



Nuevos ROLES
PROFESIONALES





El documento ha sido elaborado por Plena inclusión España en colaboración con Aula Escalena.

Este documento ha sido posible gracias a los aprendizajes del proyecto Mi casa: una vida en comunidad y a la experiencia de personas con discapacidad, familias, profesionales, personas del entorno... de las siguientes organizaciones:

Confederación Plena inclusión España

Asociación De Entidades Plena inclusión Canarias

Asociación Proyectos De Acción Social Don Bosco (Probosco)
Asociación De Padres De Disminuidos Físicos Y Psíquicos Orobal
Fundación Canaria Taburiente Especial

Plena inclusión Extremadura

Plena Inclusion Montijo
Plena Inclusión Villafranca De Los Barrios
Plena Inclusion Don Benito

Plena inclusión Castilla-La Mancha

Asociación De Familiares Y Amigos De Personas Con Discapacidad (AFAS)
Asociación Para La Atención a Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo y Sus Familias De La Provincia De Albacete (ASPRONA)
Asociación Para La Atención a Las Personas con Discapacidad Intelectual y Del Desarrollo (AMAFI)

Plena inclusion Madrid

Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor
Fundación Gil Gayarre
Asociación Pauta
Asociacion de Padres de Personas con Discapacidad De S.S. Reyes (APADIS)
Afanias

Dincat Federació

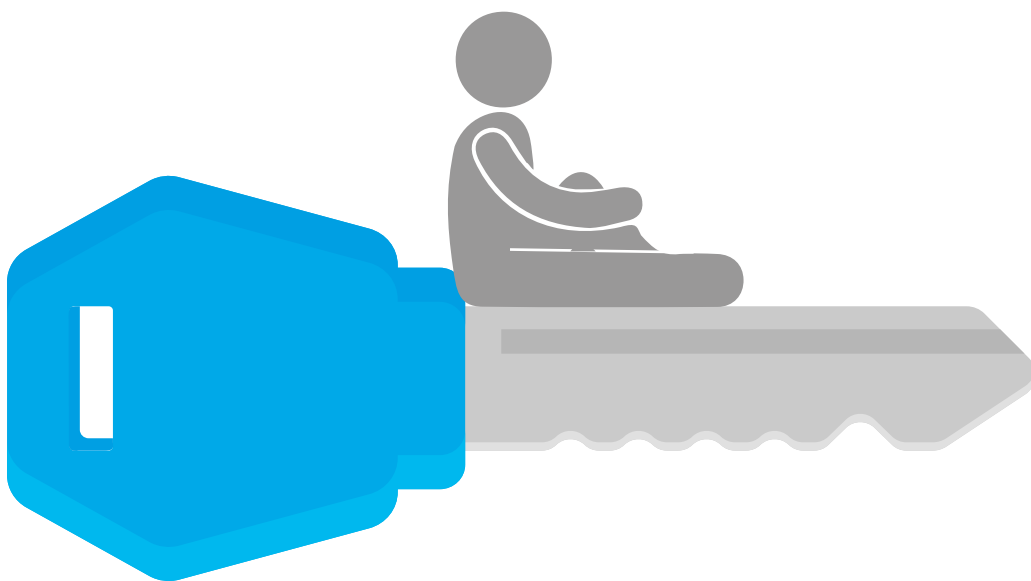
Alba Jussà Sccl
Apindep Ronçana Sccl
Associació Pro Persones Amb Disminució Psíquica De La Conca De Barberà (APRODISCA)
Fundació Privada Aspronis
Fundació Privada Ilersis
Fundació Ipss
Fundación Pere Mitjans
Prodiscapacitats Fundació Privada Terrassenca (Prodis)
Fundación Privada Dr. Joan Pujol El Rusc

Plena Inclusión Aragón

Kairós Cooperativa De Iniciativa Social
Fundación Valentia Huesca
Atadi
Fundación Carmen Fernández Céspedes-Centro Especial Cedes

Plena Inclusión Región De Murcia

CEOM – Asociación para la Integración de las Personas con Discapacidad Intelectual
Asociación Intedis





ÍNDICE



1. DEFINICIÓN DEL ROL DEL FACILITADOR

5



2. OBJETIVOS DEL ROL DEL FACILITADOR

6



3. COMPETENCIAS DEL ROL DEL FACILITADOR

8





I. DEFINICIÓN DEL ROL DEL FACILITADOR

El Rol del Facilitador/a del proceso de tránsito se define y desarrolla en el proyecto Mi casa, una vida en comunidad, como una de las figuras clave en el proceso de desinstitutionalización. Tras una definición previa inicial se pone en práctica y se recogen los aprendizajes realizados, conformando la figura profesional que describimos a continuación en base a los siguientes criterios:

- OBJETIVOS
- COMPETENCIAS
- VALOR AÑADIDO
- PERFIL DE CONTRATACIÓN
- FORMACIÓN
- HERRAMIENTAS

El facilitador del proceso de tránsito tiene dos objetivos fundamentales de su acción. El primero tiene que ver directamente con las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y su proceso de tránsito, y el segundo, un objetivo instrumental, igualmente importante que tiene que ver con el acompañamiento en las Entidades a los equipos de apoyo que participan en dicho proceso. Los describimos a continuación.



2. OBJETIVOS DEL ROL DEL FACILITADOR

OBJETIVO PRINCIPAL

Velar por que las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo lideren sus propios procesos de tránsito en todas sus partes, teniendo control sobre las decisiones que se toman con respecto a aquello que quieren conseguir en su vida y los apoyos que recibe para lograrlo, de forma que sitúe su vida cotidiana en el escenario comunitario.

Este objetivo tiene implicaciones en la práctica para el Facilitador/a del proceso de tránsito, es decir, suponer velar porque cada persona...

1. ... **PARTICIPE** de manera significativa en la definición de las acciones y ritmos de su proceso de tránsito, por lo que será necesario adaptar información y espacios y prestar los apoyos que la persona precise, contando con su círculo de apoyo en general y con su familia de manera específica.
2. ... tenga el **CONTROL** del diseño y puesta en práctica de su plan de apoyos que, de manera flexible, se adapta a las experiencias que la persona va teniendo en el proceso de construir una nueva vida en el entorno de la comunidad.
3. ... construya su vida en el **ENTORNO DE SU BARRIO O PUEBLO** lo que supone definir nuevas rutinas, tejer una red social de apoyo en él, y tener oportunidades (que deben adaptarse o crearse nuevas en caso de que sea necesario) de estar presente, participar y contribuir.

OBJETIVO INSTRUMENTAL

Acompañar a las Entidades y sus equipos de apoyo en el proceso de implementación de buenos apoyos basados en la **CONFIANZA** en la persona y sus posibilidades, garantizando el **CONTROL** del proceso, la construcción de **CONEXIONES** significativas y la **CONTRIBUCIÓN** de esta en la comunidad.

Este objetivo implica para el rol del Facilitador/a del proceso de tránsito acompañar a las Entidades en...

1. ... la realización del diagnóstico de su situación en cuanto a la implementación de apoyos, visibilizando sus puntos fuertes como línea base sobre la que trabajar y sus áreas de mejora como focos de transformación.
2. ... la conciencia de sus prácticas de apoyos y la cultura que las sostienen (creencias y valores evidenciados en la práctica) generando las dinámicas de reflexión necesarias y haciendo propuestas conjuntas con los responsables de la entidad sobre las necesidades de adquisición de competencias de los equipos de apoyo basadas en metodologías de apoyo centradas en la persona.

3. ... la puesta en práctica de modelos de liderazgo en la práctica que desarrollen competencias de acompañamiento a los equipos de atención directa para implementar metodologías y herramientas de apoyo con verdadero impacto en la vida empoderada de las personas a las que apoyan en comunidad.

4. Analizar el equipo de apoyo como estructura de equipo, que define su propósito común de intervención, construye un clima relacional positivo entre sus miembros, y establece sistemas de planificación y priorización de objetivos, de toma de decisiones y asignación de recursos y implementación y evaluación de la acción del equipo.

