas provenientes de los profesionales***

- *Evidencias:*
  - o Existe fácil acceso por parte de los profesionales hacia el equipo directivo
  - o Se registran y valoran las propuestas de intervención / organización provenientes de los profesionales
  - o Se promueve el desarrollo profesional a través del ajuste de los puestos de trabajo a las expectativas profesionales
  - o Se solicitan aportaciones de los profesionales referidas a distintos proyectos de la entidad

#### ***Indicador 25: Las responsabilidades de los profesionales son coherentes con sus funciones***

- *Evidencias:*
  - o Existe un documento que especifica la estructura del personal de la Organización, así como las funciones de cada uno de los profesionales
  - o Cada profesional conoce sus funciones
  - o Las funciones se adecuan a su perfil profesional
  - o Las responsabilidades se ajustan a las funciones

#### ***Indicador 26: Se promueve la participación y el trabajo en equipo***

- *Evidencias:*
  - o La estructura de la Organización contempla el funcionamiento a través de equipos de trabajo
  - o Existen grupos de mejora para evaluar periódicamente y hacer propuestas de mejora en la Organización
  - o Existen oportunidades de abordar en grupo estrategias puntuales de intervención, o de apoyo a la intervención, planteadas por cualquier profesional
  - o La dirección de la Organización promueve la estabilidad del equipo de profesionales

#### ***Indicador 27: Se favorece un aumento del nivel de satisfacción en los profesionales***

- *Evidencias:*
  - o Existen vías para analizar el nivel de satisfacción y motivación profesional: encuestas, entrevistas personales...
  - o Se reconocen, valoran y difunden las Buenas Prácticas Profesionales desarrolladas en la Organización

- Además del aseguramiento de los mínimos legales referidos a contratación, remuneración, seguridad..., la Organización valora y promueve las cuestiones que inciden de forma específica en la satisfacción y motivación de cada profesional
- Se planifican estrategias a largo plazo, que inciden directamente sobre la satisfacción de los profesionales

***Indicador 28: Los profesionales están implicados en la Organización***

- *Evidencias:*

- Se implica a todo el personal en los procesos de mejora
- Los profesionales, junto a la entidad titular, participan en la toma de decisiones organizativas y/o de planificación
- Existe información sobre los proyectos de la Organización
- Existen posibilidades de implicación en los proyectos de la Organización

## **2. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES Y PREFERENCIAS / ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE DESARROLLO PERSONAL**

### **2.1. Programación:**

***Indicador 29: Se evalúan las necesidades y deseos de las personas con TEA en los distintos ámbitos de intervención***

- *Evidencias:*

- o Existe un sistema de recogida de datos sobre las necesidades de la persona con TEA en los distintos ámbitos de intervención
- o Para la realización de cada Plan de Desarrollo Personal, se realiza una revisión de informes y evaluaciones previas en la que intervienen profesionales y personas del entorno socio-familiar.
- o En la valoración de las necesidades participan todos los profesionales y se implica a la familia, que tiene la posibilidad de plantear qué objetivos considera más necesarios en la formación de sus hijos o hijas
- o En la valoración de las necesidades se implica a la persona con TEA a través de distintas modalidades comunicativas o apoyos personalizados

***Indicador 30: Se elaboran planes de intervención adaptados a las necesidades específicas a lo largo de toda la vida***

- *Evidencias:*

- o Se elaboran planes individualizados de intervención ante conductas problemáticas o necesidades específicas
- o Los planes específicos de intervención se consensúan entre todos los profesionales que están en contacto con la persona con TEA, con su familia, y con la propia persona con TEA, siempre que sea posible, a través de distintas vías o instrumentos adaptados
- o Las personas implicadas en prestar apoyo a las personas con TEA están coordinadas en el uso de pautas específicas de intervención en diferentes ámbitos (conducta, rehabilitación funcional motora, corrección postural, comunicación...)
- o Las actividades se adaptan y estructuran de forma que se garantice el éxito y su realización de la forma más autónoma posible

***Indicador 31: La estructura de la Programación General de la Organización se adapta a las características de las personas con TEA***

- *Evidencias:*

- o Existe una Programación General que engloba todos los ámbitos de intervención y que sirve de referente para realizar los Planes de Desarrollo Personal

- Los contenidos de la Programación General se evalúan periódicamente, y se modifican si se considera necesario
- Los objetivos de trabajo que promueve cada Plan de Desarrollo Personal son operativos
- Existe un análisis que evidencia la funcionalidad de los objetivos y aprendizajes programados

