

La metodología HOOD: Posibilitar la coplanificación con las personas en situación de sinhogarismo

Esta última hoja informativa repasa brevemente lo que hemos aprendido dentro del proyecto con respecto al enfoque de Co-planificación Habilitante utilizado con personas sin hogar, el objetivo clave del proyecto HOOD. Este documento puede ser útil para aquellos que se acerquen al proyecto HOOD por primera vez, contiene referencias a otros documentos creados por los socios de HOOD y subidos a nuestra página web, cuya lectura recomendamos a cualquiera que desee aprender más sobre el tema.

Las raíces del proyecto HOOD

El proyecto HOOD nació del deseo de conocer y experimentar la metodología del Co-planning Habilitante en el trabajo con personas sin hogar. El Centro de Estudios DiVI (Por los Derechos y la Vida Independiente) de la Universidad de Turín creó el Co-planning Habilitante para trabajar con personas con discapacidades cognitivas y mentales, inspirándose en el enfoque del Diálogo Abierto, creado por el equipo del psicólogo finlandés Jaakko Seikkula. La adopción de Prácticas Dialógicas en terapia significa reconocer una multiplicidad de voces en relación de igualdad entre sí, en lugar de una única voz autoritaria que defina el objeto del discurso. Además, en el enfoque del Diálogo Abierto, ya no se trata de desarrollar una vía terapéutica que implique únicamente a la díada terapeuta-paciente, sino de incluir a la red de este último en el proceso.

Partiendo de esta premisa, la Coplanificación Habilitante se diferencia del Diálogo Abierto porque se centra en la planificación socioeducativa y no en la terapia. El enfoque de la Coplanificación Habilitante pretende garantizar que las personas con discapacidad puedan vivir su vida de forma plena y sin restricciones, ejerciendo sus derechos de ciudadanía y desarrollando todo su potencial. En el proceso participan profesionales que, a partir de una documentación de proyecto personalizada, ayudan a la persona a fijar sus propios objetivos y a diseñar el paso para alcanzarlos. Es el trabajo de Co-planificación Habilitante con personas con discapacidad lo que inspiró a los socios del proyecto HOOD, que decidieron aprender este enfoque y adaptarlo al trabajo con personas sin hogar.

Nuestros pasos en la coplanificación habilitante



El proceso de aprendizaje colectivo partió de la primera fase de estudio teórico del enfoque metodológico desarrollado por el Centro de Estudios DiVI. El equipo de UNITO redactó una [revisión de la bibliografía](#) sobre el Diálogo Abierto, la Coplanificación y el enfoque habilitadores, y [los "bites" \(documentos breves\) del n.1 al n.7](#), que se centran en elementos clave de este último. Además, UNITO organizó una formación en línea de dos días de duración con un grupo de profesionales de todos los socios operativos de HOOD. En el sitio web de HOOD y en el canal Youtube, se han subido [cinco videocasts \(#1 - #5\)](#) grabados durante esta formación. Por último, la Fundación Ufficio Pio, líder del proyecto, llevó a cabo entrevistas y grupos focales con un servicio social público y una cooperativa social que ya están adoptando el enfoque de Co-planificación Habilitante con personas con discapacidad en el contexto italiano. Los resultados de estas entrevistas se describen en los apartados [9](#) y [10](#).

UNITO propuso adoptar un enfoque de "formación en el puesto de trabajo" para aprender la metodología. De ahí que la fase de aprendizaje teórico fuera muy breve. Como se describe detalladamente en [el conjunto de herramientas intermedias de IO2](#), pronto los socios empezaron a poner en práctica lo que estaban aprendiendo: cada equipo operativo inició una ruta de co-planificación habilitadora con un destinatario, llamado "Sr. o Sra. HOOD". Durante esta "fase piloto", que duró 5 meses, el equipo de cada organización se reunió periódicamente con los socios científicos de UNITO en un entorno de supervisión. Además, se han celebrado reuniones metodológicas colectivas, con el fin de permitir a todas las organizaciones compartir con las demás lo que habían ido consiguiendo en términos de competencias metodológicas.

Tras la fase piloto, cada equipo encuentra la manera de multiplicar el impacto del enfoque en su organización. Algunos repitieron el modelo de "formación en el puesto de trabajo", supervisando a un nuevo grupo de colegas, otros organizaron jornadas colectivas de formación en su organización, solicitando la intervención de UNITO. Otros profesionales de cada organización fueron formados en el enfoque de co-planificación habilitante, que se adoptó con nuevos Sres. y Sras. HOODs, hasta un total de 80 destinatarios implicados.

