

**Responsabilidad Social Territorial:
Ejemplos y buenas prácticas**

**Buenas Prácticas en la
Atención social a Mayores**



Ficha resumen de buenas prácticas

1. Datos de identificación de la Buena Práctica

Título	Buenas Prácticas en la atención social a mayores
Ámbito territorial	Local
Población	Alella (9.690 habitantes)
Entidad	Fundació Germans Aymar i Puig
Contacto	Sílvia Vazquez Albert, . Directora direccio@fundacioaymaripuig.org
Web	http://www.fundacioaymaripuig.org/
Disponible en formato electrónico	http://www.fundacioaymaripuig.org/
Otros formatos (indicar)	No

2. Dimensión en la que se encuadra la BP (señalar las que procedan)

- Económica
- Social
- Medioambiental
- Buena gobernanza y gestión transparente

3. Descripción de la BP

Descripción resumida (dos líneas):

Desarrollo de un sistema de Buenas prácticas, desde la perspectiva en los procesos de acompañamiento en la atención social de las personas mayores usuarias de nuestros servicios

Breve resumen

El proceso de definición de buenas prácticas en **Fundació Germans Aymar i Puig** se desarrolla como un proceso de toma de conciencia por parte de los profesionales, de los familiares y de las personas usuarias de la diferencia entre la definición de protocolos, manuales procedimentales, de las buenas prácticas, que contemplan de forma clara un abordaje desde formas de afrontar, actitudes, adaptación a las preferencias, costumbres, intereses de las personas usuarias.

A tal efecto se desarrolla un **proceso formativo** que nos permite conocer, desde la planificación centrada en la persona, las metodologías para la definición de objetivos, acciones, dimensiones de calidad de vida, desde la perspectiva ética.

Como consecuencia de dicho proceso de formación y desarrollando metodologías de sistematización de buenas prácticas, desarrollamos **grupos de trabajo**, para la definición y sistematización de las formas de afrontamiento desde la planificación centrada en la persona en nuestro centro. En los grupos de trabajo participan personas usuarias y familiares.

Dichas buenas prácticas se evalúan y se analizan desde las dificultades emergentes. Del análisis de las dificultades emergentes planteamos buenas prácticas reto para una mejora continua de nuestro centro. Las buenas prácticas se revisan constantemente y se introducen cambios.

De las buenas prácticas desarrolladas se elaboran documentos de referencia, ejemplos que pueden ser desarrollados por otras entidades similares, adaptando nuestras estrategias a los condicionantes de las mismas en su propia realidad cotidiana.

4. Estado de ejecución de la BP

Tipo de Buena práctica. Señalar:

Programa

(Permanente en el tiempo)

Actividad

(Duración limitada no asociada a un programa o a un proyecto. Ejemplo: Curso)

Proyecto

(Conjunto de actividades con una duración limitada en el tiempo y financiación finalista (fondos propios y/o externos))

Fecha de inicio: 01/01/2012

Fecha de finalización, en su caso: _____

Desde el inicio se desarrolla anualmente

Sí
No

Vigente en la actualidad:

Sí
No

BBPP estable con vocación de permanencia

Sí
No

En el caso de que la BBPP se haya transferido indicar la entidad/es a la que se ha transferido:

Otros aspectos a destacar:

5. Tipología BP:

- Trabajo en Red
- RSE Pymes
- Participación Voluntariado
- Pacto Por El Empleo / Acuerdo Marco
- Medioambiental
- Instrucción Cláusulas Sociales
- Discapacidad
- Integración Laboral/Social
- Premios, Galardones

- Metodología, Material, Productos
- I.O. /Género
- Formación RS
- Otros

Tema/ Subtipo: _____

6. Adecuación de la BP a los principios y valores de la RST

- Corresponsabilidad
- Empoderamiento
- Sostenibilidad
- Transparencia
- Diversidad
- Gestión del Conocimiento
- Innovación

Explicar brevemente

CORRESPONSABILIDAD

A partir de la implicación en las acciones del centro en condiciones de igualdad entre varios profesionales, y desde la perspectiva de la cooperación y la participación en la corresponsabilidad, significa participar en la toma de decisiones, decidir qué acciones se llevan a cabo y colaborar en su desarrollo, en el proceso de buenas prácticas integramos al equipo, a las personas usuarias y familiares.

EMPODERAMIENTO

Por que se plantean herramientas sistematizadas con y desde los profesionales con la intención de dar herramientas para desarrollo del propio futuro en la entidad.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Por el compromiso por la gestión colectiva del conocimiento y por el aprendizaje permanente que las Buenas prácticas sistematizadas en nuestro centro pueden ser compartidas en el sector mejorando el conocimiento del mismo.

INNOVACIÓN

Ya que planteamos la innovación como una forma nueva de hacer lo que sabemos hacer dando mayor importancia a los aspectos centrados en la humanización en el trato, en el situar la persona en el centro de la planificación, por lo tanto desde la planificación centrada en la persona.

