



COMUNIDADES DE APRENDIZAJE ORIENTADAS A LA PRÁCTICA (CAPs)

Atención Centrada en la Persona

¿Cómo sabemos que la estamos
aplicando y qué implicaciones tiene?

3

Las Comunidades de Aprendizaje orientadas a la Práctica (CAPs)

4

Introducción

5

¿Qué entendemos y que no por Atención Centrada en la Persona (ACP)?

- ¿Qué es? [5]
- ¿Qué no es? [8]

10

¿Cómo crear/recoger indicadores para saber que se está aplicando realmente la ACP?

- Indicadores de aplicación de la dimensión de Persona-Autonomía [11]
- Indicadores de la dimensión de la aplicación de la ACP a nivel técnico [15]
- Indicadores de la aplicación de la ACP a nivel Familia-Grupo [18]
- Indicadores de la aplicación de la ACP a nivel de contexto socio-cultural [20]

24

Implicaciones de la ACP

- Implicaciones de la ACP para las organizaciones [24]
- Implicaciones del modelo de ACP para las personas técnicas [27]
- Implicaciones del modelo de ACP para agentes externos [29]

Las Comunidades de Aprendizaje orientadas a la Práctica (CAPs)



C

COMUNIDAD:

Una de las mejores formas de aprender es aprender con otras, y a partir de los vínculos y relaciones que establecemos con otras personas. Se cuida la comunidad que se generara a partir de un interés compartido.



A

APRENDIZAJE:

Cada comunidad tiene un dominio, que es el tema que mueve, interpela, presenta retos que abordar, y sobre el cual, se quiere investigar y aprender. Los dominios han surgido a partir de los nodos críticos que se han identificado entre proyectos.



P

PRÁCTICA:

La fuente del valor de una comunidad y de sus aprendizajes generados, es su propia práctica. Se trabaja desde y para nuestras prácticas en una forma común de relacionarnos y de trabajar dentro de nuestra comunidad.

Introducción

Este documento es el resultado del trabajo de la CAP de persona de la Plataforma Vidas. La Plataforma vidas está formada por 20 proyectos que durante tres años han estado innovando en las formas de intervenir con población vulnerable. La innovación ha girado en torno a dos grandes ejes con el objetivo de generar dinámicas y marcos desinstitucionalizadores en la intervención: El eje de atención centrada en la persona y el eje de apoyo mutuo y participación en y desde la comunidad.

En la Comunidad de Aprendizaje de Persona han participado 85 personas, de 13 proyectos, que durante 8 sesiones han intercambiado sus prácticas, sus formas de hacer y sus reflexiones en torno a distintos retos. Este documento es fruto de estas indagaciones.

Las CAPs de la Plataforma VIDAS han abordado multitud de retos y desafíos a lo largo del año 2024. Un espacio para la co-creación a través de la participación de decenas de personas involucradas en este proceso de innovación social sobre desinstitucionalización.

Se han creado 2 CAPs en la Plataforma Vidas:

- ✓ CAP: Comunidad.
- ✓ CAP: Persona

Más información:

<https://plataformavidas.gob.es/actualidad/retos-comunidades-de-aprendizaje/>

¿Qué entendemos y que no por Atención Centrada en la Persona (ACP)?

Agrupamos lo que entendemos por atención centrada en la persona en relación a distintos ejes: La persona y su autonomía, la persona técnica que acompaña, la familia o grupo que tiene alrededor, y el contexto socio-cultural.

¿Qué es?

PERSONA-AUTONOMÍA:

- ✓ Facilitar su autoempoderamiento.
- ✓ Papel activo en cómo quiere recibir los apoyos. La persona es protagonista.
- ✓ Respetar su autonomía (respetar sus valores, creencias, deseos, preferencias, etc.).
- ✓ Inclusión, implicación y Participación real y activa de la personas a todos los niveles na reunión, no significa que esté participando (que una persona participante- esté, presente si, pero poco más).

- ✓ Responsabilizarse de su proyecto de vida.
- ✓ Persona informada (Tiene que tener toda la información necesaria para tomar sus decisiones).
- ✓ Inclusión y participación real y activa.
- ✓ Que la persona conozca los derechos y cómo llevarlos a cabo. Tomar la decisión de ejercerlos o no, poder tomar libremente la decisión.

TÉCNICO:

- ✓ Perfil profesional de acompañamiento (no de cuidador, no sobreprotege, no sustituye).
- ✓ Acompaña en el proceso para darle los apoyos que solicite para llevar a cabo su proyecto de vida (con escucha activa).
- ✓ Acompaña en el proceso de cambio a las personas que tienen que adaptarse también a este nuevo marco.
- ✓ Coordinación entre los diferentes servicios (sanitario, social, transporte, etc.).
- ✓ Trabajar de manera integral (ocio, cultura, deporte, no solo social). No se trabaja de forma estanca ni con las personas, ni con la entidad (pdv holística), territorio del que forma parte, sus gustos.
- ✓ Respeta su derecho a tomar decisiones (con el riesgo de equivocarse).

