



GUÍA DE REPLICACIÓN

Para el curso "Promoviendo la aplicación del modelo de Atención Centrada en la Persona"



Co-funded by
the European Union



TABLA DE CONTENIDOS

PROPÓSITO DE LA GUÍA	<u>1</u>
EL PROYECTO COMPASS	<u>2</u>
EL CURSO FORMATIVO	<u>3</u>
PAUTAS PARA LOS FACILITADORES	<u>5</u>
RECURSOS DISPONIBLES	<u>6</u>
RECOMENDACIONES Y PREGUNTAS FRECUENTES	<u>7</u>
ANEXOS	<u>8</u>



PROPÓSITO DE LA GUÍA



¿Por qué se necesita una guía de replicación?

Esta guía busca transmitir dos principios clave al usuario: consistencia y adaptabilidad.

I. En el marco de ofrecer de forma gratuita el programa de formación "Promoviendo la aplicación del modelo ACP" desarrollado en el marco del proyecto Compass, es esencial garantizar que este se pueda replicar en diversos contextos de aprendizaje. Por eso, la guía de replicación reúne los aspectos fundamentales que deben tenerse en cuenta para entender el programa de formación y facilitar su adopción e implementación.

Esta guía está diseñada especialmente para proveedores de formación profesional y educación de adultos, así como para instituciones y organizaciones dentro del sistema de atención, con el objetivo de capacitar al personal de servicios de atención a personas mayores en el desarrollo de habilidades de liderazgo y en la implementación del enfoque de Atención Centrada en la Persona (ACP) en sus servicios. Este enfoque tiene un gran atractivo como filosofía de atención, ya que enfatiza la necesidad de que los servicios se adapten a las necesidades individuales y promueve los derechos de los beneficiarios, dándoles mayor influencia en las decisiones que les afectan.

II. Asimismo, se proporciona información e instrucciones técnicas sobre cómo implementar el programa "Promoviendo la aplicación del modelo ACP", garantizando que sea flexible y adaptable según las necesidades.



EL PROYECTO COMPASS

MISIÓN

El proyecto tiene como objetivo ofrecer a los mandos intermedios en servicios de atención a personas mayores oportunidades para formarse y mejorar sus habilidades para liderar el cambio hacia una correcta aplicación del modelo de Atención Centrada en la Persona (ACP) en sus entornos de trabajo. El proyecto pretende proporcionarles las capacidades necesarias para adaptarse a las demandas del mercado laboral actual. Además, tiene el potencial de ser aplicado en otros contextos y de fomentar la creación de sinergias entre ellos.

OBJETIVO

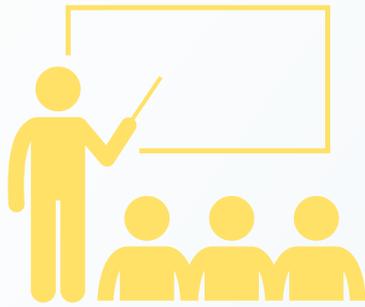
Los recursos desarrollados en el marco del proyecto están diseñados para los mandos intermedios en los servicios de atención a personas mayores (atención residencial, semi-residencial y a domicilio). Los mandos intermedios, que son profesionales responsables de la coordinación de los trabajadores de atención directa, a menudo no han sido el foco principal de los programas de formación y desarrollo profesional continuo dirigidos a promover la Atención Centrada en la Persona (ACP) y su papel y prácticas han recibido menos atención en la investigación (Orellana, 2009).

RESULTADOS

Promoviendo la aplicación del modelo ACP: Un curso de formación combinado que incluye tanto aprendizaje en línea como actividades para realizar sesiones presenciales dirigido a los mandos intermedios.

Grupos de reflexión: Una metodología para crear grupos de discusión y promover prácticas reflexivas en el entorno de trabajo y mejorar la aplicación del modelo de Atención Centrada en la Persona.

Comunidad de Práctica: Una Comunidad de Práctica digital para los mandos intermedios en servicios de atención a personas dependientes de toda Europa que busquen mejorar las prácticas del modelo ACP en sus organizaciones.



