ANEXO I
Formulario para la Presentación de Propuesta.
Plan de Intervención de Residencia Colectiva

ELEAM Coyhaique
2021-2024

1. ANTECEDENTES GENERALES.

1.1 NOMBRE DE LA RESIDENCIA:					
Establecimiento de larga estadía para el adulto mayor Coyhaique					
Dirección:	Calle 6 s/n, Sector Escuela Agrícola			Cupos :	70
Región:	Aysén	Comuna:	Coyhaique		
Fecha de presentación del proyecto		06 de mayo 2021			
1.2 IDENTIFICACION DEL ORGANISMO EJECUTOR: Nombre y/o Razón Social del Organismo Ejecutor:			RUT del organismo ejecutor:		
ONG Pather Nostrum			65.879.820-0		
Dirección			Fono		
Luis Cruchaga 457, Curacaví			228353425		

A	La Entidad Operadora se encuentra inscrita en el Registro de Prestadores de Servicios Remunerados o No a Adultos Mayores de SENAMA (indicar año).	Si	X
		No	
		Año	2020
B	La Entidad Operadora es una institución pública:	Si	
		No	X
Si responde Si, continúe en punto 1.3			
C	La Entidad Operadora es una institución privada sin fines de lucro.	Si	X
		No	
Si responde No, el proyecto queda inadmisible.			
D	En caso de tratarse de una institución privada sin fines de lucro. La institución presenta Certificado de Antecedentes Laborales.	Si	X
		No	
E	En caso de tratarse de una institución privada sin fines de lucro. La institución presenta Certificado de Antecedentes Previsionales.	Si	X
		No	
F	En caso de tratarse de una institución privada sin fines de lucro. La institución presenta Estados de Situación Financiera.	Si	X
		No	
G	En caso de tratarse de una institución privada sin fines de lucro. La institución presenta Garantía de Seriedad de la Propuesta.	Si	X
		No	
H	En caso de tratarse de una institución privada sin fines de lucro Certificado de deuda Tesorería General de la República	Si	X
		No	

1.3 ANTECEDENTES BANCARIOS ORGANISMO OPERADOR:					
Nº Cta. Bancaria:	45499390	Tipo de Cta.:	Corriente	Banco:	Banco de crédito e inversiones (BCI)

Nombre del Representante Legal:	RUT del Representante legal:	Domicilio representante legal
Cristián Gonzalo Espinoza Camus	15.490.427-1	Luis Cruchaga 457, Curacaví

Se debe adjuntar escritura de constitución del organismo ejecutor y escritura en que se acredite la calidad del representante legal de quien comparece por éste y la facultad para desarrollar el tipo de acciones previsto en este programa

Nombre de jefe de proyecto/coordinador general (Contraparte de SENAMA para la implementación del proyecto):	
Marina Alejandra Araos Gallardo	
Fono:	Correo electrónico:
228353425 / 979472876	maraos@pathernostrum.org

2. PLAN DE INTERVENCIÓN DE LA RESIDENCIA COLECTIVA.

2.1 Objetivo General:

Asegurar condiciones de protección de derechos y provisión de cuidados a personas de 60 años y más, que por motivos biológicos, psicológicos y/o sociales, requieren de un medio ambiente protegido y de cuidados diferenciados y especializados, los que tienen por objeto la prevención y conservación de su salud, mantención y estimulación de su funcionalidad y el reforzamiento de sus capacidades remanentes, considerando siempre un enfoque de derecho, mediante un modelo socio sanitario centrado en la persona.

2.2 Objetivos específicos: (Enunciar los objetivos específicos para cada una de las áreas del Plan de Intervención)

2.2.1 Objetivos Específicos ÁREA ADMINISTRACION:

a) Mantener una residencia segura, que cuente con un acceso orientado y adaptado a las necesidades de los residentes, en un ambiente que entregue comodidad y protección.
b) Elaborar plan anual de mantención, reparación y reposición de instalaciones y equipamiento de la residencia.
c) Contar con un inmueble que contemple instalaciones adecuadas en relación a las condiciones de seguridad, mantención, higiene, accesibilidad, equipamiento, mobiliario acorde y otros.
d) Garantizar el servicio de calefacción en los espacios utilizados por los residentes, minimizando los riesgos de accidentes.
e) Mantener en buen estado de higiene, salubridad y funcionamiento tanto de las dependencias, ropa de cama, vestuario de los residentes como de los equipos e instrumental sanitario.
f) Distribuir en forma eficiente y eficaz los recursos asignados a la atención de los residentes, acorde a los requerimientos específicos y grado de dependencia de cada persona.
g) Protocolizar diferentes procesos de suministros como aseo, calefacción, abastecimiento y adquisición.
h) Destinar los recursos necesarios para la implementación del modelo de Atención Integral Centrada en la Persona.
i) Contribuir a la implementación del Plan de Emergencia, para asegurar la protección de los Residentes y el personal de trabajo de la residencia en situaciones de emergencia.
j) Prestar asesoría técnica permanente al voluntariado existente en el ELEAM.
k) Generar convenios con instituciones de educación superior para mantener alumnos en práctica e internados clínicos de acuerdo a los requerimientos del ELEAM.
l) Mantener la documentación del personal constantemente actualizada, incluyendo seguimiento de capacitación y evaluación de desempeño.
m) Garantizar que los usuarios de la residencia sean atendidos por el personal idóneo, teniendo las competencias adecuadas según la necesidad, además de contar con el equipo de trabajo acorde a la población atendida.
n) Gestionar trámites para autorización sanitaria del inmueble
o) Sensibilizar, educar, supervisar y controlar el cumplimiento de normativas sanitarias por parte de residentes, colaboradores, estudiantes en práctica y voluntariado.

2.2.2 Objetivos Específicos ÁREA ATENCIÓN USUARIA:

a) Brindar un hábitat seguro, accesible, orientado y adaptado a las necesidades de los residentes, en un ambiente confortable que garantice el pleno respeto de sus derechos,

permitiendo que el residente pueda disfrutar de una vida plena, independiente y autónoma dentro del ELEAM.

b) Orientar respecto al proceso de evaluación integral y centrada en la persona que se realiza durante el ingreso y estadía de la persona mayor a la residencia, en función a la elaboración posterior del plan de atención integral (PAI).
c) Coordinar con establecimientos de salud local, regional o nacional, el acceso a la salud de los residentes, resguardando su integridad y evitando acciones de negligencia que puedan afectar su calidad de vida.
d) Entregar una atención integral y centrada en la persona, garantizando una mejor calidad de vida, potenciando la autonomía del residente mediante la participación y la toma de decisiones.
e) Promover la importancia y el autocuidado de la alimentación, deglución y nutrición en la recuperación y/o mantención de la salud de las personas mayores.
f) Entregar un acompañamiento continuo durante toda la estadía del adulto mayor en la residencia, a través del trabajo y la intervención de un equipo multidisciplinario.
g) Garantizar una atención de dignidad, privacidad y confidencialidad hacia el residente, permitiendo a los adultos mayores ser sujetos de derechos.
h) Favorecer las salidas de las personas mayores fuera de la residencia, resguardando su autonomía y seguridad, ejerciendo el derecho de libertad personal.
i) Estimular y mantener las funciones mentales de los adultos mayores, potenciando la autonomía e independencia en sus actividades de la vida diaria, promoviendo el envejecimiento saludable.
j) Detectar y tratar precozmente la incontinencia, otorgando directrices para el entrenamiento del control de esfínter.
k) Promover la adquisición de hábitos de higiene y la independencia en el aseo y vestuario.
l) Prevenir caídas a través de la identificación de factores de riesgos e implementación de medidas preventivas.
m) Generar las condiciones necesarias para la adecuada gestión y manejo de dinero por parte de los residentes, ejerciendo su autonomía e independencia.
n) Entregar orientaciones sobre el plan de emergencia en la residencia, garantizando la integridad y los derechos de las personas con mayor riesgo.
o) Potenciar los vínculos sociales y afectivos entre los residentes y profesionales del ELEAM