- ✓ Tener supervisiones y seguimiento.
- ✓ Intentar apoyar desde el profesional la definición de los objetivos propios, para que estos objetivos/metast sean realistas, contextualizadas, temporalizadas, etc.

FAMILIA-GRUPO:

- ✓ Garantizar y fomentar la participación de las familias y su red de apoyo (círculo de apoyos).
- ✓ Partir de la misma persona, de la familia, de donde viene.

CONTEXTO SOCIAL-CULTURAL:

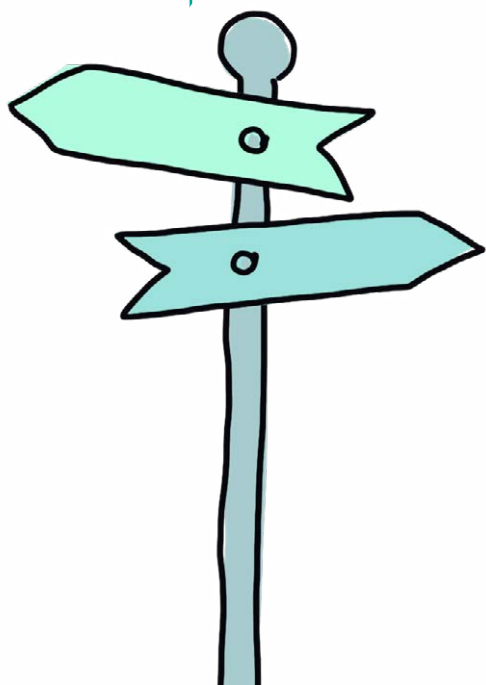
- ✓ Reconocimiento a la dignidad (reivindicar con la sociedad y las AAPP por todo aquello que necesitan y desean y por si solos no pueden lograr: derechos, barreras, miedos). Trabajar con todos aquellos aspectos que están alrededor de la persona.
- ✓ Cambio de Paradigma. (Paradigma de Ciudadanía).
- ✓ Enfoque de derechos. Derecho a la vivienda, a elegir.
- ✓ Cambio de Sistema de Cuidados (común-unidad vs comunidad).

GENERAL:

- ✓ Es flexible, modificable y revisable.
- ✓ Evaluable, es importante evaluar y ver si se llegan o no a los objetivos, y qué limitaciones tiene el modelo de atención centrada a la persona.
- ✓ Tener en cuenta las 9 dimensiones de la calidad de vida y áreas de valor (COCEDER va a intentar compartirlo).

¿Qué no es?

- ✓ No es que elijan por mí (temas relacionados con salud, seguridad, sexualidad, etc., aparecen muchas restricciones).
- ✓ No son actitudes paternalistas y/o asistencialistas, sobreprotectoras o que infantilizan.
- ✓ No es no ofrecerles toda la información para que puedan decidir (se les manipula o no se les informa siempre para que puedan decidir libremente).
- ✓ Inclusión no es sólo presencia en la comunidad (ejemplo: sardina de la inclusión, o actividades deportivas “inclusivas” donde solo participan personas con discapacidad).
- ✓ No es deseabilidad social, conformismo, indefensión aprendida.



- ✓ No es solo asignación de responsabilidades. Las personas, la comunidad también repercute en las decisiones.
- ✓ No es solo un profesional que lidera un proceso de atención centrada en la persona, acompañando, ni tampoco solo una persona asumiendo toda la responsabilidad.
- ✓ No es que la opinión del profesional es más importante que la de la persona, decisiones tomadas desde la perspectiva profesional.
- ✓ No solo basarnos en la presencia.
- ✓ La AcP No es solo ofrecer un opciones, una prestación, un servicio.
- ✓ No es solo un paradigma de Cuidados.
- ✓ No es que el técnico tiene el rol de educador.
- ✓ No es prestación de servicios exclusivamente, centrarse en los servicios. No es asistencialista. Finalizar el acompañamiento en la derivación y olvidarse del seguimiento.
- ✓ No es estático, es cambiante, respetando el punto vital de la persona.
- ✓ No solo sea de asuntos sociales (enfoque no integral).
- ✓ Que no solo sea derivación, sino que haya un seguimiento. Mandar a la gente “a la deriva” (derivaciones a distintos servicios).

- ✓ No es encajar la atención de las personas a lo que nos piden desde las convocatorias.
- ✓ No es algo estático. Ya que las necesidades y preferencias de la persona van cambiando.
- ✓ No es AICP si no se puede evaluar el impacto de la metodología en la vida de las personas.
- ✓ No es el programa centrado en la familia.

¿Cómo crear/recoger indicadores para saber que se está aplicando realmente la ACP?

Hemos partido de la comprensión conjunta que teníamos de lo que significaba la ACP y a partir de cada una de sus características hemos intentado ver como mediríamos que se está aplicando.

Nota del trabajo realizado: En general, para todos los indicadores, si se emplea el número, puede llevar a engaño, ya que no se conoce el total posible. Habrá que ver en cuáles es número y en cuáles es un porcentaje (ej, 80% de profesionales formados da un dato claro

respecto al total, mientras que 8 profesionales formados, no da un dato claro ya que puede ser sobre 10 o sobre 100 profesionales). Aunque aquí tengamos escrito números, sería deseable saber porcentajes.