***Indicador 32: Se adecua el proceso de elaboración de los Planes de Desarrollo Personal a las características de las personas con TEA***

- *Evidencias:*

- Existe un proceso de elaboración de los Planes de Desarrollo Personal en el que participan todos los profesionales que están en contacto con la persona con TEA, la familia, y la propia persona con TEA, siempre que sea posible, a través de distintas vías o instrumentos adaptados
- El Plan de Desarrollo Personal detalla los objetivos y metas, y los apoyos necesarios para su consecución
- Se planifican revisiones periódicas tanto de los objetivos como de las necesidades de apoyo de cada persona con TEA
- Existe flexibilidad y posibilidad de introducir nuevos objetivos o metas y/o modificar el tipo o grado de apoyo, cuando el Plan de Desarrollo Personal ya está en marcha

## **2.2. Planificación de apoyos**

### ***Indicador 33: Existe un proceso de planificación y captación de apoyos que responde a las características de cada persona***

- *Evidencias*
  - o La planificación de apoyos tiene en cuenta las aportaciones de la propia persona con TEA, siempre que sea posible, y de las personas de referencia en sus diferentes contextos vitales (familias, profesionales, amigos, conocidos...)
  - o Se promueve la captación de apoyos naturales
  - o La definición de apoyos tiene en cuenta el que la persona pueda conseguir sus objetivos y metas en los distintos ámbitos y contextos vitales
  - o Se dota a la persona de estrategias y habilidades que le permitan ejercer cambios y un control del entorno (elecciones, expresión de necesidades, resolución de problemas...)

### ***Indicador 34: Los criterios metodológicos se adaptan a las necesidades y capacidades de la persona con TEA***

- *Evidencias:*
  - o Existe unidad de criterios en los distintos servicios, programas o contextos donde participa la persona
  - o La definición y especificación de objetivos o metas personales facilita la interpretación objetiva, tanto en su ejecución como en su evaluación por parte de todos los profesionales
  - o Se tiene en cuenta la generalización de aprendizajes
  - o Los objetivos o metas permiten planificar nuevos aprendizajes

### ***Indicador 35: Los Planes de Desarrollo Personal se adaptan a la persona***

- *Evidencias:*
  - o Se abordan todas las necesidades en las diferentes áreas de desarrollo personal y social de la persona con TEA
  - o El Plan de Desarrollo Personal favorece el que la persona con TEA participe y realice actividades adaptadas a sus gustos y capacidades, en distintos contextos, favoreciendo siempre la mayor inclusión posible
  - o Se contemplan diferentes opciones, adecuadas a los diferentes niveles de adaptación y capacidades
  - o Existen programas en función de las diferentes etapas evolutivas (escolares, adultos...)

### **2.3. Plan de seguimiento y evaluación**

#### ***Indicador 36: Existe un seguimiento y evaluación continua de cada Plan de Desarrollo Personal***

- *Evidencias:*

- Existen informes de evaluación individual de cada persona con TEA
- Se realizan orientaciones y propuestas de intervención futura (Plan de Desarrollo Futuro Personal) basadas en la evaluación
- Existen instrumentos de evaluación basados en las dimensiones de calidad de vida
- Los resultados de la evaluación y el seguimiento provienen tanto de todos los profesionales que están en contacto con la persona con TEA, como de su familia, conocidos y otras personas de referencia en su vida

### **3. FORMACION DE LOS PROFESIONALES**

#### **3.1. Conocimiento del autismo**

##### ***Indicador 37: Se asegura una formación inicial a los nuevos profesionales***

- *Evidencias:*
  - o Existe un procedimiento de información, formación y apoyo a nuevos profesionales, personas que prestan apoyo natural, voluntarios, alumnos en prácticas,...
  - o Se organizan acciones formativas en las que participan los nuevos profesionales, voluntarios, alumnos en prácticas...
  - o Existe una documentación formativa inicial que contiene información sobre autismo, programas y pautas de intervención
  - o Cada nuevo profesional tiene asignado un profesional-tutor que se responsabiliza de su formación y seguimiento, y una ficha personal de formación donde se recoge toda su trayectoria formativa y profesional

##### ***Indicador 38: La formación incluye aspectos técnicos, organizacionales y valores de la organización***

- *Evidencias:*
  - o Existe un documento sobre la naturaleza, finalidad, valores, objetivos y principios éticos de la organización difundido a todos los profesionales
  - o Todos los profesionales tienen acceso a la política de la Organización, los planes de mejora y el sistema de gestión de calidad
  - o Existen canales de información para transmitir los fines, valores y objetivos de la Organización
  - o Se ofrece información periódica sobre los proyectos y trayectoria de la Organización