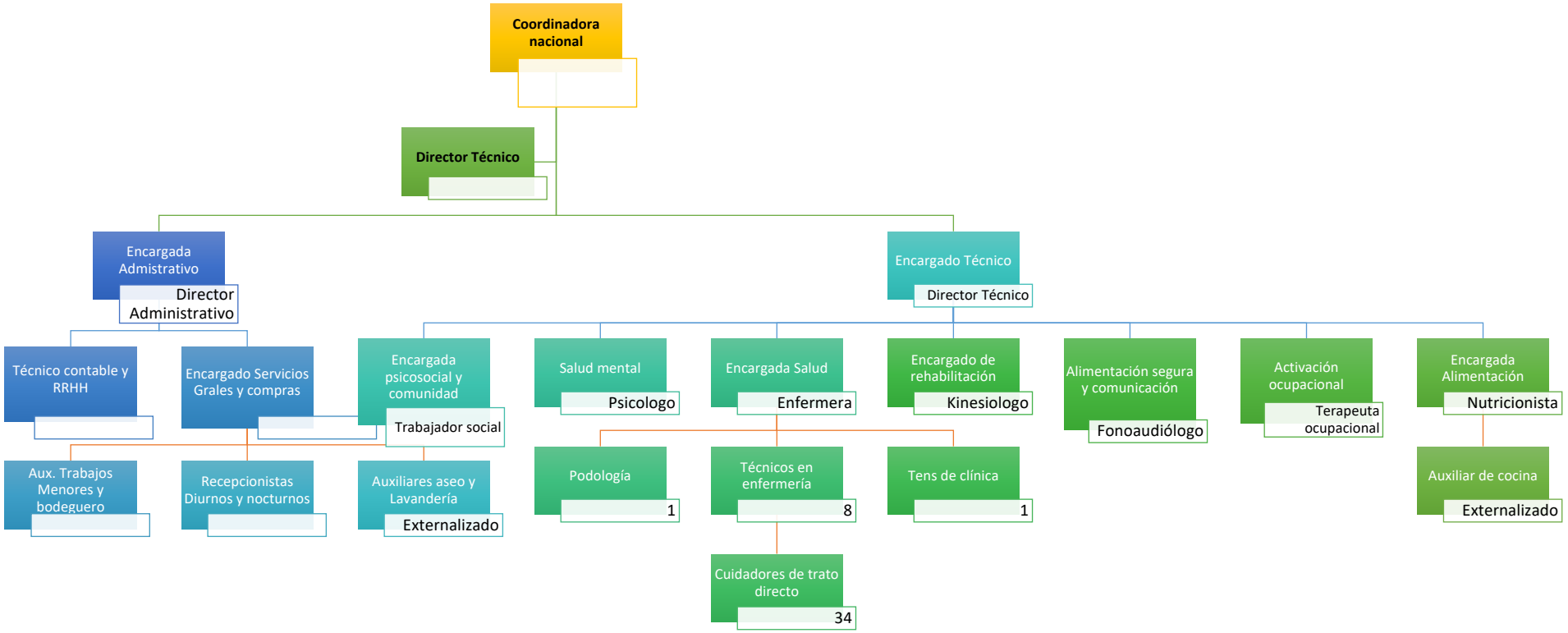
2.2.3 Objetivos Específicos ÁREA INTEGRACIÓN SOCIOCOMUNITARIA:

a) Implementar la valoración geriátrica integral en el área social para diagnosticar y conocer la realidad de cada residente.
b) Diseñar plan individualizado de atención integral en el área socio comunitaria de acuerdo a las necesidades y los intereses de cada residente.
c) Implementar el protocolo de desarrollo comunitario entre los residentes.
d) Favorecer la integración social de los residentes, promoviendo su participación, comunicación y vinculación con la comunidad, permitiendo así mantener un estado activo y de contacto con el medio, con base en sus necesidades y requerimientos.
e) Facilitar la integración y la convivencia de los adultos mayores en la residencia, favoreciendo la interrelación con el entorno, respetando su espacio personal e intimidad.
f) Gestionar las redes de apoyo local para que el adulto mayor se vincule con la comunidad de acuerdo a sus necesidades e intereses
g) Promover y Fortalecer la vinculación del residente con su familia, motivando su participación al interior de la residencia, respetando de manera permanente la voluntad de cada persona mayor.
h) Resguardar la intimidad y privacidad del residente, permitiendo, si lo requiere, que

este pueda recibir visitas en ambientes cómodos y aislados.

i) Difundir la carta de derechos y deberes de los residentes al interior del establecimiento.
j) Promover la creación y participación de los adultos mayores en el consejo de residentes.
k) Difundir y velar por el cumplimiento del reglamento interno del ELEAM entre los residentes, familiares, voluntarios, colaboradores y trabajadores.
l) Facilitar acceso a asistencia religiosa, garantizando el ejercicio de la libertad de culto, dentro y fuera del establecimiento.
m) Entregar orientaciones para el desarrollo y seguimiento de acciones de voluntariado en la residencia.

3.1 Plan de Intervención – Área Administrativa.
Debe incluir, Organigrama, Plan de Costos, Contratación y Capacitación de Personal y el Programa de Mantención de la Residencia.
a) Organigrama.


Coordinadora nacional
Director Técnico
Encargada Admistrativo
Director Administrativo
Encargado Técnico
Director Técnico
Técnico contable y RRHH
Encargado Servicios Grales y compras
Encargada psicosocial y comunidad
Trabajador social
Salud mental
Psicologo
Encargada Salud
Enfermera
Encargado de rehabilitación
Kinesiologo
Alimentación segura y comunicación
Fonoaudiólogo
Activación ocupacional
Terapeuta ocupacional
Encargada Alimentación
Nutricionista
Aux. Trabajos Menores y bodeguero
Recepcionistas Diurnos y nocturnos
Auxiliares aseo y Lavandería
Externalizado
Podología
1
Técnicos en enfermería
8
Tens de clínica
1
Auxiliar de cocina
Externalizado
Cuidadores de trato directo
34

b) Síntesis del Plan de Costos: se complementa con el anexo i correspondiente al flujo de caja mensualizado

La síntesis del plan de costos para el Establecimiento de Larga Estadía ubicado en la comuna Coyhaique, Región de Aysén, está contemplado para 3 años de funcionamiento, y se desarrollará de la siguiente manera:

Programa de Viviendas Protegidas para Adultos Mayores

SÍNTESIS DEL PLAN DE COSTOS

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre ELEAM: COYHAIQUE
Comuna: COYHAIQUE
Región: AISEN
Capacidad: 70
Entidad Operadora: ONG PATHER NOSTRUM
RUT: 65879820-0

II. INGRESOS DEL OPERADOR

	MONTO	%
APORTE RESIDENTES	**$317.400.000**	*13,98%*
PER CÁPITA SENAMA	**$1.907.700.480**	*84,04%*
APORTE ENTIDAD OPERADORA	**$45.000.000**	*1,98%*
TOTAL:	$2.270.100.480	

III. COSTOS DE OPERACIÓN

	MONTO	%
GASTOS EN PERSONAL	**$1.124.459.735**	*49,53%*
Recursos Humanos	$1.124.459.735	*49,53%*
Directivo	$100.800.000	*4,44%*
Profesional de Atención Directa	$236.158.685	*10,40%*
Técnico de Atención Directa	$184.737.500	*8,14%*
Asistente de Atención Directa	$512.200.000	*22,56%*
Auxiliar de Servicio	$0	*0,00%*
Personal de Administración y Apoyo	$90.563.550	*3,99%*

GASTOS OPERACIONALES	**$1.145.640.745**	*50,47%*
Alimentación	$380.005.396	*16,74%*
Atención de Adultos Mayores	$137.438.600	*6,05%*
Servicios Básicos	$107.434.614	*4,73%*
Administración	$30.131.000	*1,33%*
Aseo, Mantención y Reparaciones	$388.061.555	*17,09%*
Equipamiento Menor e Imprevistos	$14.280.000	*0,63%*
Otros Servicios	$82.889.580	*3,65%*
Otros Operacionales	$5.400.000	*0,24%*
TOTAL:	**$2.270.100.480**	

De acuerdo a este cuadro, a continuación, se detalla la información respecto a los gastos que se tendrán en la residencia ubicada en la comuna de Coyhaique, considerando que dicho establecimiento deberá contar con la atención de 70 adultos mayores.

a) Ingresos del Operador

- Aportes residentes:

Para este ítem se contempla que cada residente entregue el 85% del total de su pensión, sin incluir bonos o aguinaldos recibidos. Este monto variará dependiendo del valor que perciba mensualmente cada uno de ellos. Cabe destacar que el 15% restante, será entregado al residente, para que lo utilice en lo que estime conveniente.