Indicadores de aplicación de la dimensión de Persona-Autonomía

¿QUÉ ES A NIVEL DE PERSONA-AUTONOMÍA?	INDICADOR DE QUE SE ESTÁ APLICANDO Medible (número, porcentaje, grado de satisfacción, temporalidad, etc.).
Facilitar su autoempoderamiento (diferentes contextos – protección, rural, urbano– o de perfil de las participantes: infancia, sin hogarismo...)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Decisiones, metas logradas, control de la propia vida (número¿?) <ul style="list-style-type: none"> ○ Cómo cuantificar las decisiones: por ejemplo, dividir por áreas o ámbitos (salud, trabajo, amistades...) cuantificar las decisiones que toma la persona. (Medición de impacto herramienta → SROI) ○ para objetivar el cambio y la diferencia de quiénes toman cada decisión, podría ponerse, en cada tipo de decisión, quién la toma (la propia persona, otra persona por representación, persona facilitadora de su plan, profesional técnico... por ej.). De esta manera se puede ver quién toma las decisiones en cada aspecto de la vida y cómo apoyar en la evolución y el cambio, y en qué aspectos.

<p>← ¿QUÉ ES A NIVEL DE PERSONA-AUTONOMÍA?</p>	<p>INDICADOR DE QUE SE ESTÁ APLICANDO Medible (número, porcentaje, grado de satisfacción, temporalidad, etc.).</p>
<p>Facilitar su autoempoderamiento (diferentes contextos – protección, rural, urbano— o de perfil de las participantes: infancia, sin hogarismo...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Indicadores cualitativos (grado de satisfacción, grado de percepción de...). ✓ Número de iniciativas tomadas por la persona. ✓ Porcentaje de problemas resueltos en relación a sus objetivos vitales de manera independiente. ✓ Número de vínculos significativos/redes de apoyo establecidas por la persona. ✓ Percepción/sensación de control mediante un cuestionario creado conjuntamente con las personas que participan en el proyecto.
<p>Papel activo en cómo quiere recibir los apoyos. La persona es protagonista. (si forma parte de la planificación del recurso, diseño y evaluación, toma de decisiones).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Número de servicios/actividades y rutinas demandados (resultado: % de servicios demandados que se han ofrecido). ✓ Número de personas que manifiestan formar parte activa en los apoyos recibidos. Porcentaje de participación (sobre todo comparando con el antes). Intentar cuantificar cuanto te sientes de participe en cada ámbito/área. ✓ Número de personas que participan en espacios de toma de decisiones (cuestionario de satisfacción). ✓ Número de espacios de decisión y de participación distintos que existen??

← ¿QUÉ ES A NIVEL DE PERSONA-AUTONOMÍA?	INDICADOR DE QUE SE ESTÁ APLICANDO Medible (número, porcentaje, grado de satisfacción, temporalidad, etc.).
Respetar su autonomía (respetar sus valores, creencias, deseos, preferencias, etc).	<ul style="list-style-type: none">✓ Grado de satisfacción respecto a sentirse escuchado/a (escala 1-10).✓ Grado de satisfacción en relación al “cumplimiento” de tus demandas, deseos, necesidades...
Inclusión, implicación y Participación real y activa de la personas a todos los niveles na reunión, no significa que esté participando (que una persona participante- esté, presente si, pero poco más).	<ul style="list-style-type: none">✓ Número de espacios comunitarios existentes.✓ Número de espacios en los que la persona quiere participar.✓ Número de espacios en los que la persona participa asiduamente y activamente.✓ Grado de satisfacción de la persona respecto a su participación en estos espacios.<ul style="list-style-type: none">○ Hay muchas formas de participación, lo importante es que cada una/o lo haga de la forma que quiera → ver si esto se podría cuantificar a través de entrevistas, cuestionario... (para ti qué es participar, consideras que estás participando o que puedas hacerlo, etc.).

<p>← ¿QUÉ ES A NIVEL DE PERSONA-AUTONOMÍA?</p>	<p>INDICADOR DE QUE SE ESTÁ APLICANDO Medible (número, porcentaje, grado de satisfacción, temporalidad, etc.).</p>
<p>Responsabilizarse de su proyecto de vida</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grado de percepción de manejo de la propia vida (escala 1-10). ✓ Grado de participación en la elaboración de su plan de vida. ✓ Grado de satisfacción, motivación, expresión de su vida. ✓ Metas objetivos marcados en su plan de vida.
<p>Persona informada (Tiene que tener toda la información necesaria para tomar sus decisiones)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Del 1-10 cuanto te sientes de informada sobre tu papel en la toma de tus decisiones. <ul style="list-style-type: none"> ○ Esto se puede hacer por apartados (legal por ejemplo). ○ Ejemplo: documento que explique mediante qué canales o formas se da la información, para que la persona sepa a quién consultar la información o donde. INDICADOR: sientes que el documento explica de forma clara dónde puedes conseguir información?
<p>Inclusión y participación real y activa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ya está explicado.
<p>Que la persona conozca los derechos y cómo llevarlos a cabo. Tomar la decisión de ejercerlos o no, poder tomar libremente la decisión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pasar un listado de derechos (accesible) y ver si los conoce o no, y si los puede ejercer o los ejerce.