PROMOVIENDO LA APLICACIÓN DEL MODELO ACP: EL CURSO

"Promoviendo la aplicación del modelo ACP" es un programa de aprendizaje combinado para mandos intermedios. Según la investigación (Kuluski, 2021), la implementación de la Atención Centrada en la Persona (ACP) no solo depende de las habilidades individuales, sino también de un liderazgo que apoye y genere un entorno práctico que facilite y mantenga estos comportamientos. Las personas en posiciones de liderazgo en el sector de la atención deben contribuir a cambiar las normas organizativas y alentar a los empleados y proveedores de atención a mejorar sus relaciones con los usuarios y cuidadores. Sin embargo, esta capacidad no es innata en los mandos intermedios; en cambio, puede ser fomentada y desarrollada a través de una formación específica centrada en la comprensión de las habilidades de liderazgo y cómo pueden implementarse en el contexto de los servicios de atención.

Este programa de formación combinada ofrece a los mandos intermedios la oportunidad de liderar la implementación del modelo ACP en sus organizaciones.

Los resultados de aprendizaje de este curso de formación son:

-  Acompañar de manera efectiva al personal en la adaptación al cambio.
-  Desarrollar prácticas de auto-reflexión.
-  Autoevaluar el propio trabajo.
-  Asumir riesgos cuando sea apropiado, con el objetivo general de ofrecer servicios de atención centrados en las necesidades individuales de cada usuario.

¿CUÁLES SON LAS VENTAJAS DE APLICAR ESTE PROGRAMA DE FORMACIÓN?



A través de sus 6 módulos, el programa ofrece una amplia gama de conocimientos y la oportunidad de mejorar las propias habilidades.



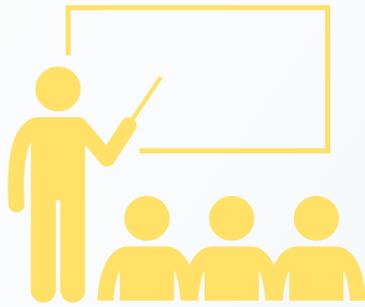
El programa se centra en temas muy relevantes para que los mandos intermedios guíen a sus equipos como el liderazgo y la gestión del cambio.



Realizar este programa contribuye a aumentar la satisfacción laboral de los mandos intermedios e, indirectamente, de sus equipos.



El programa ofrece a los mandos intermedios la posibilidad de mejorar sus habilidades de liderazgo y competencias necesarias para establecer relaciones positivas con los equipos que dirigen y, en general, mejorar el sistema de gestión.



El programa de formación tiene una duración total de **24 horas, distribuidas en 4 horas por módulo.**

Las sesiones de formación se organizan en partes flexibles, combinando componentes sincrónicos y asincrónicos. La formación sincrónica puede llevarse a cabo de manera presencial o en línea, con la presencia de un facilitador.

Por otro lado, la parte asincrónica, que incluye materiales de estudio que los participantes deben completar de forma autónoma, se ofrece a través de la plataforma de aprendizaje en línea desarrollada en el marco del proyecto e incluye actividades para realizar en casa.

MÓDULO 1 Inspirar el liderazgo en los demás

MÓDULO 2 Identificar las causas de la resistencia al cambio y proporcionar un espacio seguro para abordar las preocupaciones

MÓDULO 3 Corregir comportamientos inadecuados y abordar las discrepancias.

MÓDULO 4 Ser capaz de ver el contexto más amplio para una comprensión profunda de problemas y acciones

MÓDULO 5 Leer entre líneas y no tomarse todo al pie de la letra

MÓDULO 6 Reflexionar sobre la hipótesis del problema





PAUTAS PARA LOS FACILITADORES

El programa de formación puede replicarse e implementarse en diferentes contextos ya sea optando por organizar sesiones presenciales o en línea.

Para maximizar el interés y la participación de los asistentes, es fundamental que el curso se presente de manera clara.

1 PREPARACIÓN

En la fase de preparación, es esencial que el facilitador esté familiarizado con el currículo de formación y los objetivos de aprendizaje generales y específicos de cada módulo.

2 PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN

Es crucial tener un plan que defina los horarios de las actividades grupales e individuales, y los recursos necesarios. Esto garantiza que la sesión esté bien organizada y que se aborden todos los aspectos importantes.

3 LÓGISTICA

En términos logísticos, es necesario contar con el equipo técnico (ordenador portátil, proyector, acceso a plataformas de teleconferencia: Zoom, Teams, etc.). También es importante tener en cuenta que los materiales del curso pueden distribuirse de forma digital o impresa.

4 INTEGRACIÓN DE TEORÍA Y PRÁCTICA

La presentación de los contenidos teóricos durante las sesiones debe complementarse con ejercicios prácticos y actividades grupales. Además, se debe asegurar que se desarrollen de manera equilibrada tres aspectos clave del aprendizaje: conocimientos, habilidades y actitudes.