Durante esta fase, además de permanecer disponible para el apoyo individual, UNITO organizó la recopilación de datos sobre el proceso en curso a través de dos herramientas de seguimiento en línea: la primera tenía como objetivo registrar las trayectorias individuales llevadas a cabo con cada beneficiario; la segunda era una revisión periódica que se rellenaba una vez al mes desde cada equipo, compartiendo reflexiones y episodios ocurridos relacionados con el enfoque de Coplanificación Habilitante. A continuación, UNITO compartió periódicamente los resultados de la revisión periódica con todos los socios.

Es importante subrayar el hecho de que las asociaciones socias de HOOD son muy heterogéneas en cuanto a sus organizaciones de servicios, sus misiones y el contexto más amplio de la cultura, la legislación, las instituciones y el acceso a los derechos. Por lo tanto, la fase piloto puso de relieve estas diferencias a la hora de realizar las primeras adaptaciones. Projekt UDENFOR tiene su sede en Copenhague y es una pequeña organización que realiza un trabajo de proximidad como servicio de bajo umbral en el marco de la reducción de daños. SJD Serveis Socials tiene su sede en Barcelona y es una organización más grande con varios servicios diferentes. Se ocupa principalmente de servicios residenciales y centros de día para personas sin hogar. Klimaka es una ONG griega

con sede en Atenas que trabaja sobre todo en servicios de salud mental y con inmigrantes. Además, trabajan con personas sin hogar o en riesgo de estarlo que pueden encontrarse en la intersección con otros ámbitos en los que opera Klimaka. Gestionan tanto servicios de bajo umbral como centros de día en Grecia. Por último, Ufficio Pio es una fundación que opera en Turín gestionando principalmente proyectos locales de innovación social o equidad social. Entre ellos, gestiona un proyecto dirigido a personas que acaban de quedarse sin hogar, basado en un enfoque de intervención temprana.

Estas diferencias supusieron un reto, pero también una oportunidad. Si al principio parecía muy difícil de afrontar por la diversidad que separaba a las organizaciones, poco a poco se han convertido en recursos para entender mejor la Coplanificación Habilitadora. De hecho, dentro de HOOD fue posible experimentar con este enfoque de programación pedagógica en servicios muy diferentes y con destinatarios muy distintos, llegando a verificar cuáles son las condiciones ideales para su implementación.

Píldoras de la metodología HOOD

A partir de estos tres años de proyecto, se ha elaborado una adaptación del enfoque de Co-planificación Habilitadora para trabajar en el ámbito de las personas sin hogar, que se describe de forma clara y detallada en el **HOOD Toolkit**. A continuación se resumen algunos de los elementos clave de la metodología.

El Co-planning adopta la técnica del Diálogo Anticipatorio (véase el [bite n.3](#)): los profesionales recogen un paisaje onírico en el que la persona se imagina a sí misma en un futuro positivo lo suficientemente lejano como para estar libre de las preocupaciones del presente, rodeada de su red de relaciones significativas. A continuación, con el apoyo del profesional, se invita a la persona a trabajar hacia atrás a partir de ese sueño para establecer cuáles son los pasos que puede dar hoy para llegar allí. Así, el sueño de la persona se convierte en la misión del proyecto individual y los pasos en el objetivo operativo.

El sueño es también una estrategia para redistribuir el poder de la relación de ayuda, devolviendo a las personas el poder de decidir sobre su propia vida. De hecho, la Coplanificación Habilitadora exige desechar la dinámica tradicional del trabajador social que dicta el mejor camino para la persona y espera su cumplimiento. En su lugar, se faculta a la persona para que establezca sus propios objetivos y prioridades, para que dirija la dirección de su propio proyecto vital, mientras los profesionales apoyan su perspectiva. Además, el sueño sirve de motor para que la persona avance hacia un futuro diferente.

UNITO desarrolló con los socios de HOOD una documentación estructurada para definir el proyecto individual para llegar al sueño. Sin embargo, el núcleo del enfoque no es la consecución del sueño, sino el proceso que se activa para alcanzarlo. De hecho, se convierte en

una oportunidad para aprender, para descubrirse a sí mismos y la realidad circundante, para construir un mayor sentido de autoeficacia y la capacidad de decidir por uno mismo. El proceso en sí es lo que permite avanzar, no sólo los objetivos concretos o la misión.

"el sueño redistribuye el poder de la relación de ayuda, devolver a las personas el poder de decidir sobre su propia vida. "

A menudo, en HOOD, los operadores se han encontrado con sueños irrealizables, imposibles, cuando no peligrosos. Adoptando un enfoque dialógico, han aprendido a no juzgarlos, sino a aceptarlos como la voluntad de la persona. En la metodología HOOD, es crucial que el "control de la realidad" no lo proporcione el trabajador social que anticipa el resultado, sino la propia realidad, ya sea otro profesional en una posición prescriptiva, o la persona que experimenta algo por sí misma, sólo para descubrir que no es lo que quería o que no tiene los recursos para conseguirlo. El profesional sigue apoyando a la persona en este viaje, incluso ante fracasos o descubrimientos dolorosos, que la llevan a redefinir el sueño, como ocurre en la vida de todos.