- Per cápita SENAMA:

SENAMA otorgará al operador una suma de dinero que será expresado con un valor per cápita de acuerdo al total de las plazas de la residencia. Dicho monto se recibirá de forma trimestral. El valor anual que se entregará para el Establecimiento de Coyhaique será de $635.900.160, lo cual en un periodo de 3 años contemplará un total de $1.907.700.480.

- Aporte entidad operadora:

Fundación Pather Nostrum entregará anualmente un aporte de $15.000.000, los cuales permitirán mejorar el servicio y la atención de los adultos mayores en la residencia. Este se verá representado tanto en dinero como en especies, y se obtendrá a través de campañas, proyectos, donaciones y/o aportes directos.

b) Costos de Operación

- Gastos en Personal:

La propuesta de la Fundación, contempla una dotación mínima para la operación de la residencia, la que permitirá el cumplimiento de objetivos por cada área de trabajo. Dentro de los cargos, se encuentran:

- ✓ Equipo directivo: Dirección técnica y administrativa.

- ✓ Profesionales de atención directa.
- ✓ Técnicos de atención directa.
- ✓ Asistentes de atención directa.
- ✓ Auxiliares de servicio.
- ✓ Personal de administración y apoyo

Cada uno de estos colaboradores se describen en el punto D de este plan, detallando dotación, jornada de trabajo, remuneración bruta, funciones y responsabilidades requeridas para éstos. Es preciso señalar que la contratación se irá concretando a medida que ingresen los residentes. Cabe destacar que los auxiliares de aseo, lavandería, cocina y recepción nocturna, serán contratados a través del formato de outsourcing, mediante empresa prestadora del servicio de personal, es por esto que en el recuadro del punto D de esta propuesta, no aparece el valor mensual a pagar por concepto de remuneración para dichos colaboradores.

Finalmente, se adjunta recuadro con detalle del personal a contratar para esta residencia:

c) Gastos Operacionales

- Alimentación:

La alimentación de un adulto mayor debe ser siempre la más completa y adecuada a todos los requerimientos nutricionales. De esta manera, éstos podrán mantenerse en buenas condiciones de salud.
En este caso, la residencia deberá al menos, contemplar diariamente la entrega de: Desayuno, colación, almuerzo, once, cena y colación voluntaria nocturna. Los alimentos y las minutas, variarán dependiendo de las evaluaciones que hará el profesional de nutrición según las necesidades de cada residente. Es importante destacar que el personal de cocina se externalizará.
El ítem de alimentación, permitirá abastecer al establecimiento con todos aquellos insumos que se requerirán en la elaboración de los menús, contemplando para esto, alimentos no perecibles, verduras, carnes, lácteos, suplementos, entre otros.

- Atención de Adultos Mayores:

En este ítem, se incorpora todo aquello que se requiera para la atención de los adultos mayores, en relación a insumos médicos, medicamentos, vestuario, ropa de cama, artículos de higiene personal, insumos para talleres, actividades, entre otros. En el presupuesto se detallan los montos que se destinarán para cada uno de ellos, y variarán de acuerdo al plan de atención integral y de la cantidad de insumos que necesite cada residente.

- Servicios Básicos:

En este punto se incorporan todos los servicios de primera necesidad para el funcionamiento de la residencia, tanto para el bienestar de los residentes, como para el desempeño de los funcionarios. Además, contempla necesidades para el cumplimiento de las funciones sanitarias dentro del ELEAM. Es por esto, que incluye el servicio de luz, agua, gas, tv cable, telefonía y todo aquel consumo que genere el ELEAM y que deba considerarse un gasto de éste.
Se asume que al momento de la entrega todos los servicios se encuentran sin deudas.

- Administración:

En el ítem correspondiente a los gastos de administración, se incluirá todo lo relacionado con el uniforme y capacitación del personal, sala cuna, fletes, materiales de oficina, correos y encomiendas, póliza de seguros del inmueble, entre otros.

- Aseo, Mantención y Reparaciones:

Este apartado considera útiles de aseo, compra de insumos como detergentes, desinfectantes, cloro, limpiador para piso, aromatizantes ambientales y todo lo necesario para mantener en óptimas condiciones sanitarias el establecimiento. Es importante destacar que nuestra institución externalizará el servicio de personal de aseo, por lo cual se contratará una empresa que facilite el personal necesario para esta labor. Asimismo, se considera aquí el control de plagas, fumigación y sanitización, además de los gastos relacionados con las mantenciones y reparaciones que se requerirán durante la residencia, los que están detalladas en el plan.

- Equipamiento menor e imprevistos:

En este ítem se incorpora el gasto correspondiente al equipamiento menor que se necesite adquirir para la operación de la residencia (solo en aquellos casos en que esto se requiera, previa autorización de la coordinación), como, por ejemplo, una estufa. Va a depender directamente de las necesidades que se puedan ir presentando en la operación del ELEAM, y las cuales, por su valor, no puedan ser entregadas de manera inmediata por SENAMA.

- Otros Servicios:

Acá se consideran todos aquellos gastos relacionados con los servicios de seguridad, vigilancia y alarma, servicios de eliminación de residuos sanitarios tóxicos, contaminantes y cortopunzantes, servicios funerarios y sepultación, entre otros. Es importante destacar que, en este ítem, se incorpora la compra de un software que permitirá registrar las atenciones de los distintos profesionales y al que podrán tener acceso para fomentar la tecnología y la innovación al interior de la residencia.

- Otros Operacionales:

Para este ítem se contempla el aprovisionamiento de finiquitos y cualquier otro gasto relacionado para el sostenimiento del establecimiento.

c) Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Personas. Describir en términos generales cómo se realizarán ambos procesos.

El procedimiento de reclutamiento y selección de personal se realizará a través de una serie de acciones que permitirán determinar al o los candidatos idóneos para trabajar y desarrollarse al interior de un ELEAM, en el que además de cumplir funciones específicas para el cargo, deberán velar por la calidad en la atención de las personas mayores que ahí residen, en el marco de un enfoque de derecho, con un modelo de trabajo sociosanitario centrado en la persona. Por ello, es que esta etapa resulta fundamental para lograr el correcto funcionamiento del establecimiento, permitiendo así que los residentes tengan una atención integral durante su estadía.

Para lograr esto, en primera instancia, se deberán contemplar y complementar todos aquellos perfiles solicitados por SENAMA para cada postulante, lo que permitirá contar con un parámetro

básico frente a la persona que se requiere para los cargos establecidos. Es en esta etapa donde se tendrán en cuenta los antecedentes académicos, experiencia laboral y características de cada uno, permitiendo así, después de un proceso evaluativo, elegir al personal más idóneo para cada cargo. A raíz de esto, es que se crearán los perfiles de cargo, permitiendo así que la selección sea lo más transparente posible, adoptando los principios de igualdad de derechos, la no discriminación de género, raza, etnia, y otros, permitiendo que el proceso se efectúe de manera clara y objetiva.

Este perfil debe ser constantemente actualizado, adecuándose a las demandas de la organización en el transcurso del tiempo y ajustándose en relación a requerimientos y necesidades, que tanto la Institución como los residentes requieran, buscando siempre entregar un alto estándar de calidad en la atención del ELEAM.

Para elaborar el perfil de cargo, se requerirá de al menos la siguiente información:

-Identificación: Nombre del cargo, jornada de trabajo, tipo de contrato, línea de dependencia.
-Requisitos del cargo: Requisitos de experiencia y/o educacionales acordes al perfil de postulación. Competencias para un buen desarrollo del trabajo.
-Funciones: Funcionalidad requerida específica para el cargo, según necesidad del perfil.

Difusión y reclutamiento de cargos disponibles:

El reclutamiento de personal, debe iniciar con la difusión y la búsqueda de los cargos disponibles para el establecimiento. Esto, se realizará mediante dos modalidades:

En la primera de ellas, se contemplarán avisos de manera interna, informando a todos los colaboradores actuales de la Fundación los cargos disponibles para esta residencia. Esto, se enviará mediante correos electrónicos y/o se difundirá en diarios murales o en reuniones presenciales o virtuales del equipo.
En segundo lugar, se utilizarán medios externos para publicar los avisos, realizando una campaña comunicacional a través de redes sociales y página web institucional, publicación en diarios locales, uso de plataformas de empleo, contacto con oficinas de intermediación laboral de la región, entre otros. Todo esto, permitirá recabar antecedentes de posibles candidatos para acceder al reclutamiento del personal idóneo para cada cargo.