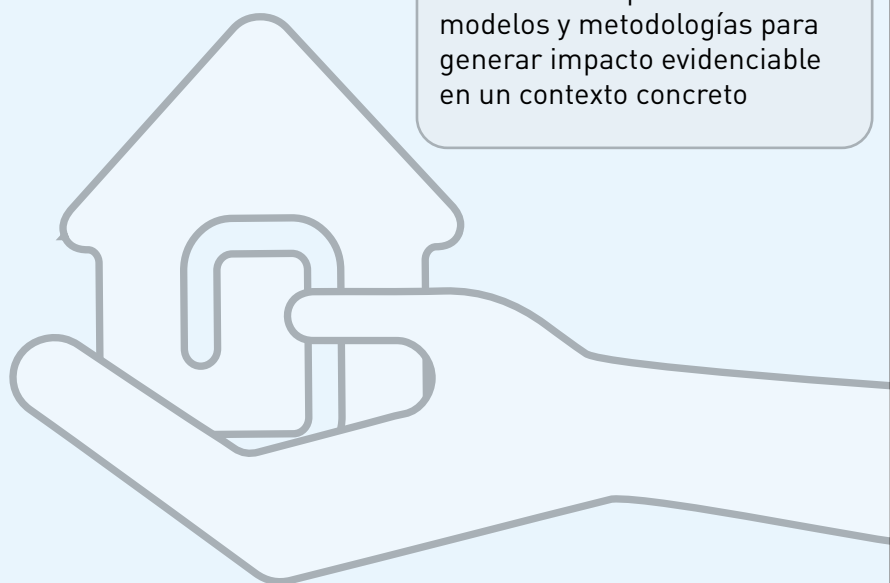




3. COMPETENCIAS DEL ROL DEL FACILITADOR

A continuación, encontramos una tabla en la que definimos las competencias clave de una Facilitador/a del proceso de tránsito.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES	CONOCIMIENTO TÉCNICO	ACOMPañAMIENTO A ENTIDADES
Creencia en las personas En sus posibilidades, en los derechos humanos y en los principios básicos de ciudadanía Flexibilidad Capacidad adaptarse en cada situación a las variaciones que pueden producirse Escucha Percepción del otro y su estado emocional para dar respuestas desde la empatía Trabajo en equipo Desde un propósito común contribuyendo a un clima adecuado, con capacidad para auto-organizarse, emprender y aprender en equipo Liderazgo Influir en el equipo, haciendo que las personas se impliquen y motiven en la transformación de sus prácticas de apoyo Gestión de la incertidumbre Tomar decisiones en situaciones en las que no se controlan todos los elementos o no se maneja toda la información	Conocimiento del sector Su historia, cultura, objetivos, prácticas y sistemas de participación, relación y organización Metodologías centradas en la persona Planificación centrada en la persona, AA, ACP, SAAC ... Facilitación espacios diversos Metodologías de innovación	Desarrollo de personas En los equipos, su diagnóstico y generación de propósito, clima, priorización de objetivos e implementación de acción Análisis y capacidad estratégica Diagnosticar y entender la complejidad de un sistema y ser capaz de localizar las palancas de cambio necesarias para transformarlo Comunicación Capacidad para transmitir la información Orientación a resultados Descenso a la práctica de modelos y metodologías para generar impacto evidenciable en un contexto concreto



VALOR AÑADIDO

Diferencias entre el rol del Facilitador/a del proceso de tránsito y el Facilitador/a de planes de vida

En la práctica, una de las cuestiones que puede suponer más dudas es identificar el valor añadido que el rol del Facilitador/a del proceso de tránsito aporta frente a la figura del Facilitador/a de planes de vida presente en las Entidades y en la cultura del movimiento asociativo de los últimos años.

Lo cierto es que las diferencias son grandes, desde el sentido y foco del rol, en las competencias que lo definen o las implicaciones que el mismo tiene en la práctica.

El rol de Facilitador/a de Planes de Vida puede definirse como “la persona capaz de funcionar como defensor, amigo, fuente de información, guía cercano de un grupo de personas interesadas en ayudar a la persona en su proceso de planificación de su futuro lejano y cercano. Es la persona que genera confianza, que cree y potencia la sabiduría del grupo, que contribuye a que consiga las metas pretendidas”. (Mata & Carratalá, 2007, pg.17).

En una revisión más actual de las mismas autoras vuelven a definirlo en la misma línea, identificándolo como la persona que, “desde el reconocimiento de la sabiduría natural de los miembros del grupo, guíe las reuniones, asegurando el protagonismo de la persona y propiciando la participación de todos los miembros, mediante un diálogo respetuoso y una actitud positiva, creativa y productiva. Para facilitar el aprendizaje, se apoyará en toda una serie de herramientas creativas que incluyen la facilitación gráfica, nuevas tecnologías de la información y comunicación u otros recursos que puedan ser necesarios. Ayudará a pasar de la teoría a la práctica para hacer que las cosas importantes para la persona ocurran y a remover obstáculos, generando compromisos”. (Carratalá, Mata & Crespo, 2017, pg. 11).

En ese sentido, el **Facilitador/a de Planes de vida** es elegido por la persona, tiene su foco en dinamizar espacios para que la red de apoyo de la persona le acompañe en la definición de metas y en el compromiso con sus objetivos. Es independiente del momento de vida de la persona, y aunque vela porque los resultados de la persona se cumplan, la práctica nos dice que actúa en el contexto de la Entidad y, si bien, se identifica con la idea de “remover obstáculos”, no tiene competencia por sí mismo/a para transformar estructuras.