##### ***Indicador 39: Cada profesional recibe una formación específica sobre su puesto de trabajo***

- *Evidencias*
  - o El plan de formación incluye acciones específicas para puestos de trabajo concretos
  - o Todos los profesionales en su proceso de formación inicial reciben una formación específica referida a su puesto de trabajo, en la que se promueve la participación activa y el aprendizaje significativo
  - o Todos los profesionales tienen posibilidades, de forma periódica, de actualizar o ampliar la formación referida a su puesto de trabajo

- La Organización promueve el que se realicen proyectos o iniciativas encaminadas a la formación específica o especialización: intercambios profesionales, grupos de trabajo específicos,...

**Indicador 40: Se promueve la formación continua, la actualización y el desarrollo profesional**

- *Evidencias:*

- Existe un plan de formación anual en el que se incluyen necesidades y demandas planteadas por los profesionales
- La Organización colabora con otras entidades (Universidad...), en proyectos de investigación y avance científico
- Todos los profesionales participan de forma periódica en acciones de formación realizadas por la propia entidad o por otras Organizaciones
- Existe un procedimiento que evalúa periódicamente el desempeño profesional

**Indicador 41: La entidad cuenta con recursos propios que favorecen la formación, actualización y desarrollo profesional**

- *Evidencias:*

- Existe un programa de formación interna (cursos, reuniones de formación, intercambios con otras organizaciones...)
- Existe posibilidad de acceso a vías de actualización: nuevas publicaciones específicas, investigación, bibliografía actualizada, Internet ...
- Existe un sistema de gestión del conocimiento por el que toda la formación e información recibida por un profesional se difunde y se hace accesible al resto del equipo
- La Organización mide el impacto de la formación profesional, recogiendo indicios de cómo la formación recibida por los profesionales produce cambios organizativos

**3.2. Conocimiento y adaptación a la persona con TEA: Planificación Centrada en la Persona (PCP)**

**Indicador 42: La actuación de cada profesional tiene como referencia los principios de la Planificación Centrada en la Persona**

- *Evidencias:*

- El profesional promueve un conocimiento profundo de la persona con TEA, sus expectativas, metas...en los distintos contextos vitales

- El profesional impulsa la creación de Círculos de Apoyo que puedan implicar al resto de profesionales, familias, amigos... para definir y poner en marcha el Plan de Desarrollo Personal
- El profesional coordina y motiva la función que cada persona del Círculo de Apoyo ha asumido
- El profesional promueve la captación de apoyos, especialmente naturales, para facilitar el Plan de Desarrollo Personal

**Indicador 43: Existe una información individualizada de cada persona con TEA**

- *Evidencias:*

- Se utilizan instrumentos que permiten obtener datos significativos para la elaboración de cada perfil personal, incidiendo en preferencias, necesidades, visión de futuro...
- Existe documentación personalizada (pautas específicas, gustos e intereses, capacidades, mapa de relaciones sociales...)
- Existe un proceso que facilita el conocimiento de la persona con TEA y que contempla, tanto la información que ésta nos pueda aportar de forma directa sobre su vida y expectativas de futuro, como la que puedan aportarnos las personas más significativas de sus contextos vitales (profesionales, familia, amigos...)
- Existen fichas personales de registro y seguimiento de las habilidades y metas que se trabajan con cada persona

**Indicador 44: Se conoce en profundidad y de forma integral a la persona con TEA**

- *Evidencias:*

- Todos los profesionales conocen la información básica detallada referida a cada persona con TEA (pautas de intervención, gustos e intereses, nivel de capacidades,...), y participan en el proceso de revisión y actualización de la misma
- Se utilizan instrumentos que permiten obtener datos significativos para la elaboración de cada Plan de Desarrollo Personal, incidiendo en preferencias, necesidades, visión de futuro...
- Se obtiene información directa de las personas con TEA y de las de personas cercanas y que comparten experiencias vitales con ella: familias, profesionales, conocidos,...
- La información de la que se dispone se refiere a todas las áreas y ámbitos vitales de la persona, y tiene en cuenta capacidades, gustos e intereses, necesidades y apoyos que requiere, pautas específicas de intervención, aspectos que le desagradan...