Indicadores de la dimensión de la aplicación de la ACP a nivel técnico

¿QUÉ ES A NIVEL TÉCNICO?	INDICADOR DE QUE SE ESTÁ APLICANDO Medible (número, porcentaje, grado de satisfacción, temporalidad, etc.).
<p>Perfil profesional de acompañamiento (no de cuidador, no sobreprotege, no sustituye): conoce y reconoce a la persona, su punto de vista y visión de la realidad, comprende su historia de vida y qué es lo que da sentido a su día a día.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de profesionales formados en el modelo ACP. ✓ Grado de satisfacción de la persona participante con los apoyos y acompañamiento recibido por parte del equipo técnico. ✓ N° de personas que eligen al profesional de referencia respetando el principio de autodeterminación.
<p>Acompaña en el proceso para facilitar los apoyos que solicite para llevar a cabo su proyecto de vida (con escucha activa).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de Objetivos cumplidos del Plan de Vida. ✓ Porcentaje de planes de vida creados con las personas.
<p>Acompaña en el proceso de cambio a las personas que tienen que adaptarse también a este nuevo marco.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de apoyos que se hacen a la personas usuarias en el proceso de adaptación teniendo en cuenta las resistencias al cambio. ✓ N° de apoyos que se hacen al equipo técnico en el proceso de adaptación teniendo en cuenta las resistencias al cambio.

¿QUÉ ES A NIVEL TÉCNICO?	INDICADOR DE QUE SE ESTÁ APLICANDO Medible (número, porcentaje, grado de satisfacción, temporalidad, etc.).
<p>Coordinación entre los diferentes servicios (sanitario, social, transporte, etc.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de alianzas con otros servicios. ✓ N° de derivaciones a otros servicios. ✓ N° de mapeos sobre recursos comunitarios en territorio. ✓ N° de acciones que se realizan con estos recursos que respondan a sus planes individuales. ✓ Porcentaje de horas dedicado al mantenimiento de las alianzas y/o el trabajo en red del total de jornada laboral.
<p>Trabajar de manera integral (ocio, cultura, deporte, no solo social). No se trabaja de forma estanca ni con las personas, ni con la entidad (pdv holística) sino con un enfoque comunitario, teniendo en cuenta el contexto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de planes de atención que incluyen actividades de ocio, cultura, deporte y sociales/ n° total de planes de atención realizados. ✓ N° de planes de atención en los que la persona percibe pertenencia y contribución comunitaria/ n° total de planes de atención realizados.
<p>Respeto su derecho a tomar decisiones (con el riesgo de equivocarse).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de decisiones vinculadas a temas importantes (repercusión física/psicológica) tomadas con apoyo del equipo (apoyadas en clave de respeto)/ n° total de decisiones importantes (decisión que tenga repercusión en su vida) <ul style="list-style-type: none"> ○ **Comité Ético formado en el modelo ACP —teniendo como premisa el principio de autonomía vs principio no maleficencia) (acompaña al equipo técnico para asumir que la persona ha tomado una decisión —aunque puede parecer negativa—) En caso de personas con mucha necesidad de apoyo.

¿QUÉ ES A NIVEL TÉCNICO?	INDICADOR DE QUE SE ESTÁ APLICANDO Medible (número, porcentaje, grado de satisfacción, temporalidad, etc.).
Respetar su derecho a tomar decisiones (con el riesgo de equivocarse).	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de personas que manifiestan respetadas sus decisiones por parte del equipo técnico.
Tener supervisiones y seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de seguimientos y evaluaciones del Plan de Vida/ n° total de planes realizados. ✓ Grado de satisfacción de la persona. ✓ Comparativa grado de la calidad de vida autopercebida tras la implantación del modelo. ✓ N° de profesionales que manifiestan una mejora de bienestar profesional tras la implantación del modelo. ✓ N° de reuniones de seguimiento de implantación del modelo con los profesionales. (temporalidad y objetivo a definir).
Intentar apoyar desde el profesional la definición de los objetivos propios, para que estos objetivos/metás sean realistas, contextualizadas, temporalizadas, etc.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de objetivos del plan definidos con apoyo por el profesional/ n° total de objetivos del plan.

