

## **Los roles profesionales y el aprendizaje a lo largo del proceso.**

**Lourdes Bermejo**

### **RESUMEN**

El desarrollo del Modelo de Atención Integral y Centrado en la Persona requiere de unos profesionales capaces de desempeñar un *nuevo rol*, lo que también incluye desempeñar los anteriores de un modo diferente. Aunque este modelo se puede aplicar a todos los escenarios asistenciales (domiciliarios e institucionales) existen enormes diferencias en cuanto a las dificultades y resistencias que vamos a encontrar.

Es el entorno domiciliario el escenario asistencial en el que -de modo casi lógico y natural-, el desempeño del *rol* profesional puede ser más fácilmente alienado al Modelo. En las instituciones, la creación de centros orientados desde su inicio en esta filosofía, así como la organización dentro de un centro ya existente de Unidades de Convivencia con un personal y un modo de trabajo diferente, son el modo *menos difícil* en el que las organizaciones pueden favorecer el Modelo.

Sin embargo, esta forma de relación e intervención profesional también puede ser poco a poco implementada en otros centros de funcionamiento *más tradicional*. Sabemos que su aplicación en estos escenarios que va a encontrar más dificultades y resistencias, y que existen grandes limitaciones (vinculadas a la cultura organizativa y al modelo asistencial, al ambiente físico y relacional y a los *roles* profesionales asimilados) que van limitar el grado de *permeabilidad* al nuevo Modelo y que los profesionales tendrán más dificultades para el desarrollo de este nuevo rol. Sin embargo, y a pesar de ello, esta opción puede ser la que pueda ser aplicable en más centros y en un plazo de tiempo breve. Y, por ello, sus efectos positivos puedan afectar a la calidad de vida más personas usuarias -aunque sea de forma menos intensa limitados-. A estos escenarios voy a referirme especialmente en esta ponencia.

Introducir este Modelo en los centros de atención a las personas que ya existen requiere procesos de cambio en varios “planos”, diversos pero todos ellos profundos y duraderos y, por ello no es tan sencillo como puede parecer. Éstos afectan a diversos niveles en nuestros recursos, pero sobre todo, han de producirse en los propios profesionales, verdadero motor del cambio de Modelo.

El cambio primero y el más importante que ha de producirse, es, sin duda, el de cada uno de los profesionales. Ello les afectaran personal y profesionalmente y tendrá efectos en su modo de intervenir profesionalmente y de trabajar en equipo. Y, también, favorecerá y reforzará las otras modificaciones que a nivel organizacional e instrumental deberán también producirse para consolidar el Modelo.

Este cambio en los profesionales –imprescindible para que podamos desempeñar este *nuevo rol*– está en relación a una nueva percepción de la persona usuaria de los recursos pero, sobre todo, a una nueva forma de relacionarnos con ella y de establecer objetivos profesionales –sin duda, más amplios y complejos–. Este cambio es de tal hondura que llega a conformar una *nueva identidad profesional*.

Pero: ¿Cómo lograr generar estos procesos de cambio en los profesionales?

La experiencia desarrollada y, sobre todo, la reflexión sobre la misma nos permiten hablar de la existencia de **criterios metodológicos** que permiten la optimización de los procesos formativos y de implementación de cambios (Buenas Prácticas) para desarrollar este Modelo. Y también sabemos que el cambio es posible y muy satisfactorio, no solo para las personas usuarias, sino para las trabajadoras.

En general podríamos decir que es necesario generar *un proceso* en los profesionales encuentren diversos momentos:

- Momento para la reflexión y el análisis del sistema actual de trabajo y de relación profesional (detección y revisión del modelo subyacente actual: misión, objetivos, valores, dimensiones de la persona...).
- Momento para el conocimiento y la adopción del nuevo Modelo Asistencial y Relacional (aceptación, convencimiento e ilusión por el Modelo).
- Proceso de capacitación y aprendizaje (reforzar o adquirir competencias esenciales vinculadas al Modelo -y “desaprender” las anteriores-), relacionadas con una nueva forma de:
  - Percepción de la persona usuaria de los recursos
  - Relación interpersonal (con la persona usuaria y su entorno y con otros profesionales)
  - Intervención y *rol* profesional
- Proceso de puesta en práctica por parte de los profesionales del Modelo (BBPP, aplicación de las competencias, desempeño del *nuevo rol*).
- Proceso de despliegue progresivo de cambios organizacionales que favorezcan y consoliden el Modelo y de evaluación continua.

Las aportaciones de diversas disciplinas también vienen a confirmar la importancia del “*como*” a la hora de generar y gestionar estos procesos de cambio individual en los profesionales y colectivo –como organización–, ambos imprescindibles para favorecer el compromiso y la adopción de este *nuevo rol* profesional.