***Indicador 45: La intervención es adaptada a cada Plan de Desarrollo Personal (características, necesidades, deseos, preferencias de la persona...)***

- *Evidencias:*

- Las posibilidades de elección que tienen las personas con TEA tienen en cuenta sus gustos, intereses, visión de futuro...
- Los objetivos que se plantean con cada persona con TEA son funcionales, tienen un impacto positivo en su Plan de Desarrollo Personal
- Las actividades, interacción y materiales están adaptados a las capacidades y edad cronológica
- Se tienen en cuenta las necesidades individuales de apoyo específico y/o especializado

### **3.3. Actitudes y valores**

***Indicador 46: La práctica y actitudes profesionales tienen como referente la misión y los valores de la organización***

- *Evidencias:*

- Todos los profesionales conocen y comparten la misión y los valores de la Organización
- La Organización cuenta con un Código Ético que concreta su misión/visión y define los valores y principios que deben presidir la práctica profesional
- Todos los profesionales conocen, aceptan y se comprometen a regular su práctica basándose en el Código Ético
- Existe un sistema de reflexión que persigue integrar en la práctica profesional los valores y actitudes consensuados en el Código Ético y evaluar periódicamente en que medida esto es así

### **3.4. Participación en investigaciones sobre TEA**

***Indicador 47: La Organización promueve la ampliación del conocimiento a través de la participación activa en investigaciones sobre TEA***

- *Evidencias:*

- Se mantienen convenios de colaboración con instituciones universitarias y científicas que realizan investigación sobre TEA
- La Organización promueve investigaciones sobre TEA basadas en protocolos definidos en guías de buenas prácticas
- La Organización colabora en investigaciones sobre TEA.
- Se aplican o incorporan en la práctica los resultados de investigaciones científicamente contrastadas

## **4. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN**

### **4.1. Grupos de compañeros**

#### ***Indicador 48: La configuración de los grupos de compañeros se adaptan a las necesidades de las personas con TEA***

- *Evidencias:*

- Existen criterios que justifican los grupos de compañeros en los que se integran las personas con TEA: edad, capacidades, preferencias...
- Se analiza periódicamente la interacción entre los componentes de los agrupamientos
- Se detectan y resuelven los posibles conflictos y/o incompatibilidades detectadas
- Existe flexibilidad, favoreciendo la elección, para realizar nuevos grupos de compañeros ante situaciones o actividades puntuales o imprevistos

#### ***Indicador 49: Los profesionales son una referencia clara para las personas con TEA***

- *Evidencias:*

- Cada persona con TEA dispone de un profesional-tutor de referencia
- Se analiza periódicamente la relación y la adecuación del perfil humano y profesional a las características y preferencias de la persona con TEA, existiendo posibilidad de cambio de profesional de referencia
- Existen unos criterios de asignación de los profesionales a la persona con TEA
- Los profesionales-tutores canalizan toda la información pertinente sobre la persona con TEA, y coordinan las intervenciones y la prestación de apoyos en los distintos contextos

### **4.2. Organización de la actividad**

#### ***Indicador 50: Existe una organización de las tareas y actividades***

- *Evidencias:*

- Existe una amplia variedad de tareas y actividades que responde a criterios de funcionalidad, significatividad, motivacionales y formativos
- Las actividades abarcan tanto los diferentes niveles aptitudinales como los intereses de las personas que participan en ellas
- Se estructuran los distintos procesos de trabajo asignando a cada persona responsabilidades dentro de los mismos
- Existe una secuenciación de los pasos de las actividades, que aporta una información clara hacia adelante y hacia atrás acerca de las mismas, a modo de instrucciones de trabajo comprensibles

***Indicador 51: Las personas con TEA tienen asignadas responsabilidades y participan activamente en la Organización***

- *Evidencias:*

- Cada persona con TEA tiene asignadas responsabilidades en la Organización, adecuadas a sus capacidades e intereses
- Existe una revisión periódica que evalúa el grado de adecuación y desarrollo de las responsabilidades asignadas y facilita el reconocimiento hacia las personas con TEA
- Existen foros, instrumentos..., para recoger aportaciones y sugerencias de las personas con TEA
- Las personas con TEA participan, siempre que sea posible, en el proceso de diseño, creación y adaptación de materiales y actividades

***Indicador 52: Se dispone de apoyo y seguimiento técnico integrado en el equipo profesional***

- *Evidencias:*

- Se dispone de personal técnico especializado en las diferentes áreas de intervención
- El trabajo técnico está integrado dentro del equipo, de forma que se planifican y se abordan en grupo las estrategias de intervención individualizadas
- Existe un sistema de evaluación continua de los programas específicos de intervención
- El seguimiento técnico detecta regularmente nuevas necesidades de intervención o apoyos específicos