El **Facilitador/a del proceso de tránsito** tiene su sentido en el proceso de desinstitucionalización como tránsito de una vida institucionalizada a una vida en comunidad. No vela por una sola persona, si no por el proceso y porque las personas que participan en él tengan el control y participen significativamente, no sólo en la elaboración de su plan de vida (o de apoyos) si no en todos los pasos del proceso (contratación de personal, búsqueda de vivienda, identificación de sus espacios, rutinas...) que supone un cambio significativo en la vida de las personas. Tiene sentido en la media que se garantiza la coherencia y el acceso al proceso de tránsito en igualdad de condiciones para todas las personas y es capaz de establecer un vínculo con la Entidad para acompañarla en la implementación de buenos apoyos.

Desde esa perspectiva, sería tarea del Facilitador/a del proceso de tránsito coordinarse con los Facilitadores/as de Planes de vida de la entidad para trabajar en el proceso de elaboración de los planes de vida, no llevarlos a la práctica él/ella misma.

Como decíamos antes ambas figuras se han confundido en ocasiones, especialmente al comienzo con la incorporación del nuevo rol en las Entidades. Probablemente parte de esta confusión se deba a que no exista un acuerdo en el movimiento asociativo sobre cómo se aplican las metodologías de planificación centrada en la persona o porque no todas las Entidades tienen definidos procesos de elaboración de Planes de vida o la figura que los dinamiza en sus estructuras.

La inclusión de este rol en las entidades, confuso al principio, puede ayudar a aclarar ambos roles que deben trabajar en estrecha colaboración cada uno desde sus objetivos concretos (los del Facilitador/a de planes de vida, más centrado en la implementación de la PCP como metodología y el del Facilitador/a de plane de tránsito, más centrado en el propio proceso de tránsito en la desinstitucionalización de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo)

A continuación, presentamos una tabla en la que se plasman algunas diferencias entre ambos roles:

	FACILITADOR/A PLANES DE VIDA	FACILITADOR/A PROCESO DE TRÁNSITO
Depende de...	-La Entidad	-Una estructura independiente (Federación autonómica)
Su foco esta...	-En la persona y el logro de sus metas	-En el proceso de desinstitucionalización
Actúa en...	-Cualquier momento de la vida de la persona	-En el momento de tránsito de una institución a una vida en comunidad
Elegido/a por...	-La propia persona	-Una estructura independiente (Federación autonómica)
Sus funciones...	-Responsabilizarse del proceso de la persona -Preparar y dinamizar las reuniones -Generar vínculo estrecho con la persona y su círculo de apoyo -Velar por el cumplimiento de los acuerdos	-Velar porque en el proceso de tránsito el control lo tengan las personas y por su vida en comunidad -Velar por la construcción y el mantenimiento de una red social de apoyo en comunidad para cada persona que esté vinculada con el día a día de la persona en el barrio o pueblo -Acompañar a la Entidad y sus equipos de apoyo en la implementación de buenos apoyos
Sus competencias...	-Escucha -Dinamización de espacios con personas diversas -Flexibilidad -Enfoque centrado en la persona y metodologías y herramientas de PCP	-Escucha y flexibilidad para adaptarse a las situaciones en la Entidad -Acompañamiento en el diseño e implementación de planes de vida centrados en la persona y en su comunidad -Conocimiento técnico del sector, de metodologías centradas en la persona y de innovación
Busca impacto en...	-La vida de la persona y su círculo de apoyos	-En el proceso autonómico, en la puesta en práctica del modelo de apoyos centrado en la persona y la comunidad para la incidencia en políticas públicas
Alianzas con...	-La persona -Su círculo de apoyo -Los profesionales que le prestan apoyo en el día a día	-Las personas responsables de la Entidad -El Equipo de la federación autonómica -El equipo de apoyo de la persona

PERFIL DE CONTRATACIÓN

A continuación, presentaremos un perfil de contratación del Facilitador/a del proceso de tránsito fruto de la puesta en práctica del rol en procesos de desinstitucionalización.

