

---

## CONFERENCE ABSTRACT

# Fundamentación de las categorías centrales en procesos de transformación cultural para la implementación de modelos de cuidados integrados centrados en la persona

19<sup>th</sup> International Conference on Integrated Care, San Sebastian, 01-03 April 2019

Gerardo Amunarriz Perez

Instituto Gerontológico Matia, España

---

**Introduction:** La OMS (2015, p.135) propone a los diferentes agentes del ecosistema sociosanitario promover cambios para implementar modelos integrados centrados en las personas. Esta investigación fundamenta que categorías organizativas intervienen y como se interrelacionan contribuyendo a modelizar la transformación organizacional en este ámbito.

**Theory/Methods:** Se trata de una investigación cualitativa mediante estudio de caso de la Fundación Matia (San Sebastian). Organización sin ánimo de lucro que integra 1500 profesionales distribuidos en diversos recursos: 1 hospital, 7 centros rehabilitación, 8 residencias, 7 centros de día, apartamentos para mayores, centro para diversidad funcional y 1 instituto de I+D. La metodología desarrollada es inductiva-constructivista basada en teoría fundamentada (10 entrevistas en profundidad) y se combina con investigación-acción (equipo interdisciplinar de 7 personas) siendo el investigador principal insider (Director General) (Coghan, 2007). Esta metodología está avalada para generar modelos teóricos (Rindova y Kotha, 2001). La explotación de datos cualitativos se ha apoyado en el software NVivo 12.

**Results:** El modelo matricial generado tiene 9 categorías que pivotan sobre una categoría central: la dignidad humana; estas permiten modelizar la transformación cultural desde dos ópticas diferentes; la primera divide el propósito organizativo en tres dimensiones: las necesidades de los usuarios, la toma de decisiones directivas y los motivos y motivaciones de los participantes; y la segunda desde tres niveles organizativos: uno formal orientado a la eficacia económica y la competitividad, el segundo ligado al aprendizaje y el conocimiento y el tercero a la ética, donde el liderazgo y la confianza mutua son claves. Si bien, el primer nivel se ubica en el plano visible organizativo, el segundo y tercero se encuentran en el ámbito interno de los participantes.

**Discussion:** El modelo de transformación planteado analiza la necesidad de implementar de manera sistémica, coherente y en un orden secuencial determinado las 9 categorías propuestas; así como su interiorización en espacios de trabajo participativos y temporales a través de proyectos centrados en lo cotidiano mediante la autoevaluación y el feedback permanentes.

**Conclusions:** Las 9 categorías facilitan la comprensión y la lógica de transformación de manera sistémica. La interrelación de las categorías que se articulan a través de una categoría central (dignidad) permite trazar itinerarios participativos de cambio donde se integran diferentes perspectivas manteniendo una mirada holística.

**Lessons learned:** Los protagonistas son las personas participantes (usuarios y familias, directivos y equipos asistenciales) y sus relaciones. Este modelo promueve en este itinerario de cambio poner en el centro la persona y su dignidad conectando con los tres niveles organizacionales (eficacia, conocimiento y ética) para facilitar la búsqueda de un equilibrio sostenible.

**Limitations:** Las restricciones legales y económicas para la transformación real. La escasez de casos de éxito para contrastar el estudio y la validación de resultados.

**Suggestions for future:** Promover más investigación cualitativa y conocimiento ligado a la innovación organizacional en otras organizaciones y entornos sociosanitarios para posiciones directivas.

---

**Keywords:** transformacion; persona; participacion; confianza; conocimiento

---