#### 4.3. Horario

***Indicador 53: El horario y ritmo de trabajo de las personas con TEA se adapta a sus necesidades***

- *Evidencias:*
  - o Existen horarios estables y personalizados
  - o Se informa anticipadamente a cada persona con TEA del horario que tiene, así como de los posibles cambios e imprevistos
  - o Se contemplan tiempos en los que cada persona puede desarrollar actividades de libre elección
  - o Existe un ajuste entre tiempo y ritmo de trabajo, y tiempo de descanso

***Indicador 54: El horario y distribución de tiempos de los profesionales se adecua a las necesidades de las personas con TEA***

- *Evidencias:*
  - o Existe un horario estable y predecible
  - o El horario y distribución de tiempos garantiza una organización de los tiempos de tránsito entre actividades, de descanso, de entradas y salidas...
  - o Ante cambios e imprevistos existe un sistema de reorganización que no afecta a las personas con TEA
  - o Se rentabilizan los recursos personales asignando a los profesionales tareas y funciones, que inciden en la mejora de la calidad del servicio, en los momentos en que no sea necesaria o no tengan asignada atención directa

#### 4.4. Comunicación / Coordinación

***Indicador 55: Se facilita la comunicación entre todas las personas vinculadas a la Organización***

- *Evidencias:*
  - o Existen vías de comunicación formal entre personas *vinculadas a la Organización* según el ámbito, los implicados y el tema
  - o Es posible el acceso de todos los profesionales de la Organización a los diferentes canales de comunicación
  - o Se utilizan diferentes sistemas, vías y apoyos para promover la comunicación de las personas con TEA
  - o Existen canales que posibilitan una comunicación continua y rápida entre programas y servicios, con la familia o tutores, y otras personas relacionadas con la persona con TEA

**Indicador 56: Se planifican y promueven tiempos y espacios para la coordinación**

- *Evidencias:*

- o Existen tiempos programados para reuniones y coordinación
- o Existe una organización y una dinámica que facilita la eficacia de las reuniones: orden del día previo, coordinador, acta, distribución de tiempos por temas ...
- o Existe la posibilidad de participar activamente en las reuniones e incorporar temas por parte de todos los participantes
- o Se realiza un seguimiento de la eficacia de las conclusiones y decisiones que se toman en las reuniones

**Indicador 57: Existe coordinación con otros programas y servicios relacionados con la persona con TEA**

- *Evidencias:*

- o Existen vías de coordinación entre los diferentes servicios de la Organización
- o Existen vías de coordinación con otros servicios externos a La Organización, pero relacionados con los programas que se promueven desde ésta
- o Existe un proceso que garantiza la gestión y difusión de la información, y el conocimiento a todas las personas, servicios o entidades relacionados con la persona con TEA
- o Existe un registro de información e incidencias de cada servicio que centralice la información y ayude a coordinarse con el resto de servicios

**Indicador 58: Se facilita la comunicación a las personas con TEA**

- *Evidencias:*

- o Cada persona con TEA tiene definido qué sistema de comunicación utiliza, adaptado a sus características ó perfil individual
- o Todos los profesionales, familias y personas que forman parte de la vida de la persona con TEA, tienen acceso al conocimiento y uso de los sistemas de comunicación que ésta utiliza
- o Se utilizan los sistemas de comunicación con diferentes objetivos: anticipar, facilitar peticiones y deseos, informar, elegir, rechazar...
- o Existe coherencia entre los soportes de estructuración y los de comunicación que se utilizan con cada persona

#### **4.5. Evaluación sistemática del servicio y/o la Organización**

##### ***Indicador 59: Se realiza una evaluación interna de la Organización***

- *Evidencias:*
  - o Existen instrumentos para evaluar internamente, de forma periódica, la Organización
  - o En la evaluación participan todos los profesionales de la Organización, las familias y, en los casos en que sea posible, las personas con TEA, y sus resultados se difunden a todos ellos
  - o Existe una vía para registrar de forma inmediata puntos débiles o situaciones susceptibles de mejora en la Organización
  - o Se analizan e implantan acciones de mejora tras la detección de puntos débiles en la Organización.