Sin embargo, un cambio en la mentalidad del profesional es el elemento central de la metodología HOOD. Consiste en ser conscientes de su mirada como profesionales, desestimar el papel profesional "tradicional" y el poder de la relación de ayuda. HOOD llama a alejarse de la idea de que el trabajo del trabajador social consiste en orientar, evaluar y valorar la actuación y el juicio de la persona. Este papel tradicional se basa en la creencia de que el profesional tiene una visión más objetiva y correcta de la situación que la persona, pero una relación facilitadora y dialógica no es compatible con este supuesto. El profesional tiene que pasar activa e intencionadamente de un papel estratégico (destinado a convencer a la persona, orientarla, etc.) a una relación de apoyo y capacitación.

Para ello, también es importante cambiar lo que en las organizaciones contribuye a mantener la asimetría de poder. Los socios de HOOD han elaborado una parrilla de elementos de poder que puede ayudar a reflexionar y verificar la situación de su organización a este respecto. Se trata de distintos elementos: desde cambiar los despachos donde nos reunimos con las personas, hasta abandonar por completo los despachos para reunirnos con ellas donde se sientan más cómodas; desde evitar el lenguaje técnico y profesional en favor de adoptar las propias palabras de la persona, hasta compartir todos los documentos que les conciernen con la propia persona.

Por último, la red es otro elemento crucial tanto en las Prácticas Dialógicas como en el enfoque de Co-planificación Habilitadora. A diferencia de otros destinatarios de servicios, las personas sin hogar suelen disponer de una red muy limitada, y a veces sólo está formada por profesionales. Por ello, los socios de HOOD desarrollaron una forma de trabajar en red coherente con la redistribución de poder mencionada anteriormente. El objetivo es implicar más a la persona en su relación con la red profesional: invitándola a las reuniones de la red, haciendo llamadas telefónicas juntos utilizando un altavoz, o decidiendo juntos lo que el profesional debe decir en las reuniones en las que la persona no esté presente. Por otro lado, los profesionales de HOOD también trabajan activamente con otros colegas de la red, para implicarles e informarles sobre el proceso de empoderamiento y pedirles su colaboración.

Tolerar la incertidumbre y el poder del aprendizaje cooperativo



Un elemento clave de la metodología de coplanificación habilitadora es la tolerancia a la incertidumbre (véase [el bite n.4](#)), una capacidad clave de aplicar para los trabajadores sociales.

En las vías de ayuda clásicas, la incertidumbre y el riesgo son un punto débil. En el marco clásico del trabajo social, de hecho, se necesitan definiciones circunscritas y estáticas, ya que las soluciones disponibles son esencialmente circunscritas y estáticas y, sobre todo, son "soluciones" a un número muy limitado de problemas. En esta cultura profesional, las contingencias, los cambios y las incertidumbres son factores perturbadores. En cambio, según la Coplanificación Habilitadora, la apertura de espacios sin respuestas predefinidas, el que sucedan cosas que no estaban previstas, y el replanteamiento y cambio de camino por parte

de la persona son elementos bienvenidos. Todos ellos forman parte del proceso de rehacer el sentido que el profesional debe promover, no obstaculizar.

Otro enfoque metodológico también comparte el reconocimiento de la capacidad de tolerar la incertidumbre como habilidad fundamental de los profesionales: Intervisión. En la fase de multiplicación de la metodología, los socios de HOOD empezaron a reunirse en sesiones periódicas en línea de Intervisión. El enfoque de Intervisión utilizado en HOOD se inspira en la Altervisión desarrollada por el profesor Luigi Gui (ver [mordisco n. 11](#) e [n. 12](#); [videocast #12- #17](#)), que considera como competencia clave de los trabajadores sociales "acoger la incertidumbre, saber navegar y hacerse cargo de ella". El profesor Gui destaca cómo en el trabajo social no existen certezas, fórmulas o herramientas predefinidas que puedan adoptarse en todas las situaciones. La Co-planificación Habilitante tampoco puede considerarse una receta precisa a seguir, siempre requiere ser adaptada y repensada en función de cada destinatario y de las características de las

organizaciones. Cada situación en el trabajo social es parcialmente nueva, y esto genera incertidumbre. Frente a estas dificultades, Altervisión propone un trabajo de construcción cooperativa del conocimiento profesional, a partir de la puesta en común y la reflexión de las experiencias previas de los profesionales. En

"No hay supervisor ni experto porque el conocimiento ya está presente entre los compañeros, que deben aprender a explicitarlo y compartirlo"

sesiones de grupos de pares, siguiendo las fases descritas en la Ficha 3, los socios de HOOD compartieron sus dilemas sobre episodios reales a los que se enfrentaron implementando el enfoque de Co-planificación Habilitante. En lugar de dar sugerencias abstractas, los otros socios rememoran situaciones similares, describiendo cómo actuaron y con qué consecuencias. La idea de Altervisión no es encontrar la solución al dilema, sino abrir el horizonte de lo que se puede hacer y ofrecer a los profesionales un escenario para mejorar la reflexividad y co-crear conocimiento profesional. No hay supervisor ni experto porque el conocimiento ya está presente entre los compañeros, que deben aprender a explicitarlo y compartirlo. Algunos de los aprendizajes co-creados en las sesiones de HOOD Intervisión -inspiradas en la Altervisión- han sido descritos en el [bite n. 14](#).

