

Consolidar una plantilla de Apoyo entre iguales

La infraestructura es la clave



Los roles basados en la experiencia vivida son una parte integral del personal de salud mental. Sin embargo, es necesario contar con las condiciones laborales adecuadas para que estos roles tengan éxito.

Liderazgo sólido entre iguales

El liderazgo entre iguales respaldado por una organización fuerte, comprometido con valorar la experiencia vivida en todos los niveles, permite una integración efectiva de los roles de apoyo entre iguales.

Preparados/as para la recuperación

Los servicios deben estar listos para recibir los roles de apoyo entre iguales, fomentando una cultura que comprenda y respete la experiencia vivida, ofreciendo formación a los equipos y asegurando políticas claras que respalden la integración de los/as agentes de apoyo entre iguales.

Progresión en el rol

Los roles de apoyo entre iguales deben ser dinámicos, con oportunidades de crecimiento y flexibilidad para adaptarse a las necesidades tanto del equipo como de las comunidades a las que sirven.

Inversión a largo plazo

La financiación sostenible es fundamental. La inversión en los roles de apoyo entre iguales debe ir más allá de los salarios, incluyendo formación, supervisión y oportunidades de desarrollo profesional.

Autonomía

Los/as agentes de apoyo entre iguales necesitan espacio para dar forma sus roles en base a los valores del apoyo entre iguales, en lugar de ser absorbidas por modelos clínicos tradicionales. La autonomía permite que las relaciones genuinas entre iguales prosperen.



“Los/as agentes de apoyo entre iguales necesitan supervisión profesional y estructuras de apoyo para desarrollarse al máximo, especialmente porque a menudo trabajan solas en equipos que pueden no comprender del todo lo que es el apoyo entre iguales.”

**Consolidar una
plantilla de apoyo
entre iguales**

Facilitadores

Cambio cultural

Incorporar el apoyo entre iguales requiere un cambio en las actitudes organizativas para adoptar plenamente enfoques centrados en la recuperación y reconocer el valor de la experiencia vivida y el liderazgo entre iguales.

Roles claramente definidos

Asegurar que tanto las personas que brindan apoyo entre iguales como sus colegas comprendan qué es (y qué no) el rol, para evitar que se diluyan los valores del apoyo entre iguales.

Formación y educación

Una introducción completa y un aprendizaje continuo ayudan tanto a las personas que brindan apoyo entre iguales como a sus equipos a comprender las contribuciones únicas del apoyo entre iguales.

Práctica reflexiva y desarrollo

La formación continua, los espacios de reflexión y el acompañamiento profesional ayudan a los/as agentes de apoyo entre iguales a crecer dentro de sus roles.

Coproducción liderada por iguales

Una coproducción genuina, en la que las personas con experiencia vivida participan totalmente en el diseño de políticas, prestación de servicios y desarrollo de roles, para así mantener la autenticidad y coherencia del enfoque.

Roles permanentes

Los contratos a corto plazo debilitan la estabilidad de la fuerza laboral del apoyo entre iguales. Se debe aspirar a puestos permanentes, con una remuneración que refleje el valor de la experiencia vivida.

Apoyo formalizado

Las redes sólidas de apoyo entre iguales y estructuras de supervisión son esenciales para sostener los roles de apoyo entre iguales.

#TheFutureIsPeer



Trabajo colaborativo

Facilitar el trabajo en equipo en condiciones de igualdad entre los/as agentes de apoyo entre iguales y el resto del personal garantiza un enfoque cohesivo en la prestación de servicios.

Compromiso organizacional

Estar abiertos a aprender de las personas trabajadoras pares y adaptar las estructuras necesarias para apoyar sus roles. Su experiencia vivida es un recurso muy valioso.

Evaluación y retroalimentación

La evaluación regular de los roles de apoyo entre iguales ayuda a demostrar su impacto, genera confianza y aporta mejoras para fortalecer esta fuerza laboral.

¿Te interesa saber más?

Mostrando lo que es posible, en este breve video, Fran Lepori, Jefa de la Fuerza Laboral de Experiencia Viva en el Central North West London (CNWL) NHS Foundation Trust, comparte ideas clave sobre su enfoque para integrar una fuerza laboral basada en la experiencia vivida que ya supera las 150 personas.



[Click to play](#)



[Suscríbete a nuestro boletín](#)

0300 323 9956 | [ContactScotlandBSL](#)

info@scottishrecovery.net

www.PeerRecovery.Net



**Scottish
Recovery**
Network

#TheFutureIsPeer

Ejemplo de estructura laboral



Jefe/a de Confianza de la Fuerza Laboral de Experiencia Viva (Banda 8c)

Líderes de Experiencia Viva – *NEC y Trustwide (Banda 8a)

Líder de profesionales en experiencia viva avanzada

Líder de desarrollo avanzado en **MCC

Profesionales en NEC sobre la experiencia viva avanzada

Líder diputado de apoyo entre iguales

(Banda 7)

Profesionales en experiencia viva avanzada

Educadores en experiencia viva avanzada

(Banda 6)

Agentes de apoyo entre iguales con experiencia

Formadores de apoyo entre iguales con experiencia

Especialistas en empleo sobre el apoyo entre iguales

(Banda 5)

Agentes de apoyo entre iguales (especializados)

Instructores de apoyo entre iguales

Tutores de apoyo entre iguales

(Banda 4)

Agentes de apoyo entre iguales

(Banda 3)

*NEC: Necesidades emocionales complejas

**MCC: Marco de conocimiento y comprensión

#TheFutureIsPeer