##### ***Indicador 60: La mejora de la Organización contempla una evaluación externa***

- *Evidencias:*
  - o En la Organización se realizan evaluaciones externas de forma periódica
  - o En la evaluación está implicada toda la Organización: profesionales, familias y, en los casos en que sea posible, las personas con TEA
  - o Los resultados de las evaluaciones se difunden a todas las personas implicadas
  - o De la evaluación externa se derivan mejoras en la Organización

#### **4.6. Liderazgo**

##### ***Indicador 61: La dirección de la Organización impulsa la mejora continua***

- *Evidencias*
  - o La Organización cuenta con un Plan Estratégico que contempla la elaboración de Planes Anuales de Mejora
  - o La dirección motiva e involucra a los profesionales para que propongan y desarrollen acciones de mejora
  - o La dirección está implicada activamente en las acciones de mejora propuestas
  - o La dirección reconoce los esfuerzos y logros de mejora realizados por las personas que la integran

## **5. RECURSOS Y SERVICIOS**

### ***Indicador 62: Se rentabilizan los recursos humanos***

- *Evidencias:*
  - o El número de profesionales es suficiente y se adecua a las necesidades de ratio de cada persona con TEA y/o actividad
  - o Existe una asignación clara de funciones a los profesionales
  - o Existen profesionales especializados en las diferentes áreas
  - o Existe una organización del personal no contratado: voluntarios, alumnos en prácticas..., con asignación de tiempos y tareas a realizar, y que cumple con la normativa que regula sus derechos y deberes

### ***Indicador 63: Existe una adecuada organización del trabajo de los profesionales***

- *Evidencias:*
  - o Existe una estructuración clara de los tiempos, actividades y agrupamientos asignados a cada profesional a lo largo de toda la jornada
  - o Existen tiempos de intervención dedicados a desarrollar programas específicos, individualizados y con profesionales especializados
  - o Existe posibilidad de compatibilizar distintas situaciones de trabajo: individual, grupal..., según las necesidades de las personas con TEA y del momento
  - o Existe una definición y asignación de responsabilidades y funciones dentro de la Organización que implica a todos los profesionales

### ***Indicador 64: Se rentabilizan los recursos materiales***

- *Evidencias:*
  - o Los recursos están a disposición de todos los profesionales
  - o Se incorporan o generan nuevos materiales de apoyo a la intervención, según surgen las necesidades de las personas con TEA
  - o Se utilizan ayudas técnicas y sistemas de seguridad en las máquinas... para facilitar el acceso del mayor número posible de personas con TEA a las mismas
  - o Los recursos están puestos al día, en buen estado, son funcionales, y apropiados a la edad y a las necesidades ergonómicas de cada persona con TEA

**Indicador 65: El entorno físico favorece la participación, accesibilidad y la autonomía de las personas con TEA**

- *Evidencias:*

- Existen suficientes espacios y se adecuan de forma flexible a las necesidades puntuales y cambiantes que pueden tener las personas con TEA
- La información / estructuración espacial facilita la comprensión y el desenvolvimiento de la forma más autónoma y segura posible de las personas con TEA
- Se minimizan las barreras arquitectónicas o dificultades de acceso para las personas con TEA
- Los espacios se adecuan a la normativa que regula la construcción y favorecen aspectos como la salud y la higiene

## **6. RELACION CON LA COMUNIDAD / PROYECCION SOCIAL**

### ***Indicador 66: Existen alianzas de colaboración con otras entidades, pertenezcan o no al sector de la discapacidad***

- *Evidencias:*
  - o Existen vínculos / convenios con otros recursos y/o entidades relacionadas con los objetivos del servicio
  - o Existen vínculos / convenios con servicios de salud, trabajo y bienestar social
  - o Existen vínculos / convenios con otros recursos de la comunidad en general: empresas, deportes, ocio,...
  - o Existe un programa de captación, formación y seguimiento del voluntariado

### ***Indicador 67: La Organización asume un compromiso de responsabilidad social***

- *Evidencias:*
  - o La Organización contrata servicios o adquiere productos necesarios, realizando una discriminación positiva hacia entidades o empresas que integren personas en riesgo de exclusión social
  - o La Organización garantiza la calidad de los productos o servicios contratados a personas o empresas ajenas, y las condiciones en que estos han sido realizados
  - o La Organización cuenta con procesos de respeto al medio ambiente: gestión de residuos, reciclado de productos...
  - o Los espacios carecen de las barreras arquitectónicas estipuladas por la normativa, permitiendo el acceso y la autonomía a personas con distintas discapacidades

### ***Indicador 68: Se favorece la sensibilización y la imagen social positiva***

- *Evidencias:*
  - o Se organizan actividades dirigidas y abiertas a toda la comunidad (exposiciones, jornadas, conferencias...)
  - o Se participa en proyectos, iniciativas promovidas desde los diferentes recursos de la comunidad, cuyo objetivo prioritario es la presencia y sensibilización social
  - o Existen un plan o proceso para dar respuesta a las demandas externas de información, visitas, intercambios, formación ...
  - o Existe un Plan de Comunicación Externa para divulgar y ofrecer información sobre autismo: folletos de divulgación, página Web, publicaciones, videos, aparición en medios de comunicación...