Indicadores de la aplicación de la ACP a nivel Familia-Grupo

¿QUE ES A NIVEL DE FAMILIA-GRUPO-CÍRCULO DE APOYO?	INDICADOR DE QUE SE ESTÁ APLICANDO Medible (número, porcentaje, grado de satisfacción, temporalidad, etc.).
Garantizar y fomentar la participación de las familias y su red de apoyo (círculo de apoyos)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Número de reuniones de seguimiento del círculo de apoyo. ✓ ¿Se ha constituido un círculo de apoyo para la persona? Porcentaje de satisfacción de la propia persona con su red de apoyo. ✓ ¿Ha participado la red de apoyo de la persona en su proyecto de vida? Sí/NO ✓ ¿Se ha generado la definición de lo que necesita la propia persona y en lo que puede ayudar la red de apoyo realmente? Sí/No
Partir de la misma persona, de la familia, de donde viene.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizar herramientas de indagación previas (historia de vida). ✓ ¿Se ha tenido en cuenta la historia de vida para el desarrollo del proyecto de vida de la persona? Sí/No ✓ Porcentaje de satisfacción de la propia persona con ese proyecto de vida. ✓ ¿Existe un calendario de revisión del proyecto de vida? ¿cada cuánto? ¿se ha consultado con la persona la temporalidad de la revisión del proyecto de vida?

<p>←</p> <p>¿QUE ES A NIVEL DE FAMILIA-GRUPO-CÍRCULO DE APOYO?</p>	<p>INDICADOR DE QUE SE ESTÁ APLICANDO</p> <p>Medible (número, porcentaje, grado de satisfacción, temporalidad, etc.).</p>
<p>Partir de la misma persona, de la familia, de donde viene.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Porcentaje de satisfacción de la familia con respecto al plan de vida y los apoyos ✓ Participación en la indagación previa y en la elaboración del plan de vida. ✓ Medir cambio de actitud de la familia a través de escalas.
<p><i>Acompañamiento</i> al entorno familiar y apoyos informales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades en las que participa acompañados con las personas. ✓ Porcentaje de objetivos cumplidos relacionados con la participación/implicación de la familia y el entorno. ✓ Medir Cambio de Actitud de la familia hacia la persona.
<p>Tener en cuenta las 9 dimensiones de la calidad de vida y áreas de valor (Coceder va a intentar compartirlo).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escala de medición donde aparezcan las 9 dimensiones. En diferentes reuniones se preguntará a la persona qué es lo que necesita cada persona de cada área y en reuniones de seguimiento se irá evaluando si esos indicadores se están cumpliendo o no. ✓ Número de reuniones con los/as diferentes profesionales (ámbito de la salud, administraciones, etc.). <p>→</p>

<p>←</p> <p>¿QUE ES A NIVEL DE FAMILIA-GRUPO-CÍRCULO DE APOYO?</p>	<p>INDICADOR DE QUE SE ESTÁ APLICANDO Medible (número, porcentaje, grado de satisfacción, temporalidad, etc.).</p>
<p>Incorporar la perspectiva de la ACP en la AAPP</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativa centrada en la persona. (no en el coste económico). ✓ Flexibilidad en la aplicación de la normativa (evitar incompatibilidades). ✓ Incorporar presupuestos personalizados en la AAPP.

Indicadores de la aplicación de la ACP a nivel de contexto socio-cultural

<p>¿QUÉ ES A NIVEL DE CONTEXTO SOCIAL-CULTURAL?</p>	<p>INDICADOR DE QUE SE ESTÁ APLICANDO Medible (número, porcentaje, grado de satisfacción, temporalidad, etc.).</p>
<p>Reconocimiento a la dignidad (reivindicar con la sociedad y las AAPP por todo aquello que necesitan y desean y por si solos no pueden lograr: derechos, barreras, miedos). Trabajar con todos aquellos aspectos que están alrededor de la persona.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Número de dinámicas de autoconocimiento (fortalezas y miedos) para trabajar. Hacer partícipes a las propias personas de sus propios miedos y fortalezas. ✓ Número de acciones de sensibilización realizadas en la comunidad en cuanto a las barreras/derechos/miedos.

<p>← ¿QUÉ ES A NIVEL DE CONTEXTO SOCIAL-CULTURAL?</p>	<p>INDICADOR DE QUE SE ESTÁ APLICANDO Medible (número, porcentaje, grado de satisfacción, temporalidad, etc.).</p>
<p>Reconocimiento a la dignidad (reivindicar con la sociedad y las AAPP por todo aquello que necesitan y desean y por si solos no pueden lograr: derechos, barreras, miedos). Trabajar con todos aquellos aspectos que están alrededor de la persona.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Herramienta que pueda recoger posibles peticiones (denuncias, acompañamientos, etc.). ✓ Número de acompañamientos en reivindicaciones concretas (por ejemplo, 8M). <ul style="list-style-type: none"> ○ https://www.conectorescomunitarios.org/herramientas/ (el arte de acoger e invitar) ✓ Número de actividades comunitarias en las que participan con diferentes colectivos. ✓ Porcentaje de objetivos en el plan de vida de la persona desarrollados en entornos comunitarios. ✓ Número de agentes comunitarios implicados en la activación del plan de vida de la persona. ✓ Cartera de servicios adaptada a la persona y flexible.
<p>Cambio de Paradigma. (Paradigma de Ciudadanía)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Herramienta de seguimiento de evaluación (pre y post). Evaluar el antes y el después del proceso a ver si se ha conseguido realizar el cambio de paradigma con el mismo cuestionario antes y después de la intervención. ✓ Número de participaciones en acciones en la comunidad. ✓ Evaluar con una herramienta a qué recursos tiene acceso la persona y en qué condiciones, por ejemplo: ¿Los recursos se adaptan a las necesidades de la persona? Sí/ No. Evaluar lo “amigable” que son los espacios. ✓ Número de espacios accesibles.