“PROMOVIENDO LA APLICACIÓN DEL MODELO APC”: **LOS RECURSOS**

El programa incluye

- » manual del programa de formación semipresencial
- » resumen de los módulos
- » esquema de los módulos
- » 6 presentaciones con contenidos teóricos relacionados con los módulos del curso
- » una entrevista con un especialista en el ámbito asistencial
- » actividades de aprendizaje con descripciones e instrucciones prácticas
- » actividades multimedia (basadas en videos)
- » cuestionarios

MÉTODOS DE APRENDIZAJE

Presentación de contenidos teóricos ● Ejemplos ● Actividades prácticas
Oportunidades para compartir experiencias ● Grupos de discusión ● Casos prácticos
Juegos de rol ● Actividades de autoreflexión

MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Logro de resultados (evaluación pre-post, ver anexos) ● Cuestionarios individuales
Procesos de autoreflexión ● Cuestionarios de satisfacción



RECOMENDACIONES Y PREGUNTAS FRECUENTES

Durante la ejecución del proyecto, el programa de formación ha sido testeado en los 6 países que participan en el proyecto (Irlanda, Rumania, Portugal, Italia, España y Chipre) con un total de 160 participantes.

Esta fase de pilotaje ha sido evaluada y a partir de los resultados recopilados, surgieron unas recomendaciones para mejorar la replicación del curso:

RECOMENDACIÓN #1:

Al preparar las sesiones, es esencial seguir un hilo conductor para asegurar que haya coherencia y consistencia a lo largo del curso y facilitar una comprensión completa de cada módulo y del programa en su conjunto.

RECOMENDACIÓN #2:

Es recomendable que las sesiones se impartan de forma presencial, utilizando la plataforma de aprendizaje en línea para el estudio autónomo. Esto enriquecerá las sesiones principales y servirá como una extensión del curso.

RECOMENDACIÓN #3:

Sería preferible priorizar las sesiones presenciales; sin embargo, una vez que se haya establecido una conexión con el grupo de aprendices, se pueden alternar con sesiones en línea.



RECOMENDACIÓN #4:

También se recomienda realizar sesiones de retroalimentación con los aprendices después de hayan podido visionar los materiales del curso en la plataforma de aprendizaje en línea.



¿El grupo destinatario se limita a los mandos intermedio o el programa de formación se dirige igualmente a otros profesionales ?



Los destinatarios del programa de formación son los profesionales con funciones de coordinación. Sin embargo, en la fase de testeo, participaron también profesionales de un ámbito más amplio del sector asistencial, como enfermeros, psicólogos, terapeutas ocupacionales, trabajadores sociales, etc.



¿Cómo se puede garantizar desde el principio la homogeneidad del grupo al que se va a impartir el curso?



Para lograr un mayor nivel de homogeneidad del grupo de aprendices, el reclutamiento y la selección de los participantes deberían basarse en criterios de admisión obligatorios que los participantes tengan que cumplir. Un ejemplo de estos criterios podría ser la posición laboral.



¿Qué competencias relacionadas con el liderazgo se tratan en los módulos del curso?



Las competencias de liderazgo se consideran habilidades blandas esenciales para un buen desempeño en cualquier entorno organizativo. Entre estas se encuentran la autoconciencia, la autogestión y la conciencia social. Además, la gestión de relaciones, la capacidad de observación, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo son habilidades cruciales que se desarrollan a lo largo del curso.



¿Cómo puedo repartir las horas de aprendizaje?



El total de horas del curso de formación puede dividirse a partes iguales. Sin embargo, las horas pueden asignarse y redistribuirse en sesiones de aprendizaje síncronas o asíncronas en función de las necesidades de los participantes y del contexto específico.



CÓMO ACCEDER AL CURSO **“PROMOVIENDO LA** **APLICACIÓN DEL MODELO** **ACP”**

Para acceder al curso de formación, se puede utilizar el siguiente enlace:

IDIOMAS DISPONIBLES

CURSO

INGLÉS

GRIEGO

ITALIANO

[HTTPS://LEADINGCARE.EU/TRAINING/](https://leadingcare.eu/training/)

PORTUGUÉS

RUMANO

ESPAÑOL



ANEXOS

I. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA LOS PARTICIPANTES (ANTES DE LA FORMACIÓN)

Fecha ___/___/_____ Lugar _____ Numero de cuestionario: _____

Querido/a participante,
Antes de comenzar la formación, te pedimos amablemente que respondas a las siguientes preguntas. Toda la información proporcionada será tratada de forma anónima y utilizada para los fines del proyecto COMPASS de acuerdo con las normas de privacidad vigentes.