Aprender de la experiencia HOOD



Del trabajo conjunto de HOOD, gracias a la diversidad de aplicaciones desarrolladas por cada uno de los socios, del feedback recogido de las personas sin hogar implicadas (ver [bite n. 13](#)), y de lo surgido en las sesiones de Intervisión, surgieron algunas reflexiones respecto a la metodología HOOD.

Los socios de HOOD descubrieron que, antes de entrar en una coplanificación habilitante individual con una persona, es necesario ganarse su confianza y satisfacer sus necesidades urgentes. En efecto, una persona necesita seguridad y estabilidad para soñar. Es necesario abordar los problemas vitales a corto plazo antes de pasar a los objetivos a largo plazo con HOOD. Por este motivo, es posible que el enfoque HOOD no sea el más adecuado para el trabajo de proximidad, las unidades de calle y los servicios de bajo umbral, aunque pueda seguir ofreciendo ideas valiosas si se adapta a estos contextos.

La principal conclusión que se extrae de estos tres años es que la metodología HOOD es una herramienta sociopedagógica muy útil que tiene el potencial de complementar los proyectos Housing First y Housing Led, que

son realmente flexibles en su organización y práctica diaria y no tienen plazos rígidos para las soluciones de vivienda que ofrecen. Este marco organizativo es el más adecuado porque este enfoque de la vivienda social basado en los derechos está muy en línea con los fundamentos de HOOD y proporciona la seguridad física, financiera y mental para que la persona se embarque en un viaje educativo de empoderamiento.

La otra cara de la misma moneda es que HOOD no es adecuado para organizaciones o profesionales que tengan un papel o compromiso obligatorio o preceptivo. Cuando los beneficiarios tienen que demostrar que merecen la ayuda que reciben, y cuando las normas de actuación y comportamiento son muy valoradas y necesarias para que la persona siga recibiendo ayuda o acceda a soluciones de alojamiento más permanentes (por ejemplo: "tienen que dejar de beber para...", tienen que mantener un trabajo estable para poder..., etc."), HOOD no es adecuado en estos contextos. "), HOOD no es apropiado para estos contextos. Lo mismo ocurre con los servicios residenciales institucionalizados, los centros de acogida o las soluciones de alojamiento en los que las necesidades organizativas del contexto priman sobre el derecho de la persona a la autodeterminación y en los que se aplican normas para facilitar estas necesidades organizativas (por ejemplo, respetar horarios estrictos para entrar y salir de los locales, no se admiten invitados, la persona tiene que volver a dormir).

Por último, aunque en un principio los socios de HOOD consideraron que la metodología propuesta no era algo diferente de lo que ya estaban haciendo, a medida que avanzaba el proyecto se hizo evidente que los cambios propuestos por HOOD suponen un reto y, lo que

"No basta con que el profesional cambie, es necesario que quienes le rodean cambien con él e inviertan en la transformación promovida. "

es más importante, no pueden ser aplicados por un trabajador social individual bienintencionado en solitario. La metodología HOOD requiere el apoyo de la organización en la que se trabaja, ya que implica cambiar las prácticas organizativas e incluso las estructuras. Si un enfoque empoderador no encaja en la estructura, la práctica y la misión del servicio, no será eficaz y puede llevar a la frustración tanto de los profesionales como de los destinatarios. Un enfoque empoderador de la relación de ayuda no es una bala de plata y no se trata de ser un "buen" trabajador social. No basta con que el trabajador social cambie; los que le rodean tienen que cambiar con él e invertir en la transformación promovida.

Con todo, los socios de HOOD esperan que esta experiencia sirva de inspiración y ayuda a otros profesionales y organizaciones que quieran emprender el camino del empoderamiento en el trabajo con personas sin hogar y esperan que las reflexiones compartidas aquí y en los otros documentos mencionados puedan apoyar diversos procesos de transformación, para promover juntos un bienestar basado en derechos y deseos.

"El apoyo de la Comisión Europea a la elaboración de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella .

Eu proyecto por



Fondazione
Ufficio Pio



SJD
Sant Joan de Déu
Serveis Socials · Barcelona