**ANEXO II.**

**PLANTILLA PARA EL REGISTRO**



ANEXO III. Guía de Indicadores de Calidad de Vida para Organizaciones  
que prestan Apoyo a Personas con TEA

EVALUADOR.....  
CENTRO/SERVICIO.....  
FECHA INICIO FECHA FINALIZACIÓN

1. C de V referido a las personas			Relaciones interpersonales			1.3. Calidad perspect de profesionales		
1.1. Calidad referida a la PcTEA.			Indicador 13			Indicador 24		
<b>Bienestar físico</b>			Evidencia 1	0	1	Evidencia 1	0	1
<b>Indicador 1</b>			Evidencia 2	0	1	Evidencia 2	0	1
Evidencia 1	0	1	Evidencia 3	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 4	0	1	Evidencia 4	0	1
Evidencia 3	0	1	<b>Desarrollo personal</b>			<b>Indicador 25</b>		
Evidencia 4	0	1	<b>Indicador 14</b>			Evidencia 1	0	1
<b>Indicador 2</b>			Evidencia 1	0	1	Evidencia 2	0	1
Evidencia 1	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 3	0	1	Evidencia 4	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 4	0	1	<b>Indicador 26</b>		
Evidencia 4	0	1	<b>Indicador 15</b>			Evidencia 1	0	1
<b>Indicador 3</b>			Evidencia 1	0	1	Evidencia 2	0	1
Evidencia 1	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 3	0	1	Evidencia 4	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 4	0	1	<b>Indicador 27</b>		
Evidencia 4	0	1	<b>Derechos</b>			Evidencia 1	0	1
<b>Indicador 4</b>			<b>Indicador 16</b>			Evidencia 2	0	1
Evidencia 1	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 4	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 3	0	1	<b>Indicador 28</b>		
Evidencia 4	0	1	Evidencia 4	0	1	Evidencia 1	0	1
<b>Indicador 5</b>			<b>Indicador 17</b>			Evidencia 2	0	1
Evidencia 1	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 4	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 3	0	1	<b>2. Identificación de las necesidades ...</b>		
Evidencia 4	0	1	Evidencia 4	0	1	<b>2.1. Programación</b>		
<b>Bienestar emocional</b>			<b>Autodeterminación</b>			<b>Indicador 29</b>		
<b>Indicador 6</b>			<b>Indicador 18</b>			Evidencia 1	0	1
Evidencia 1	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 1	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 1	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 3	0	1	Evidencia 1	0	1
Evidencia 4	0	1	Evidencia 4	0	1	<b>Indicador 30</b>		
<b>Indicador 7</b>			<b>Indicador 19</b>			Evidencia 1	0	1
Evidencia 1	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 2	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 3	0	1	Evidencia 4	0	1
Evidencia 4	0	1	Evidencia 4	0	1	<b>Indicador 31</b>		
<b>Indicador 8</b>			<b>Inclusión social</b>			Evidencia 1	0	1
Evidencia 1	0	1	<b>Indicador 20</b>			Evidencia 2	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 4	0	1
Evidencia 4	0	1	Evidencia 3	0	1	<b>Indicador 32</b>		
<b>Indicador 9</b>			Evidencia 4	0	1	Evidencia 1	0	1
Evidencia 1	0	1	<b>1.2. Calidad perspectiva de las familias</b>			Evidencia 2	0	1
Evidencia 2	0	1	<b>Indicador 21</b>			Evidencia 3	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 4	0	1
Evidencia 4	0	1	Evidencia 2	0	1	<b>2.2 Planificación de apoyos</b>		
<b>Indicador 10</b>			Evidencia 3	0	1	<b>Indicador 33</b>		
Evidencia 1	0	1	Evidencia 4	0	1	Evidencia 1	0	1
Evidencia 2	0	1	<b>Indicador 22</b>			Evidencia 2	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 4	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 4	0	1
<b>Bienestar material</b>			Evidencia 1	0	1	<b>Indicador 34</b>		
<b>Indicador 11</b>			Evidencia 1	0	1	Evidencia 1	0	1
Evidencia 1	0	1	<b>Indicador 23</b>			Evidencia 2	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 4	0	1
Evidencia 4	0	1	Evidencia 1	0	1	<b>Indicador 35</b>		
<b>Indicador 12</b>			Evidencia 1	0	1	Evidencia 1	0	1
Evidencia 1	0	1				Evidencia 2	0	1
Evidencia 2	0	1				Evidencia 3	0	1