Una vez que se obtengan los curriculum vitae y la documentación de acreditación respectiva, se procederá a realizar el primer filtro, en donde se evaluarán los casos más atingentes para la postulación y siempre de acuerdo al perfil de cargo realizado, contemplando los requerimientos mínimos en relación a la formación académica y a la experiencia laboral de cada uno. Es así, como se dará inicio al proceso de reclutamiento, el que estará a cargo de la coordinación del proyecto, quien, junto a un equipo de la fundación, realizarán las entrevistas y evaluaciones necesarias para la etapa de selección. Las entrevistas, podrán realizarse de manera presencial u online y contemplarán inicialmente dos procesos, entrevista personal y evaluación técnica.
Una vez concluidas las entrevistas, se elaborará un listado con los candidatos, categorizando de acuerdo a la evaluación obtenida en cada etapa. Quienes cumplan los criterios, deberán participar de un tercer y final proceso, mediante entrevista psicológica.
En cada entrevista se observarán las características de la persona, junto con sus habilidades personales y laborales, las que podrían permitirle obtener el puesto de trabajo. En este caso, se aplicarán instrumentos estructurados que aseguren la mayor objetividad e igualdad entre los postulantes. Al término del período, el equipo entregará los resultados mediante un listado que incluirá el puntaje obtenido en cada proceso.

Selección del personal:

Una vez que el proceso anterior haya culminado, el profesional del área de la psicología, deberá entregar los resultados de sus evaluaciones, las que permitirán visualizar quienes podrían participar del proceso de selección final. En el caso de generar más de un candidato recomendado para el cargo, primarán los resultados obtenidos en la entrevista personal y evaluación técnica.

Las personas seleccionadas, serán notificadas mediante contacto telefónico y/o correo electrónico, enviándoles una carta oferta que contemplará información respecto al tipo de contrato, remuneración y jornada laboral. Las personas que no califiquen serán notificadas vía correo electrónico.

d) Dotación de personal y listado de Remuneraciones. Dotación y remuneraciones estimativas, de acuerdo a la capacidad de la Residencia.

Identificación del Recurso Humano		**Distribución del Recurso Humano**			
Profesión, Ocupación u Oficio	Categoría del Cargo	N° de contratos	N° de horas semanales	Sueldo Bruto	Breve descripción de responsabilidades y funciones que realizará
Asistente social / Trabajador (a) social	Profesional de Atención Directa	1	45 horas semanales		Encargado (a) de planificar e implementar un programa de voluntariado en la residencia. Facilitar, motivar y fortalecer el proceso de comunicación entre residentes, familiares y/o personas significativas. Facilitar la coordinación intersectorial y de redes. Diseñar e implementar actividades psicosociales, religiosas y culturales de acuerdo a intereses y necesidades de los residentes.
Auxiliar de aseo	Auxiliar de servicios	6	45 horas semanales mediante sistema de turno		Encargados de mantener el orden y la limpieza de la residencia. El personal de aseo será externalizado con empresa dedicada al rubro.
Auxiliares lavandería y Ropería	Auxiliar de servicios	3	45 horas semanales mediante sistema de		Encargados del lavado, secado, planchado y mantención de la ropa de cama y personal de

			turno		cada residente. El personal de lavandería y ropería será contratado de manera externa, generando contrato con empresa dedicada al rubro.
Auxiliar de trabajos menores y bodeguero	Auxiliar de servicios	1	45 horas semanales		Encargado de la mantención de todos los espacios de la residencia, incluidos los jardines del lugar. Además, será el responsable del ingreso y salida de los productos de bodega.
Coordinador General	Directivo	1	10 horas semanales		Será la contraparte para SENAMA en materias relacionadas al convenio y correcta implementación del plan de intervención aprobado.
Cuidador Adultos Mayores	Asistente de Atención Directa	34	45 horas semanales mediante sistema de turno		Encargados de realizar los cuidados básicos del residente, en relación a su piel, aseo personal, vestimenta, cambios de posición, muda y cambio de pañal, alimentación en caso que lo requiera. Además, deberá mantener una relación de confianza y respeto con los residentes.
Director Administrativo	Directivo	1	40 horas semanales		Encargado (a) de la gestión, ejecución, control y supervisión administrativa y financiera de la residencia. Supervisar y garantizar el cumplimiento de la normativa que rige a la residencia y de la aplicación y control de la reglamentación pertinente. Garantizar comodidad y protección a las personas mayores que viven en la residencia. Cabe destacar que, en los anexos de este proyecto, se adjuntará el curriculum vitae y la documentación para acreditación de estudios y experiencia laboral de quien ejercerá este cargo.

Director Técnico	Directivo	1	40 horas semanales		Encargado (a) del correcto funcionamiento de la residencia. Velar por el cumplimiento de objetivos y la aplicación de los diferentes protocolos. Resguardar y promover la atención de las personas mayores que residen en el establecimiento, fomentando el cuidado, la salud, la integración y la autonomía de éstos. Cabe destacar que, en los anexos de este proyecto, se adjuntará el curriculum vitae y la documentación para acreditación de estudios y experiencia laboral de quien ejercerá este cargo.
Encargado de servicios generales y compras	Personal de Adm. y Apoyo	1	45 horas semanales		Encargado (a) de comprar, abastecer, recepcionar y controlar el stock de los insumos necesarios para la operación de la residencia. Además, será el responsable de acompañar y supervisar el trabajo de personal de aseo, lavandería y auxiliar de trabajos menores y bodega.
Enfermero/a	Profesional de Atención Directa	1	45 horas semanales		Encargado (a) de realizar funciones específicas de controles, tratamientos y cuidados de enfermería. Previene complicaciones y supervisa la adquisición de insumos clínicos, controlando el stock y orden de medicamentos.
Fonoaudiólogo	Profesional de Atención Directa	1	22 horas semanales		Encargado (a) de intervenir en las dificultades de deglución, cognición, habla, audición y lenguaje. Facilita la interacción entre residente, cuidador y equipo de salud, proporcionando apoyo

					y estrategias pertinentes para una adecuada atención sanitaria.
Geriatra/neurólogo /psiquiatra en convenio	Profesional de Atención Directa	1	Por convenio		Encargado (a) de realizar evaluación de salud especializada a los residentes, proponiendo medidas para el tratamiento, control y prevención de la salud mental de las personas mayores.
Recepción nocturna	Auxiliar de servicios	2	45 horas semanales a través de sistema de turno		Encargados de la seguridad de la residencia. Realizará rondas nocturnas periódicas y deberá gestionar y actuar de manera inmediata en casos de incidentes al interior del establecimiento, dando aviso a jefaturas directas. Además, apoyará en labores administrativas según necesidad.
Kinesiólogo/a	Profesional de Atención Directa	1	45 horas semanales		Encargado (a) de realizar intervención kinésica respiratoria a los residentes de acuerdo a indicación médica. Deberá, junto al equipo, elaborar programas de prevención de caídas. Ejecutar plan de prevención y rehabilitación individual y grupal, orientadas a favorecer la movilidad de la persona mayor.
Médico	Profesional de Atención Directa	1	16 horas semanales		Encargado (a) de realizar diagnósticos, tratamientos, controles preventivos, atención de morbilidad y derivación a servicios de salud públicos y privados de acuerdo a VGI/PAI de cada residente o cada vez que éste lo requiera.
Nutricionista	Profesional de Atención Directa	1	30 horas semanales		Encargado (a) de elaborar programas, dietas y menús diarios de nutrición, que contemplen la calidad, textura y consistencia de los nutrientes de

					acuerdo a las necesidades y condiciones de salud de los residentes. Asesorar y supervisar técnicamente al personal responsable de la elaboración y manipulación de los alimentos.
Personal de Cocina	Auxiliar de servicios	6	45 horas semanales mediante sistema de turno		Encargados de preparar, elaborar, manipular y entregar los alimentos diarios de la residencia, contemplando minutas e indicaciones del profesional de nutrición. El personal de cocina será contratado con empresa externa.
Podólogo/a	Técnico de Atención Directa	1	22 horas semanales		Encargado (a) de atender la higiene y confort de los pies de los residentes, pudiendo corregir alteraciones cutáneas y ungueales.
Psicólogo/a	Profesional de Atención Directa	1	30 horas semanales		Encargado (a) de realizar el plan de manejo conductual y de habilidades sociales en la residencia. Elaborar estrategias de apoyo psicosocial y de contención, apoyo al cuidado del estrés y clima laboral, tanto para los residentes como para el personal del establecimiento.
Recepcionista	Personal de Adm. y Apoyo	1	45 horas semanales		Encargada (o) de las funciones administrativas propias del puesto. Emisión y recepción de llamadas telefónicas, control de documentación, correo, archivo, recepción y registro de visitas, así como otras tareas de apoyo que el área administrativa y/o técnica requiera.
Recepcionista fines de semana	Personal de Adm. y Apoyo	1	13 horas semanales		Encargada (o) de las funciones administrativas propias del puesto. Emisión y recepción de llamadas telefónicas, control de documentación,