1. Sexo H M

2. Edad:

(Marca la casilla [✓])

25-34	<input type="checkbox"/>
35-44	<input type="checkbox"/>
45-54	<input type="checkbox"/>
Más de 54	<input type="checkbox"/>

3. ¿Cuál es tu titulación?

Diploma de escuela secundaria o título equivalente	<input type="checkbox"/>
No graduado	<input type="checkbox"/>
Grado universitario	<input type="checkbox"/>
Posgrado/Máster	<input type="checkbox"/>
Otro:	<input type="checkbox"/>

¿En qué tipo de recurso tienes un rol de coordinación?

Residencia para personas mayores autónomas (pública)	
Residencia para personas mayores autónomas (privada)	
Residencia para personas mayores con ayudas asistidas (pública)	
Residencia para personas mayores con ayudas asistidas (privada)	
Residencia mixta (pública)	
Residencia mixta (privada)	
Otro:	

5. ¿Cuánto tiempo llevas desempeñando un rol de coordinación? _____

6. ¿Alguna vez has participado en una formación relacionada con la mejora de la implementación del modelo de atención centrada en la persona?

Sí No

7. Indica si estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones en una escala del 1 (totalmente en desacuerdo) al 5 (totalmente de acuerdo):

	1	2	3	4	5
1-Ante desafíos en el trabajo, tengo la habilidad de retroceder y evaluar la dinámica entre las personas involucradas.					
2-Cuando los acontecimientos generan respuestas emocionales intensas entre mis compañeros, les animo a abordar la situación.					
3-En situaciones difíciles, a veces pierdo de vista el "panorama general".					
4-Cuando no estoy de acuerdo con alguien, tengo dificultad para escuchar lo que la otra persona realmente dice.					

5-Cuando las personas intentan evitar tratar cuestiones controvertidas, saco estos conflictos a la luz.					
6-Cuando las personas comienzan a sentirse perturbadas por conflictos no resueltos, las animo a abordar los problemas.					
7-En situaciones desafiantes, me gusta observar a las partes involucradas y analizar lo que realmente está pasando.					
8-Me gusta colaborar con las personas para descubrir nuevas estrategias de afrontamiento ante problemas y cambios.					
9-En un esfuerzo por hacer que las cosas sigan avanzando, dejo que las personas eviten abordar cuestiones problemáticas.					
10-Ayudo y animo a mis colegas a aplicar el modelo de atención centrada en la persona.					

Este cuestionario sobre Liderazgo Adaptativo ha sido adaptado de "Liderazgo: Teoría y Práctica" por Peter Guy Northouse (2016) de SAGE Publications, Inc.

II. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA LOS PARTICIPANTES (DESPUÉS DE LA FORMACIÓN)

Fecha ___/___/_____ Lugar _____ Numero de cuestionario: _____

Indica si estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones en una escala del 1 (totalmente en desacuerdo) al 5 (totalmente de acuerdo):

	1	2	3	4	5
1-Ante desafíos en el trabajo, tengo la habilidad de retroceder y evaluar la dinámica entre las personas involucradas.					
2-Cuando los acontecimientos generan respuestas emocionales intensas entre mis compañeros, les animo a abordar la situación.					
3-En situaciones difíciles, a veces pierdo de vista el "panorama general".					
4-Cuando no estoy de acuerdo con alguien, tengo dificultad para escuchar lo que la otra persona realmente dice.					
5-Cuando las personas intentan evitar tratar cuestiones controvertidas, saco estos conflictos a la luz.					
6-Cuando las personas comienzan a sentirse perturbadas por conflictos no resueltos, las animo a abordar los problemas.					
7-En situaciones desafiantes, me gusta observar a las partes involucradas y analizar lo que realmente está pasando.					
8-Me gusta colaborar con las personas para descubrir nuevas estrategias de afrontamiento ante problemas y cambios.					

9-En un esfuerzo por hacer que las cosas sigan avanzando, dejo que las personas eviten abordar cuestiones problemáticas.					
10-Ayudo y animo a mis colegas a aplicar el modelo de atención centrada en la persona.					