¿QUÉ ES A NIVEL DE CONTEXTO SOCIAL-CULTURAL?

INDICADOR DE QUE SE ESTÁ APLICANDO

Medible (número, porcentaje, grado de satisfacción, temporalidad, etc.).

Enfoque de derechos. Derecho a la vivienda, a elegir...

- ✓ Número de personas que tienen acceso a la vivienda que han elegido.
- ✓ Número de personas que eligen con quién quieren vivir.
- ✓ Número de personas que eligen en dónde vivir.
- ✓ Número de entrevistas con futuros convivientes.
- ✓ Número de entrevistas con futuros profesionales de apoyo.
- ✓ Reuniones previas de qué quiere saber la propia persona con las futuras profesionales de apoyo.
- ✓ Porcentaje de éxito de elegir dónde quiere vivir la persona y el acceso a ella.
- ✓ Incidencia política: reuniones con las administraciones públicas de incidencia en derechos a la vivienda.
- ✓ Número de convenios de colaboración con las administraciones públicas en materia de vivienda.
- ✓ Nivel de adecuación del catálogo de viviendas ofertadas a la necesidad de vivienda de la persona demandante.
- ✓ Red adecuada de viviendas accesibles.

<p>← ¿QUÉ ES A NIVEL DE CONTEXTO SOCIAL-CULTURAL?</p>	<p>INDICADOR DE QUE SE ESTÁ APLICANDO Medible (número, porcentaje, grado de satisfacción, temporalidad, etc.).</p>
<p>Cambio de Sistema de Cuidados. Común-Unidad vs Comunidad)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Profesionales de apoyo, ¿tienes en cuenta lo que quiere la propia persona? ¿crees que impones lo que crees a la opinión de la propia persona? ¿preguntas a la persona antes de realizar alguna nueva acción que conlleve su opinión? ✓ Número de acciones de sensibilización a la comunidad y a los/as propios/as profesionales para difundir el nuevo sistema. ✓ Número de formaciones para formar en este cambio a las personas profesionales. ✓ Porcentaje de satisfacción de las propias personas con el cambio de modelo de intervención de las personas profesionales.

General

<p>Es flexible, modificable y revisable</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Número de revisiones del proyecto de vida. ✓ ¿Se ha preguntado a la persona la temporalidad de estas revisiones? Sí/No.
<p>Evaluable, es importante evaluar y ver si se llegan o no a los objetivos, y qué limitaciones tiene el modelo de atención centrada a la persona.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comparar los objetivos del proyecto de vida inicial con los que se van realizando en los seguimientos. ✓ Número de reuniones con la persona sobre el por qué no se llegan a los objetivos: falta de interés, no es un objetivo relevante, falta de apoyo... ✓ Evaluar impacto y valor social generado en el entorno

Implicaciones de la ACP

Siguiendo el esquema anterior de definición y medición de lo que significa la ACP, hemos analizado también las implicaciones que tiene ponerlo en marcha a nivel de las organizaciones, las personas técnicas y varios agentes externos que consideramos relevantes.

Implicaciones de la ACP para las organizaciones

Es un enfoque que debe atravesar todas las esferas de la organización y tiene que ser democráticamente incorporado. Afecta al modelo de gobernanza posibilitando una mayor implicación multinivel, incluyendo a familias.



HACIA DENTRO:

- ✓ Cambia el modelo de gestión de la organización.
- ✓ Se requiere formación, adaptar los perfiles, resituar los egos.
- ✓ Debe haber recursos para abordar el cambio y sostenerlo.
- ✓ Tiene que haber una vocación de mejora continua.
- ✓ Se tienen que asumir riesgos como organizaciones y como profesionales
- ✓ Muy importante aquí los comités éticos.

SUPRA ORGANIZACIONAL:

- ✓ Una mayor apertura hacia el exterior.
- ✓ Tiene que agregarse una cultura del cambio que impregne e influya en las AA.PP.
- ✓ Se tienen que generar espacios de coordinación y articulación del sector con el objetivo de incorporar de forma activa y amplia el nuevo enfoque.
- ✓ Las alianzas son un elemento fundamental en todo el proceso también para garantizar la personalización y los planes de vida.
- ✓ Implicar a la academia.
- ✓ Tratar de buscar sistemas de certificación que sean objetivos y positivos.

REDISEÑO DE LOS SERVICIOS Y DE LA ATENCIÓN DIRECTA:

- ✓ Se necesitan más recursos específicos y menos generalistas.
- ✓ Cambios de horarios, perfiles, cartera de servicios.
- ✓ Evaluación continua, ver mejoras.
- ✓ Trabajar las resistencias (“eso ya lo hacemos”) y los egos.
- ✓ Es más caro....

HACIA LAS AAPP:

- ✓ Que cambien las estructuras de financiación.
- ✓ Más *quali* y menos *cuanti*.
- ✓ Más valor en lo comunitario.
- ✓ Las AAPP deberían incentivar el cambio de modelo.