					correo, archivo, recepción y registro de visitas, así como otras tareas de apoyo que el área administrativa y/o técnica requiera.
Técnico Contable y RRHH	Personal de Adm. y Apoyo	1	45 Horas semanales		Encargado (a) de la elaboración de informes y registros financieros y contables de la residencia. Elaboración de contratos, finiquitos, liquidaciones de sueldo, pagos previsionales y SII.
Técnicos en enfermería	Técnico de Atención Directa	9	45 horas semanales a través de sistema de turno		Encargados de realizar los procedimientos de enfermería y administrar los medicamentos asignados para cada residente. Realizar control de signos vitales, manejo de SNG, oxigenoterapia, curaciones, entre otras. Acompañar a los residentes a los servicios de salud, públicos o privados.
Terapeuta ocupacional	Profesional de Atención Directa	1	45 horas semanales		Encargado (a) de ejecutar plan de prevención y rehabilitación individual y grupal, orientado a favorecer la movilidad, la funcionalidad en la realización de las actividades de la vida diaria del residente. Desarrollar programas y actividades educativas, de animación sociocultural, ergoterapia y otras destinadas a mantener un rol social.

e) Plan de Capacitación. Describir brevemente lineamientos generales para desarrollar capacitación y formación continua del personal.

La capacitación resulta ser un eje fundamental, comprendiendo la necesidad existente por parte de las instituciones, de contar con personal calificado a la hora de desempeñarse en labores con personas mayores. Debido a esto, es que el ELEAM de Coyhaique realizará constantes capacitaciones hacia los profesionales, administrativos, técnicos, personal de trato directo y otros, con la finalidad de entregar una atención integral a los residentes, las que estarán enfocadas según la necesidad de cada uno.

El plan de formación anual contará con un objetivo general: Capacitar y orientar de forma continua al equipo de trabajo, colaboradores y asistentes de trato directo, sobre el proceso de envejecimiento, haciéndolos partícipes de una adecuada intervención en la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de los adultos mayores, con el fin de mejorar permanentemente la entrega de servicios en la residencia.

Si bien existirá un objetivo general del plan de capacitación, es importante mencionar que, en la elaboración de éste, se considerará la opinión de todo el equipo de la residencia, evaluando permanentemente las necesidades que vayan surgiendo en la operación del ELEAM. Para la formulación de la presentación de los contenidos y temas a tratar, se podrá recurrir a instituciones externas, privadas, públicas o bien, a los profesionales de la residencia y/o de SENAMA.

Se considerarán los recursos de formación y capacitación disponibles al interior del establecimiento y en la red. Por tanto, será fundamental contar con el CV (curriculum vitae) actualizado tanto de los funcionarios como de las redes locales y disponibles en el año de ejecución. Esto permitirá utilizar recursos que están al servicio de la comunidad y que son valiosos en la red de trabajo.

El proceso formativo estará dirigido de forma diferenciada por área de intervención, competencias o capacitaciones que surjan a partir de las necesidades emergentes.
Los contenidos de capacitación serán establecidos como mínimos obligatorios, mientras que otros serán sugeridos como complementarios, los que se deberán incluir e identificar en el plan de formación anual.

Respecto a los contenidos mínimos obligatorios, estarán relacionados con gerontología y geriatría, políticas públicas para personas mayores, maltrato y VIF, capacitaciones y/o formación de protocolos, de acuerdo a cada área de intervención (VGI, SG, etc.), herramientas para la prevención y actuación frente al burnout, uso de EPP y cuidados ante emergencias sanitarias. Los contenidos complementarios estarán relacionados con ayudas técnicas y/o adaptaciones, emergencias y catástrofes, trato directo al adulto mayor, entre otros. Dentro de estos temas, existirán aspectos transversales a tratar en los contenidos mínimos y complementarios, los que se basarán en enfoque de derecho, atención centrada en la persona, promoción, autonomía y género.

Como se mencionó con anterioridad, si bien el plan de capacitación se confeccionará de manera anual, esto no quiere decir que si existe una propuesta de alguna institución externa o de profesional interno, no se considere, al contrario; todo aporte será bienvenido para ampliar conocimientos de los trabajadores, profesionales y asistentes de trato directo, por lo que la institución operadora de forma voluntaria incorporará a este plan de capacitación contenidos como primeros auxilios para todo el personal, voluntarios y alumnos en prácticas.

El desarrollo estará dispuesto por etapas y procesos, en los que destaca, primeramente, el diagnóstico, que permitirá detectar las necesidades de acción, formación y/o capacitación de los trabajadores. Para la elaboración del diagnóstico se deberá revisar el temario sugerido de

los contenidos mínimos obligatorios y complementarios (ver anexo Nº1 Estándares de calidad ELEAM/Protocolo de funcionamiento de la residencia). Luego, se diseñará el plan de formación anual (ver anexo Nº2 Estándares de calidad ELEAM/Protocolo de funcionamiento de la residencia). Posteriormente, se realizará el diagnóstico de recursos de capacitación y formación disponible en la residencia y en la red, en donde es importante considerar a SENAMA como recurso para la implementación de actividades de formación y/o capacitación.

El diseño estará compuesto por la elaboración del plan de formación anual, que deberá consignar claramente objetivos, contenidos teóricos y prácticos, equipo docente, duración, modalidad, metodología general, evaluaciones a aplicar y participantes (Anexo Nº2 Estándares de calidad ELEAM/Protocolo de funcionamiento de la residencia). Posterior al diseño, se entregará información y sociabilización del calendario formativo mediante publicación en diario mural, grupos de mensajería interna y/o por correo electrónico, con la finalidad de que los funcionarios puedan coordinar con anticipación sus tiempos, para lograr una efectiva participación. Es preciso señalar que, en todo este proceso, se deberá tener en cuenta la normativa sanitaria en la cual se encuentre el país, sobre todo respecto a los aforos permitidos.

En la ejecución de las actividades se realizará un seguimiento de implementación y participación de los asistentes, el cual estará orientado a detectar problemáticas, nudos críticos, solución de problemas, realización de mejoras, entre otros. Importante a quienes se vean en la obligación de desertar a una actividad de capacitación y/o formación, por razones de fuerza mayor justificadas, se les deberá incorporar una nueva actividad programada, según la situación particular de cada uno. Al culminar las actividades de formación y/o capacitación existirán casos en donde corresponderá una certificación con ceremonia o bien, se distribuirán los documentos de aprobación entre quienes culminen de manera exitosa la instancia de formación.

Al finalizar el proceso de capacitación existirá la evaluación que tendrá como finalidad la retroalimentación de los participantes y fortalecimiento curricular. Se permitirá a los trabajadores observar y mejorar sus debilidades o carencias, así como también potenciar sus fortalezas y competencias. Se realizará un acompañamiento con el fin de fortalecer su hoja curricular, de acuerdo a los logros obtenidos. Los participantes de cada actividad y/o capacitación deberán evaluar la calidad de las instancias en las que participaron a través de una encuesta de satisfacción que permitirá dilucidar los impactos que pudo producir la capacitación y/o formación obtenida (Anexo Nº3 Estándares de calidad ELEAM/Protocolo de funcionamiento de la residencia). El resultado de la encuesta de satisfacción permitirá obtener insumos para confeccionar el plan de formación anual del próximo período.

Finalmente, es preciso señalar, que la Fundación, contratará a una OTEC, quienes durante el período de administración y operación del ELEAM y mientras exista la necesidad, pueda encargarse de capacitar a personas de la comuna o la región, para generar posibles candidatos a los cargos disponibles en la residencia, como por ejemplo asistente de trato directo. De esta manera, la fundación podrá asegurar que los postulantes, cuenten al menos con las habilidades básicas para el trabajo con personas mayores institucionalizadas.

f) Política de Relaciones Laborales. Describir brevemente las orientaciones y lineamientos de la Política de Relaciones Laborales (Buenas Prácticas, Promoción y facilitación de responsabilidades parentales, Bienestar, Bonificaciones e Incentivos, entre otros).