Descripción del puesto:

FACILITADOR/A PROCESO DE TRÁNSITO

OBJETIVOS Y FUNCIONES DEL PUESTO

- Velar porque las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo lideren sus propios procesos de tránsito en todas sus partes con especial hincapié en el diseño e implementación de sus planes de apoyo en comunidad
 - Dar información y asegurar los apoyos para la participación y la toma de decisiones de la persona y su círculo de apoyo en todo el proceso y en el diseño de su plan de apoyos
 - Asegurar el proceso de tránsito en todas su fases (indagación, toma de decisiones, diseño de apoyos, prestación de apoyos) desde un enfoque centrado en la persona y en la comunidad
 - Velar por la construcción y el mantenimiento de la red social de apoyo de la persona, así como su participación y contribución en la comunidad
- Acompañar a las entidades en el proceso de implementación de buenos apoyos
 - Acompañando el proceso de diagnóstico de fortalezas y áreas de mejora
 - Generando reflexión sobre las prácticas de apoyo y el diseño y puesta en práctica de los planes de tránsito en colaboración con los Responsable de Entidad y los equipos de apoyo de acciones de mejora , incluidas aquellas que tienen que ver con modelos de liderazgo en la práctica
- Facilitar las evidencias que describan la situación de despliegue del proceso de tránsito en la entidad

FORMACIÓN REQUERIDA

- Formación universitaria preferiblemente en Psicología, Educación Social, Trabajo Social o Sociología
- Formación complementaria en discapacidad

EXPERIENCIA

- Experiencia profesional en intervención con personas con discapacidad
- Experiencia facilitando proyectos de vida a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo
- Experiencia en el acompañamiento a Equipos de entidades en procesos de diagnóstico y mejora.

COMPETENCIAS REQUERIDAS

- **Transversales:**
 - Creencia en las personas, en el valor de los derechos humanos y los principios de ciudadanía
 - Flexibilidad
 - Escucha
 - Trabajo en equipo
- **Conocimiento técnico**
 - Conocimiento del sector de la discapacidad intelectual
 - Metodologías centradas en la persona
 - Facilitación de espacios diversos
 - Metodologías de innovación
- **Acompañamiento a entidades**
 - Conciencia y desarrollo de personas
 - Análisis y capacidad estratégica
 - Comunicación
 - Orientación a resultados

Con respecto al perfil de contratación hay más aspectos más para tener en cuenta:

DEDICACIÓN

El tiempo de dedicación del Facilitador/a del proceso de tránsito dependerá de la intensidad de las necesidades de apoyo de las personas que transitan, así como de las necesidades de acompañamiento de la Entidad. En todo caso, no se considera recomendable que el ratio supere las 15 personas con DID por cada Facilitador/a de proceso de tránsito.

PLAN DE FORMACIÓN

El plan de formación para este rol tiene que abarcar diferentes áreas relacionadas con las competencias vinculadas al rol, siendo recomendable completar la formación tras la adquisición de conocimientos teóricos con un plan de acompañamiento a la implementación de los mismo en la práctica.

A continuación, un listado **áreas de conocimiento recomendables**:

- Metodologías centradas en la persona: Personalización y Planificación centrada en la persona, Elaboración de planes de apoyos, Metodologías vinculadas con las grandes necesidades de apoyo (Apoyo activo, Apoyo conductual positivo, SAAC, eliminación de restricciones)
- Modelos de Escucha e indagación apreciativa
- Metodologías de innovación: dinámicas de reflexión y diagnóstico, de diseño centrado en las personas, de facilitación de espacios horizontales de participación inclusivos, de análisis y solución de retos, de co-producción
- Equipos y desarrollo de personas: modelos de trabajo en equipo para el emprendimiento
- Planificación y diseño de procesos de comunicación

EL PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN EN LA PRÁCTICA, comprendería una fase de prácticas supervisadas en Entidad que permitiera a la persona aplicar los conocimientos teóricos en un contexto real de aprendizaje.

HERRAMIENTAS

La herramienta clave para el desarrollo del rol del Facilitador/a del proceso de tránsito es el propio **MODELO DE PLAN DE TRANSITO** definido tras la práctica en procesos de desinstitucionalización. En él se describe el marco y el proceso a seguir indicando las claves para llevarlo a la práctica.

Otras herramientas menores que pueden estar vinculadas con partes del proceso y que pueden utilizarse en el proceso, bien por parte del propio Facilitador/a o como parte del proceso de acompañamiento a la Entidad.

1. Herramientas para la indagación: Mapas, cuestionarios para la indagación
2. Perfil personal
3. Modelo de plan de apoyos
4. Modelo de reuniones centradas en la persona
5. Herramientas de observación
6. Registros de participación en actividades comunitarias
7. Traducción vital
8. Escalas de medida de intensidad de apoyos
9. Escalas de medidas de calidad de vida
10. Herramientas de co-producción