Diseño y validación de una Guía de Indicadores de Calidad de Vida para Organizaciones que prestan Apoyo a Personas con TEA

Evidencia 3	0	1		Evidencia 4	0	1		
Evidencia 4	0	1						
<b>2.3. Plan de seg. y evaluación</b>			<b>4. Estructura y organización</b>			<b>4.5. Evaluación sistemática del servicio</b>		
<b>Indicador 36</b>			<b>4.1. Grupos de compañeros</b>			<b>Indicador 59</b>		
Evidencia 1	0	1	<b>Indicador 48</b>			Evidencia 1	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 2	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 4	0	1	Evidencia 3	0	1	Evidencia 4	0	1
<b>3. Formación de los profesionales</b>			Evidencia 4	0	1	<b>Indicador 60</b>		
<b>3.1. Conocimiento del autismo</b>			<b>Indicador 49</b>			Evidencia 1	0	1
<b>Indicador 37</b>			Evidencia 1	0	1	Evidencia 2	0	1
Evidencia 1	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 3	0	1	Evidencia 4	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 4	0	1	<b>4.6. Liderazgo</b>		
Evidencia 4	0	1	<b>4.2. Organización de la actividad</b>			<b>Indicador 61</b>		
<b>Indicador 38</b>			<b>Indicador 50</b>			Evidencia 1	0	1
Evidencia 1	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 2	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 3	0	1	Evidencia 4	0	1
Evidencia 4	0	1	Evidencia 4	0	1	<b>6. Recursos y servicios</b>		
<b>Indicador 39</b>			<b>Indicador 51</b>			<b>Indicador 64</b>		
Evidencia 1	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 1	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 2	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 3	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 4	0	1	Evidencia 4	0	1	Evidencia 4	0	1
<b>Indicador 40</b>			<b>Indicador 52</b>			<b>Indicador 63</b>		
Evidencia 1	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 1	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 2	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 3	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 4	0	1	Evidencia 4	0	1	Evidencia 4	0	1
<b>Indicador 41</b>			<b>4.3. Horario</b>			<b>Indicador 64</b>		
Evidencia 1	0	1	<b>Indicador 53</b>			Evidencia 1	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 2	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 4	0	1	Evidencia 3	0	1	Evidencia 4	0	1
<b>3.2. Conocimiento y adap a la PcTEA</b>			Evidencia 4	0	1	<b>Indicador 65</b>		
<b>Indicador 42</b>			<b>Indicador 54</b>			Evidencia 1	0	1
Evidencia 1	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 2	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 3	0	1	Evidencia 4	0	1
Evidencia 4	0	1	Evidencia 4	0	1	<b>7. Relación con la comunidad</b>		
<b>Indicador 43</b>			<b>4.4. Coordinación</b>			<b>Indicador 66</b>		
Evidencia 1	0	1	<b>Indicador 55</b>			Evidencia 1	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 2	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 4	0	1	Evidencia 3	0	1	Evidencia 4	0	1
<b>Indicador 44</b>			Evidencia 4	0	1	<b>Indicador 67</b>		
Evidencia 1	0	1	<b>Indicador 56</b>			Evidencia 1	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 2	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 4	0	1	Evidencia 3	0	1	Evidencia 4	0	1
<b>Indicador 45</b>			Evidencia 4	0	1	<b>Indicador 68</b>		
Evidencia 1	0	1	<b>Indicador 57</b>			Evidencia 1	0	1
Evidencia 2	0	1	Evidencia 1	0	1	Evidencia 2	0	1
Evidencia 3	0	1	Evidencia 2	0	1	Evidencia 3	0	1
Evidencia 4	0	1	Evidencia 3	0	1	Evidencia 4	0	1
<b>3.3. Actitudes y valores</b>			Evidencia 4	0	1			
<b>Indicador 46</b>			<b>Indicador 58</b>					
Evidencia 1	0	1	Evidencia 1	0	1			
Evidencia 2	0	1	Evidencia 2	0	1			
Evidencia 3	0	1	Evidencia 3	0	1			
Evidencia 4	0	1	Evidencia 4	0	1			
<b>3.4. Participación en invest. sobre TEA</b>								
<b>Indicador 47</b>								
Evidencia 1	0	1						
Evidencia 2	0	1						
Evidencia 3	0	1						
Evidencia 4	0	1						

**ANEXO III:**  
**GRÁFICO DE CENTRO**