La política de relaciones laborales del ELEAM dependerá directamente con la misión, visión y objetivos de trabajo, con el fin de buscar el bienestar de los trabajadores. Ésta estará marcada por un rol participativo en donde se considerarán las relaciones con los colaboradores como parte de nuevos beneficios tanto para ellos como para el establecimiento. Para esto, se darán instancias de participación interna entre encargados de personal, administración, director y trabajadores para conocer las nuevas necesidades, cambios y mejoras.

Las buenas relaciones entre el equipo de trabajo y dirección generarán un clima laboral positivo, debido a que éste, desarrollará una comunicación efectiva ante cualquier problemática o consulta, ya sea interna (con los adultos mayores) o bien externa (con el ámbito laboral). Para llevar a cabo lo expuesto, se detallarán los siguientes lineamientos:

1. Buenas prácticas: Deberá verse reflejada en cada momento en la atención hacia el adulto mayor y será expuesta tanto en las intervenciones individuales como colectivas con los residentes, lo que permitirá solucionar de manera más eficiente problemas y/o dificultades.

2. Promoción y facilitación de responsabilidades parentales: Se realizarán reuniones y actividades para difundir la visión y misión del ELEAM, las que serán promocionadas a través de capacitaciones, talleres grupales e individuales.

Para realizar ambos procesos se desarrollarán una serie de actividades:

- Reunión mensual con los distintos equipos de trabajo del ELEAM, lo que permitirá conocer todas la inquietudes, problemáticas y sugerencias del mes.
- Reunión semanal con equipo de profesionales de intervención para evaluar proceso de intervención de los residentes.
- Instancias informativas diarias, las que se efectuarán al iniciar el turno, permitiendo así, dar avisos generales sobre la operación de la residencia, entregar fechas relevantes de actividades o capacitaciones, fomentar el trabajo en equipo y concientización en el cumplimiento de normas y protocolos del establecimiento.
- Los trabajadores se deben dar un tiempo diariamente para saludar de buena manera a los adultos mayores, con la finalidad de humanizar y entregar una atención más cercana. Además, se realizarán actividades recreativas en conjunto, residentes y colaboradores, fomentando la recreación entre ellos.
- Se entregará uniforme y credencial personal de identificación a cada colaborador, con el fin de que cada adulto mayor pueda identificarlo al momento de la intervención. Además, servirá para trasladarse desde y hacia el domicilio y el lugar de trabajo ante controles sanitarios.
- Cada profesional, al momento de la reunión mensual, deberá mencionar las buenas prácticas que se están realizando por el personal y plantear nuevas ideas para fomentar la cultura, aprendizaje e independencia en el adulto mayor.

Es importante señalar que las buenas prácticas podrían ser premiadas a través de incentivos o reconocimientos.

3. Bienestar, bonificaciones e incentivos: En este proceso los trabajadores serán

beneficiados a través de generación de convenios con entidades que entreguen descuentos corporativos, salud y familia, cajas de compensación, uniforme y credencial de identificación.

El área de bienestar facilitará, además:

- Celebración de cumpleaños de funcionarios.
- Celebración de cada día de estamento.
- Celebración de aniversario de la residencia.
- Actividades recreativas y/o espirituales distribuidas de manera semestral y definidas en planificación anual.
- Actividades de autocuidado que tendrán como finalidad mejorar la tensión y estrés de cada funcionario, permitiendo así, entregar una mejor atención al residente.
- Capacitaciones y talleres atingentes a sus necesidades.
- Apoyar continuidad de estudios en los casos que se requiera.
- Espacios de diálogo con sus compañeros de trabajo.
- Ambiente de trabajo seguro mediante la creación de comité paritario, los que serán acompañados por prevencionista de riesgos de la fundación. Además, se realizarán capacitaciones relacionadas con la temática de orden, higiene y seguridad.
- Orientación en servicios legales.
- Apoyo terapéutico en los casos que se requiera (cupos limitados).
- Se implementará una hoja de solicitud de permiso, solo para casos justificados como lo es reunión de hijo (a), horas médicas, exámenes, actividades personales, para que el personal pueda realizar sus trámites sin problema. Esta solicitud, deberá dirigirla a su jefatura directa, y se descontarán de las horas compensadas a su favor.
- Evaluaciones semestrales al personal, que permitirá retroalimentar frente a faltas ocurridas o premiar el buen desempeño al interior de la residencia.

g) Programa de mantención de equipamiento e infraestructura de la Residencia. Incluir planilla de Anexo II.

La mantención de equipamientos e infraestructura de la residencia estará a cargo de la dirección administrativa del ELEAM, la que se encargará de implementar un programa que contemple la prevención, reparación o reposición según corresponda, de acuerdo a la normativa respectiva. Deberá contemplar la mantención de la infraestructura y equipos necesarios para el funcionamiento de los servicios de agua, calefacción, gas, electricidad y extintores de incendio. Esto incluirá mantenciones de interior y exterior a través de trabajos de gasfitería, carpintería, albañilería, reparación de electrodomésticos, equipamientos médicos, ayudas técnicas y otros servicios técnicos que la residencia requiera.

Se contará con un registro de todas las supervisiones y acciones de mantención preventiva y reparadora que se realicen. Este deberá incluir fecha, persona o empresa que realiza la gestión, causas del problema, observaciones e indicaciones.

Se establecerá un plan de capacitación y entrenamiento en el manejo de máquinas y otros elementos con la finalidad de asegurar su utilización en forma segura y adecuada por parte del personal. En relación a la utilización de los aparatos de mayor complejidad, se deberá disponer de instrucciones escritas accesibles, acorde a la normativa general de los respectivos servicios; por ejemplo, calefacción, tablero eléctrico, etc. Existirá un cuaderno de incidencias que estará disponible para los eventos sucedidos en cada turno, el personal deberá avisar de los desperfectos o incidentes ocurridos con la mantención del recinto. Aquellos que requieran una

solución urgente, serán comunicados verbalmente de inmediato a la dirección, posteriormente, se realizará el registro en cuaderno correspondiente.

La capacitación podrá realizarse por otros colaboradores de la fundación o a través de entidades externas, como mutual de seguridad, instituciones acordes a prevención y mantención de equipamientos, bomberos de la comuna, entre otros. Esta formación será diferenciada, debido a que existen temáticas generales como específicas que solo el grupo de trabajo y/o área debe manejar.

Las actividades de mantenimiento se ejecutarán con el objetivo de, optimizar la utilización de los sistemas, reducir costos de fallas, maximizar la vida útil de los equipos, sistemas e instalaciones; evitando con ello la ocurrencia de fallas, errores en los sistemas o inhabilitación de las instalaciones con las cuales se interrumpan los procesos o afecten la seguridad de las personas.

A continuación, se detalla la frecuencia de las mantenciones que se deberán realizar en el ELEAM de Coyhaique durante el período de operación.

ANEXO II

PLAN DE MANTENCIÓN

Señalar la cantidad de veces que se realizará la mantención por semestre

	ITEM	1° semestre	2° semestre	3° semestre	4° semestre	5° semestre	6° semestre
Mantención techumbre	Mantención y reposición de planchas, tornillos y otros.	1		1		1	
	Repase de sellos, en techo, canaletas y bajadas.	1		1		1	
	Mantención, limpieza y reposición de canaletas, ganchos.	1		1		1	
	Mantención, limpieza y reposición de bajadas de aguas lluvias.	1		1		1	
	Mantención Aleros, limpieza y barniz antihumedad.	1		1		1	
Mantención de calefacción	Mantención de Radiadores	1		1		1	
	Mantención de Caldera	1	1	1	1	1	1
	Mantención de Ductos	1	1	1	1	1	1
	Mantención de Protecciones	1		1		1	
Mantención eléctrica	Cableados		1		1		1
	Centros alumbrado		1		1		1
	Enchufes		1		1		1
	Luminarias/ampolletas y carcasas		1		1		1
	Interruptores		1		1		1
	Mantención de Tablero debe incluir mediciones, reposición componentes, reapriete.		1		1		1
Mantención corrientes débiles	Sistema de llamados y timbres, debe incluir la reposición de componentes.		1		1		1
	Revisión, reparación y reposición, detectores de humo.		1		1		1
	Sistema de Cámaras de vigilancia		1		1		1
	Sistema de Alarmas, se debe revisar cableado, sensores y chicharras.		1		1		1
Mantención de gasfitería	Grifería, de todos los recintos húmedos del establecimiento.	1		1		1	
	Sifones Lavafondos de todos los recintos húmedos del	1		1		1	