Este cuestionario sobre Liderazgo Adaptativo ha sido adaptado de "Liderazgo: Teoría y Práctica" por Peter Guy Northouse (2016) de SAGE Publications, Inc.

III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA FORMADORES/AS (DESPUÉS DE LA FORMACIÓN)

Fecha ___/___/_____ Lugar _____

Querido/a formador/a,
Después de la formación, nos gustaría leer tus comentarios el programa de formación en general y tu experiencia a la hora de impartirlo.

1. Sexo M F

2. Edad:

(Marca la casilla [✓])

25-34	
35-44	
45-54	
Más de 54	

3. ¿Cuál es tu titulación?

Diploma de escuela secundaria o título equivalente	
No graduado	
Grado universitario	
Posgrado/Máster	
Otro:	

4. ¿Cuál ha sido la duración total del curso de formación (sesiones grupales)? _____

5. ¿Cuánto tiempo se ha dedicado a cada módulo? (Insertar duración en minutos)

Módulo 1:

Módulo 2:

Módulo 3:

Módulo 4:

Módulo 5:

Módulo 6:

6.¿Has encontrado alguna dificultad para impartir los módulos y cómo la has abordado?

IV. CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN PARA LOS Y LAS PARTICIPANTES (DESPUÉS DE LA FORMACIÓN)

Fecha ___/___/____ Lugar _____ Número de cuestionario:_____

Querido/a participante,

El siguiente cuestionario tiene como objetivo evaluar el curso de formación en que has participado. Toda la información que proporciones será tratada de forma anónima y utilizada para los fines del proyecto Compass de acuerdo con las normas de privacidad vigentes.

Indica tu nivel de satisfacción en relación a los diferentes elementos presentado en la tabla, en una escala del 1 (completamente insatisfecho/a) al 7 (completamente satisfecho/a):

No		Completamente insatisfecho	Insatisfecho	De alguna manera insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	De alguna manera satisfecho	Satisfecho	Completamente satisfecho
	1. Organización	1	2	3	4	5	6	7
1.1	La duración de la formación ha sido adecuada a tus necesidades.							
1.2	La formación asincrónica (en la plataforma de aprendizaje en línea) se ha adaptado a tus necesidades.							
1.3	Los/as formadores/as han estado a disposición de cualquier exigencia y necesidad particular de los/las participantes.							

1.4	Se ha fomentado la comunicación y se ha creado un buen ambiente durante la formación.							
1.5	La plataforma de aprendizaje en línea ha sido fácil de usar.							
2. Evaluación de los/las formadores/as		1	2	3	4	5	6	7
2.1	Tenían buenos conocimientos del tema.							
2.2	Han utilizado un lenguaje claro							
2.3	Han fomentado la comunicación y animado a hacer preguntas.							
2.4	Han sido amables y accesibles durante la formación.							
2.5	Durante el uso de la plataforma de aprendizaje en línea, han estado disponibles para ofrecer retroalimentación.							
3. Evaluación del programa de formación		1	2	3	4	5	6	7
3.1	Los contenidos y las actividades prácticas son adecuadas a los objetivos formativos del curso.							

3.2	Los contenidos que se encuentran en la plataforma digital son adecuados para alcanzar los objetivos del curso							
3.3	Is the duration of the face to face/ synchronous course adequate?							
3.4	La duración del curso en la plataforma digital es adecuada							
3.5	El programa de formación está bien equilibrado.							
3.6	Las presentaciones y otros materiales proporcionados durante la formación grupal son de buena calidad y útiles.							
3.7	Los contenidos presentados en la plataforma están estructurados de forma clara y coherente.							
3.8	La distribución y el diseño del curso son atractivos y esto ha facilitado el aprendizaje.							
3.9	Las actividades de aprendizaje en la plataforma han sido útiles y fáciles de entender.							
3.10	Las imágenes y gráficos utilizados han sido útiles para apoyar la comprensión de los contenidos.							

3.11	Los elementos multimedia de la plataforma han propiciado un aprendizaje interactivo.							
3.12	La calidad de los archivos de audio y vídeo presentados ha sido adecuada.							
3.13	El contenido presentado ha sido interesante y atractivo, lo que ha mantenido el interés durante todo el curso.							
3.14	Los cuestionarios finales han sido fáciles de responder.							

4. ¿Tienes alguna sugerencia sobre el programa de formación (en relación a su duración, el número de módulos, la calidad de los contenidos)?

5. ¿Tienes algún otro comentario o sugerencia sobre el programa de formación?

Socios del proyecto