7. Gestión interna de la RS

Describir brevemente

Se inicia el proceso mediante la gestión de los recursos necesarios para definir el proceso

interno de Buenas Prácticas. Estos recursos se articularán en un proceso de formación integral para la implementación de un modelo de Buenas Prácticas según el modelo SAAD.

A partir de este punto se gestionarán recursos para la difusión y formación de otros profesionales externos a la entidad para la difusión del modelo.

Este proceso será dirigido por la dirección general de la Fundación que será la encargada de planificar y requerir los recursos necesarios para la implantación del modelo. El delegado RS será la persona del equipo de coordinación destinada a coordinar, aplicar y evaluar el proceso de implantación coordinando las acciones formativas, su eficacia y el seguimiento de las buenas prácticas. En último lugar se contará con el asesor de RS, agente externo y experto que hará el acompañamiento y la gestión de conocimiento para su desarrollo.

El desarrollo de la presente Buena Práctica integrará en su evolución otros aspectos relevantes como medidas de racionalización de la energía, de consumo de agua, recogida selectiva de residuos, mejora de la comunicación con el uso de las nuevas tecnologías, introducción de criterios ambientales en los servicios, plan de formación y desarrollo personal continuo, actuaciones sociales y comunitarias, actuaciones tendientes a lograr un mejor gobierno participativo.

8. Agente(s) responsable(s) de la actuación

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Administración | <input checked="" type="checkbox"/> Empresas |
| <input type="checkbox"/> Agentes sociales | <input type="checkbox"/> Otras |
| <input type="checkbox"/> Sociedad civil | |

Relacionar

Fundación Aymar i Puig

9. Participantes

- | | |
|--|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Administración | <input type="checkbox"/> Empresas |
| <input checked="" type="checkbox"/> Agentes sociales | <input type="checkbox"/> Otras |
| <input checked="" type="checkbox"/> Sociedad civil | |

Relacionar

Usuarios, familiares, profesionales. Otras entidades del sector.

10. Coste y financiación

Coste:

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> Financiación con fondos propios. |
| <input type="checkbox"/> Financiación con fondos ajenos. |

11. Observaciones y DAFO.

DEBILIDADES

- La NO definición de Buenas prácticas, si bien nos permite tener un sistema definido desde la gestión de la calidad, que asegura una sistematización de procedimientos, no nos facilita que dicho sistema sea aplicado con la coherencia, continuidad i constancia en la FORMA de hacer
- No definir buenas prácticas de forma consensuada, deja en la decisión de cada persona la forma de aplicar, a menudo con intencionalidades personales plausibles, pero que pierden fuerza si al fin y al cabo no se aplican de forma coherente en la vida cotidiana
- La no existencia de buenas prácticas nos facilita una atención de calidad centra en el sistema de atención, pero lejos de dar a la persona usuaria el papel central de la planificación, decisión, participación en la toma de decisiones de su proyecto de vida por lo tanto menoscabando su autodeterminación

AMENAZAS

- No definir buenas prácticas convierte la planificación centrada en el sistema, en un sistema de calidad muy valioso pero que puede ser despersonalizado, sin dar valor a los objetivos de las personas que viven en nuestros centros o reciben nuestros servicios
- La mecanización, protocolización seriada y técnica de un ámbito de trabajo en el que no fabricamos productos sino que trabajamos con aspectos de claudicación de las personas
- Que seamos entidades de prestación de servicios en los que haya el peligro de definir servicios a los que las personas usuarias deban adaptarse cuando debería ser al contrario, adaptar los recursos a las necesidades de las personas

- Si no somos capaces de adaptar los recursos a las necesidades de las personas caemos en la amenaza de fabricar más dependencia en vez de potenciar autonomía. Con el coste de atención a la misma que supone , tanto económico como personal

FORTALEZAS

- La definición de Buenas prácticas asegura una sistematización de formas de hacer más humanizadas que permiten desarrollar nuevos modelos menos procedimentados, más flexibles y en función de los procesos de autodeterminación y autonomía de las personas atendidas.
- Definir buenas prácticas de forma consensuada, permite trabajar desde la coherencia, la continuidad. Es importante desarrollar nuevos modelos de trabajo que permitan sustituir dinámicas

asistencialistas y proteccionistas en servicios empoderadores capaces de fomentar el desarrollo personal.

- La capacidad de poder plantear un nuevo modelo de implementación en el sector. El sector necesita plantear propuestas más humanizadoras que permiten pasar de procesos de intervención a procesos de acompañamiento, de procesos de atención a procesos de apoyo.

OPORTUNIDADES

- Son oportunidades de este proceso el desarrollo de un nuevo modelo más afín a la potenciación de la autonomía personal.
- La oportunidad de potenciar procesos en los que las personas sean los protagonistas de su propio proceso vital, aun que estén en servicios residenciales o de atención