	establecimiento.						
	Componentes Duchas, de todos los baños del establecimiento.	1		1		1	
	Componentes WC, de todos los recintos húmedos del establecimiento.	1		1		1	
	Limpieza y Reposición Sifones Lavamanos, de todos los recintos húmedos del establecimiento.	1		1		1	
	Limpieza y Reposición Sifones Lavaderos, de todos los recintos húmedos del establecimiento.	1		1		1	
	Limpieza y Reposición de piletas de desagüe y ductos de descarga.	1		1		1	
	Calefón/termos	1	1	1	1	1	1
Mantención de ventanas	Vidrios y sellos.	1		1		1	
	De marcos, perfiles y mosquiteros	1		1		1	
	De manillas, bisagras y otros.	1		1		1	
Mantención de puertas	Bisagras, marcos	1		1		1	
	Manillas y quincalleria	1		1		1	
	De todas puertas y mosquiteros	1		1		1	
Mantención de pinturas Se debe considerar, la reparación De muros y aplicación de pasta y Sellantes antihumedad en las Zonas que lo requieran.	Mantención de Pintura Oficinas			1			
	Mantención Pintura Dormitorios			1			
	Mantención Pintura Espacios comunes			1			
	Mantención Pintura Circulaciones			1			
	Mantención Pintura Baños			1			
	Pintura de cercos perimetrales				1		
	Mantención Pintura Cocina y Bodegas Alimentos				1		
	Mantención Pintura Lavandería				1		
Mantención de escaleras y rampas	Mantención Pasamanos y barandas		1		1		1
	Mantención y reposición gradas de goma		1		1		1
Mantención	Secadores de mano	1		1		1	

de accesorios baños	Portarollos	1		1		1	
	Barras de apoyo.	1		1		1	
Mantención pavimentos	palmetas interiores quebradas	1		1		1	
	Radieres	1		1		1	
	pastelones	1		1		1	
Mantención de revestimientos muros	palmetas interiores quebradas	1		1		1	
	revestimientos varios (entre otros: papeles y otros)	1		1		1	
	Limpieza y repase de fragüe en muros con cerámica o porcelanato.	1		1		1	
Equipo contra incendio	Red seca/húmeda	1		1		1	
	Extintores	1	1	1	1	1	1
Mantención de ascensores y montacargas	Debe ser mensual	6	6	6	6	6	6
Mantención de cocina	Quemadores y horno		1		1		1
	Campana, Filtros y Extractor		1		1		1
Mantención lavandería	Lavadoras		1		1		1
	Secadoras		1		1		1

3.2 Plan de Intervención – Área Atención Usuaria.

Debe incluir, a lo menos, aspectos sobre alojamiento, alimentación, aseo y servicios de apoyo y cuidado especializados, de acuerdo al nivel de funcionalidad.

Señalar brevemente cómo se propone prestar los servicios que se detallan a continuación y agregar otros si se considera pertinente.

a) Diagnóstico y evaluación geriátrica integral: debe adecuarse a las exigencias del protocolo "evaluación y diagnóstico" explicitando a lo menos distribución de las funciones y tareas del equipo.

ONG Pather Nostrum tiene como visión: "Construir un país inclusivo, donde todos sintamos que somos aporte e inspiración del amor que Dios nos regala". Así mismo, la misión es "Contribuir a la inclusión Social y laboral, respondiendo a las necesidades reales de personas en vulnerabilidad y en situación de discapacidad, basada en la acogida, acompañamiento, entrega y potencialización de sus capacidades". Debido a lo anteriormente señalado, es que nuestra fundación reconoce la importancia de entregar un servicio y atención de calidad a los adultos mayores residentes, a través de un enfoque de derecho y basado en la atención centrada en la persona. Es por esto que, en la etapa inicial, es primordial realizar un protocolo de evaluación y diagnóstico con cada uno de los adultos mayores que ingresarán al ELEAM, lo que permitirá crear un plan de atención integral de acuerdo al aporte de cada profesional que intervendrá al interior del establecimiento.
Es sabido que los programas de evaluación geriátrica aumentan la precisión diagnóstica, funcionalidad física, afectividad y cognición de los usuarios y, a la vez, reducen la necesidad de medicamentos, los costos y tasas de mortalidad, de ahí la importancia de trabajar con un equipo interdisciplinario en donde cada uno entregue sus apreciaciones desde su disciplina, en beneficio de la intervención individual de cada residente.

Una vez que el adulto mayor ingresa a la residencia, hay ciertas etapas que deberá cumplir tanto el director técnico como los diversos profesionales, técnicos y asistentes de trato directo. Para esto, en primer lugar, se deberá cumplir con el protocolo de acogida, el que tiene por objetivo facilitar el proceso de ingreso de la persona mayor, recibiendo, acogiendo, presentando al personal y a las otras personas mayores que ya residen en el establecimiento, mostrando cada uno de los espacios de la residencia, tanto a éste, como a sus familiares o personas significativas que lo acompañarán en dicho proceso, facilitando así, una adaptación del residente al nuevo ambiente en él que se desenvolverá. Es también en esta etapa, en donde se darán a conocer los derechos y deberes del usuario en la residencia, junto con el reglamento interno del lugar, explicando y aclarando dudas que puedan ir surgiendo a lo largo de este primer encuentro. Es importante destacar que esta etapa estará a cargo del director técnico, pero podrá ser ejecutada por alguno de los profesionales que compone el equipo del ELEAM. Durante este proceso, además se presentará al asistente de trato directo designado como referente para acompañar su proceso de adaptación y acompañamiento. Finalmente, la persona mayor deberá dar cuenta de sus preferencias, firmar el consentimiento de traslado a un servicio de salud, en caso de alguna emergencia y/o para acceder y mantener un tratamiento vinculado a su atención en caso que lo requiera durante su estadía.

La segunda etapa de este proceso es la denominada evaluación y diagnóstico, la cual también estará a cargo del director técnico y se iniciará una vez que el adulto mayor ingresa a la residencia, en un plazo no superior a las 24 horas. Para esto, en primer lugar, es importante mencionar que el equipo de trabajo deberá realizar una valoración geriátrica integral (VGI), abarcando, a través de ella, las dimensiones biomédicas, funcionales, mental-afectivo y social de cada residente, aportando y visualizando -además- información relevante que puedan otorgar tanto el adulto mayor como la persona significativa y/o el contexto en donde se desarrolla dicha evaluación.

Es en esta etapa donde se debe informar al adulto mayor sobre el proceso que involucra dicha evaluación, considerando siempre su participación activa en el proceso, permitiendo construir a través de sus expectativas, necesidades, temores, etc., su propia intervención.
Finalmente, es importante mencionar que cada uno de los instrumentos aplicados, permitirá que el equipo de trabajo, pueda crear un plan de atención integral (PAI) por cada usuario, el que podrá ser monitoreado y modificado durante su estadía en la residencia, contando siempre con la aprobación final del adulto mayor durante el proceso. Cabe destacar que cada una de las pautas y los informes que se elaborarán a partir de este momento, deberán quedar registrados en la carpeta individual de cada adulto mayor y serán traspasados a un programa computacional (software) de fácil acceso para cualquiera de los profesionales que estará vinculado a los casos y atenciones a los adultos mayores dentro del ELEAM.

Además, en esta etapa y durante toda la intervención con los residentes, se deberán generar diversas estrategias para conocer motivaciones, intereses y necesidades de cada uno, las que se deberán adecuar según la funcionalidad o dependencia de cada persona mayor.