Implicaciones del modelo de ACP para las personas técnicas

Se parte de la base de que la mayor implicación que tiene la Atención Centrada en la Persona es devolver el poder a las personas, por justicia social,



- ✓ La atención Centrada en la Persona implica un autoaprendizaje continuo, salir de un procedimiento único y marcado por la entidad (ya deja de haber fases, deja de ser: después de A,B, viene C, con esta metodología puede ser o no).
- ✓ Incluir a las personas (beneficiarias o participantes del proyecto, expertas por experiencia, usuarias, clientas, etc) en los equipos de trabajo técnicos y como órganos de decisión.
- ✓ Deconstruir el modelo asistencial- modelo méritos - modelo enfoque de derechos y agencia,
- ✓ Deconstruir creencias de las/os profesionales y también dedicar tiempo a explicar la metodología las personas (beneficiarias o participantes del proyecto, expertas por experiencia, usuarias, clientas, etc.).
- ✓ Implica tener en cuenta las variables inestables como: la inseguridad, el error, el tiempo y los recursos.

- ✓ Evaluación desde las entidades y desde la administración (datos, SROI, bien devuelta y entendible) Por ejemplo valorar: metas personales conseguidas, rotación de personas (altas).
- ✓ La comunidad.
 - Lenguaje performativo: El lenguaje es el constructo social de la realidad, por ello, hay que incidir en él y nombrar todo aquello que queda invisible.
- ✓ Acompañar procesos de las personas:
 - activar la intuición;
 - desmonopolizar los lenguajes (lenguajes comunes);
 - simpleza y sencillez en el lenguaje;
 - crear procedimientos desde 0, únicos y no repetible.
- ✓ Acompañar procesos de los equipos técnicos
 - Ego de la profesional, a veces desde los equipos técnicos y por un proceso cultural se puede tender a la sobreprotección y el paternalismo. Comprender que la persona tiene su vida, su agencia y su proceso (éxitos / errores) es imprescindible para la ACP y evitar la retención de la persona en el proyecto.
- ✓ Marco legislativo que hagan de estructura para poder llevar a cabo esta metodología, por ejemplo:
 - Enfoque de derechos.
 - Estrategia Estatal para un nuevo modelo de cuidados en la comunidad. Un proceso de desinstitucionalización.
 - Ley Integral de Protección a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia (LOPVI).

Implicaciones del modelo de ACP para agentes externos

La aplicación de la ACP tiene implicaciones a distintos niveles, no solo para las personas participantes, las organizaciones, el personal técnico y las familias o círculos de apoyo, también tiene implicaciones, tanto en las consecuencias de su aplicación, como en las necesidades de adaptar o transformar en diversos agentes externos. Aquí recogemos las reflexiones sobre las implicaciones que tiene para varios de estos agentes externos.

AYUNTAMIENTOS

- ✓ Flexibilizar sus procesos.
- ✓ Incrementar los apoyos (medios, personal, espacios).
- ✓ Apertura de mirada.
- ✓ Mayor cercanía en lo rural, más apoyo.

PROVEEDORES TECNOLÓGICOS

- ✓ Cumplir marcos legislativos.
- ✓ Teleasistencia avanzada.

- ✓ Tecnología personalizada.

- ✓ Atención rápida.

FORMACIÓN (SECTOR)

- ✓ Curriculum especializado (atención a todas las diversidades).

- ✓ Implica innovar.

- ✓ Implica una mirada más multidisciplinar.

- ✓ Podría implicar incorporar a las expertas por experiencia en los ámbitos formativos para acompañantes.

SOCIO-SANITARIO

- ✓ En primer lugar, se señaló que la incorporación del ACP en este ámbito genera incomodidad, dado que trastoca el vínculo jerárquico entre médicos y pacientes (desafía al saber médico).

- ✓ Promueve un trabajo colaborativo y menos jerárquico.

- ✓ Implica una mirada comunitaria (coordinación + red).

- ✓ puede devenir en un mayor tiempo de atención en las consultas, acompañamientos más individualizados.
- ✓ Mayor sensibilidad y trato cuidadoso. Humaniza las relaciones al no estandarizarlas.
- ✓ Implica una alfabetización de la salud (invertir tiempo en esto).
- ✓ Implica invertir más en accesibilidad (entendiendo accesibilidad para todas las diversidades y territorios, ej, el rural).

VIVIENDA

- ✓ Como un objetivo y una implicancia ambiciosa, se señaló que el modelo de la ACP puede desafiar a la lógica del mercado inmobiliario que, por lo general, no contempla las necesidades de las personas.
- ✓ Esto puede contribuir a adaptar las viviendas con mayores recursos orientados a la accesibilidad y las necesidades de las personas (especialmente se habló de las personas con alguna discapacidad).
- ✓ Esto podría devenir en la necesidad de que la administración tenga que incidir con mayor firmeza en el mercado inmobiliario elaborando regulaciones más estrictas que contemplen las necesidades de las inquilinas.

- ✓ El modelo ACP puede promover la participación de las personas en las demandas por una vivienda asequible y accesible (“empoderar”).
- ✓ Este paradigma incorporado en la forma en que se piensa el urbanismo y la arquitectura puede potenciar los procesos de desinstitucionalización (al adaptar las viviendas a distintas necesidades).
- ✓ Implica que primero, se debe adjudicar vivienda, y luego se personaliza. Esto necesita de un proceso de escucha (partir del plan de vida).
- ✓ Implica domotizar la vivienda.

SERVICIOS SOCIALES

- ✓ Potenciar la autonomía y la capacidad de decisión de las personas usuarias.
- ✓ Puede promover una mayor atención y escucha, especialmente de las personas mayores y con discapacidad (el diagnóstico generalizado era que estos grupos poblacionales no suelen ser).
- ✓ Puede contribuir a cambiar el paradigma asistencialista que predomina en los servicios sociales.
- ✓ Puede enriquecer el trabajo de quienes trabajan en los servicios sociales al generar una mayor implicación de lxs trabajadorxs con las experiencias e historias de vida de las personas usuarias.
- ✓ Así como puede enriquecer el trabajo y generar una mayor implicación, hay que considerar la sobrecarga emocional que esa implicación puede provocar (algo que hay que tener en



cuenta, especialmente contemplando estrategias de acompañamiento de lxs trabajadorxs de los servicios sociales).

- ✓ Implica la necesidad de mayores recursos (económicos y profesionales), formación y menor burocratización.

INSTITUCIONES EDUCATIVAS

- ✓ Promover la autonomía y la movilidad de lxs estudiantes (se habló, por ejemplo, sobre las posibilidades del estudiantado de organizar sus tiempos escolares de manera autónoma).
- ✓ Esto podría generar mayores niveles de implicación por parte de lxs estudiantes, lo que podría devenir en una reducción de las tasas de ausentismo.
- ✓ Para las instituciones educativas puede implicar un mayor nivel de exigencia a la hora de explicitar sus criterios de calidad y su misión educativa (“más transparencia”).
- ✓ Demanda un cambio en los instrumentos de evaluación de la calidad de las instituciones educativas, considerando el modelo de ACP.
- ✓ Exigir mayores niveles de formación al profesorado, como también una mayor exigencia en sus cargas de trabajo.
- ✓ Una mayor implicación de la comunidad.

EMPRESAS

- ✓ En primer lugar, se habló de la necesidad de adaptar puestos a la realidad, las experiencias y necesidades de las personas. Esto podría implicar un ejercicio de “co-diseño” de puestos y perfiles laborales elaborados en conjunto entre empleadorxs y trabajadorxs.
- ✓ Esta comunicación e implicación de lxs trabajadorxs en estas decisiones puede promover la construcción de entornos laborales más inclusivos y diversos.
- ✓ Esto puede generar mayores niveles de confianza y contribuir a mejorar las instancias de conciliación.
- ✓ El modelo de ACP puede brindar mayor soporte psicológico y enfatizar la necesidad de atender la salud mental de lxs trabajadorxs.
- ✓ A la vez, el modelo ACP puede potenciar la incorporación de puestos de trabajo que contemplen apoyos.
- ✓ Por último se habló de la necesidad de brindar una formación básica en ACP a las personas que trabajan de cara al público.

RECURSOS SOCIOCULTURALES.

- ✓ Una mayor autonomía para decidir sobre la programación de parte del público usuario de espacios y centros culturales.

- ✓ La necesidad de elaborar nuevos perfiles profesionales, como es el caso del conector comunitario.
- ✓ La necesidad de adaptar los espacios y la infraestructura a las necesidades de las personas usuarias.

ASOCIACIONES

Es un sector muy amplio y heterogéneo, pero aquí algunas ideas:

- ✓ una mayor apertura a integrar a personas diversas;
- ✓ mayores niveles de implicación y responsabilidad;
- ✓ una democratización en la toma de decisiones;
- ✓ mayores niveles de formación en la personalización (lo que implica también más acompañamiento para lxs trabajadorxs);
- ✓ más trabajo en red entre las distintas organizaciones.



ENTIDADES PARTICIPANTES:

- CRUZ ROJA ESPAÑOLA • COCEDER • PLENA INCLUSIÓN • COCEMFE
- FEDACE • ASpace • IMPULSA IGUALDAD • CONFEDERACIÓN AUTISMO ESPAÑA
- HOGAR SÍ • PROVIVIENDA • FICE • RESILIS • AGINTZARI • ALDEAS INFANTILES • PERE TARRÉS
- COORDINADORA ESTATAL PLATAFORMAS SOCIALES SALESIANAS • UNICEF • SAVE THE CHILDREN
- FUNDACIÓN RAÍCES • INUIT • FEPA • FACIAM • SEGG • CEOMA • FUNDACIÓN MATÍA
- MATIA INSTITUTO • FUNDACIÓN PILARES • LARES ASOCIACIÓN • JUBILARES
- ANDECHA • UNIÓN DEMOCRÁTICA DE PENSIONISTAS



Vías Innovadoras para
la Desinstitucionalización a través
de los Aprendizajes en Sociedad