A continuación, se describirán las etapas que involucra el proceso de evaluación y diagnóstico:

1. Aplicación de evaluación de ingreso:

Como primera medida se realizará la entrevista de ingreso al adulto mayor, la que tiene por objetivo recabar y detallar los aspectos críticos que el equipo debe conocer sobre éste, incorporando tanto los datos personales del nuevo residente como de la persona significativa que acompañará al usuario durante su proceso de estadía (en caso de que éste no tenga un referente responsable, los profesionales deberán indagar y buscar estrategias para generar dichos vínculos, siempre tomando en cuenta la decisión final del adulto mayor en este proceso). Además, esta ficha deberá contemplar las condiciones de salud, tratamientos, necesidades básicas y/u observaciones que los profesionales puedan pesquisar en este primer acercamiento.
El encargado de este proceso será el profesional de enfermería, quien deberá completar la ficha de ingreso durante las primeras 24 horas, respetando siempre el proceso de adaptación del usuario y estimulando en caso de ser necesario este procedimiento, generando un ambiente de confianza y calidez que favorezca la participación activa del adulto mayor. Además, durante estas primeras horas de estadía del residente, los profesionales del equipo deberán registrar las primeras evaluaciones, las que serán complementadas con la valoración geriátrica integral.

2. Completar valoración geriátrica integral (VGI):

Las especiales características de los adultos mayores, en el que confluyen los aspectos intrínsecos del envejecimiento fisiológico y la particular forma de presentación de la enfermedad, hacen necesaria la aplicación de un sistema específico de valoración. La valoración geriátrica integral (VGI) surge, además, como respuesta a la alta prevalencia en el adulto mayor de necesidades y problemas no diagnosticados, de disfunciones y dependencias reversibles no reconocidas, que se escapan a la valoración clínica tradicional.
El adulto mayor se caracteriza por la presencia de grandes síndromes de etiología multifactorial y presentación atípica, los que son denominados síndromes geriátricos (inmovilidad, caídas, incontinencia urinaria, deterioro cognitivo, desnutrición y mal nutrición.) que se entienden como el conjunto de cuadros originados por la conjunción de una serie de enfermedades que alcanzan una enorme prevalencia, causante en muchos casos, de incapacidad funcional o social.
Es por esto que, para comprender cómo el equipo multidisciplinar interviene conjuntamente y

de manera holística en el tratamiento de pacientes institucionalizados que presentan uno o varios de estos síndromes, se realiza la VGI, la cual se entiende por un instrumento que permite, dentro de la valoración clínica del paciente adulto mayor, integrar los conocimientos de las esferas clínicas, psicológicas, mentales y sociales, lo que faculta para obtener una visión amplia y clara del contexto en que se encuentra el residente. Facilita el diagnóstico no solo de entidades patológicas habituales, sino que también de los síndromes anteriormente mencionados. Tiene por objetivo desarrollar un plan de tratamiento y seguimiento de dichos problemas, con el fin de disminuir la morbilidad y la mortalidad de la población geriátrica y mejorar su calidad de vida, así como la óptima utilización de recursos. Para afrontarlos desarrollamos el abordaje terapéutico llevado a cabo por los siguientes profesionales y/o técnicos: médico, enfermero/a, kinesiólogo/a, nutricionista, terapeuta ocupacional, fonoaudiólogo/a, psicólogo/a, podólogo/a, trabajador/a social, técnicos en enfermería, principalmente.

Es importante destacar que este proceso se deberá llevar a cabo dentro de las dos primeras semanas, contadas desde el ingreso del adulto mayor en el establecimiento. Cabe señalar, que estos tiempos siempre son estimados, ya que van a depender de la realidad y la adaptación de cada residente, por lo cual no podrá ser un proceso rígido, sino más bien, se irá construyendo de acuerdo a los tiempos de cada uno. Para este procedimiento se deberá trabajar a través de 4 grandes áreas: biomédica, funcional, mental y social. A continuación, se detalla cada una de ellas:

a) Biomédica

La primera es la evaluación clínica, que debe contar con una entrevista clínica clásica, añadiendo un interrogatorio directo sobre la presencia de alguno de los grandes síndromes geriátricos, historia farmacológica, historia nutricional, exploración física, solicitud de exploraciones complementarias, entre otros temas, y en la cual se aplicarán pautas establecidas previamente por los estándares de calidad entregados por SENAMA (Detección del síndrome confusional agudo, Escala de riesgo J.H. Downton, Escala de Norton riesgo de úlceras por presión, Etapas de dismovilidad de Dinamarca, Cuestionario de incontinencia urinaria, ICIQ-SF, Screening de deglución directa a indirecta, Guss Recomendaciones de alimentación, Evaluación del estado nutricional integrada, Cuestionario de somnolencia diurna de Epworth e Índice de gravedad del insomnio ISI) Finalmente, cabe destacar que esta evaluación deberá contar al menos con el trabajo de los siguientes profesionales: médico, enfermero, fonoaudiólogo y nutricionista.

b) Funcional

La segunda área está enfocada en evaluar y conocer el grado de independencia y autonomía de las personas mayores (P.M). Se entiende por competencia funcional la capacidad del individuo para llevar a cabo por sí mismo una actividad o proceso. En este dominio son estudiadas las actividades de la vida diaria (AVD), consideradas por la OMS como el indicador más importante para medir funcionabilidad en las P.M.
La evaluación de la esfera funcional se enfoca principalmente en conocer la dependencia o independencia a la hora de comer, de vestirse, de realizar el aseo personal, la necesidad de pañales, sondas o colectores por incontinencia de esfínteres, sin olvidar conocer aspectos relacionados con la capacidad para la deambulación con o sin ayuda (humana o técnica, en la cual se incluyen bastones, muletas, andadores, silla de ruedas), la habilidad para las transferencias y antecedentes de caídas, con aplicación de test estandarizados (Índice de Barthel, Índice de Katz, Cuestionario de actividad funcional de Pfeffer, Escala visual analógica EVA, Escala de Lawton and Brody, Evaluación manejo de dinero, Test de marcha 6 minutos,

Estación unipodal, Timed up and Go, Escala de Tinetti). Estas pautas de evaluación, estarán a cargo del terapeuta ocupacional y kinesiólogo (a) de la residencia.

c) Mental

El área mental de la VGI está enfocada en evaluar los trastornos de las funciones cognoscitivas y alteraciones de la esfera afectiva que repercuten negativamente en la capacidad funcional, es decir, en las actividades de la vida diaria. La evaluación de la función cognitiva incluye las actividades intelectuales, a través de las que el individuo recibe, almacena y procesa la información relativa a él mismo, a los demás y al entorno (orientación, memoria, cálculo, percepción, comunicación, pensamiento, atención y lenguaje), las alteraciones cognitivas se atribuyen con frecuencia erróneamente al proceso de envejecimiento, otras veces, el paciente con un deterioro cognitivo leve o moderado ofrece una imagen lúcida e intacta desde el punto de vista intelectual y su deterioro pasa inadvertido, por lo que la prevalencia de este trastorno puede desestimarse.
Es por esto, que la valoración mental de la VGI, se enfoca principalmente en la aplicación de pautas de evaluación estandarizadas con la finalidad de identificar estado cognoscitivo y afectivo del residente. Para esto se aplican los siguientes instrumentos: Mini-Mental State Examinator Modificado, Test de memoria acortado SPMSQ – E. Pfeifer, Escala de depresión geriátrica de Yesavage abreviado, Escala de ansiedad y depresión de Goldberg y Cuestionario de Expectativas del adulto mayor en la residencia. Es importante destacar que los profesionales que estarán a cargo de esta área son: psicólogo (a) y terapeuta ocupacional.

d) Social

Finalmente, el área social de la VGI tiene como objetivo determinar los factores sociales que influyen en el estado de salud de los adultos mayores, los que pueden afectar directamente la duración y calidad de vida de éstos. Además, permite conocer su problemática social e identificar sus principales dificultades y conocer el apoyo inmediato brindado por los servicios sociales, la comunidad y la familia (redes de apoyo). Permite dilucidar la relación del adulto mayor con su entorno, evalúa las relaciones humanas, el soporte material para cubrir sus necesidades físicas y psicológicas, actividad laboral, escolaridad, recoge las condiciones de vida, dinámica y estructura familiar, convivencia (solo o acompañado), si son maltratados, soporte social, recursos económicos y materiales, entre otros tópicos, los que permitirán tramitar los recursos sociales que va a precisar el residente al interior del Establecimiento. Para esto se utilizan instrumentos como: Ecomapa, Genograma y Escala de calidad de vida EQ5D, los cuales son aplicados por el trabajador social del ELEAM.

Con todo lo anteriormente señalado, se podrá tener una visión global de la persona mayor, lo cual le entrega al equipo multidisciplinario la oportunidad de fijar metas y realizar programas individualizados de cuidado, que nos darán la posibilidad de otorgar una mejor calidad de vida al residente, permitiendo realizar un proceso de intervención, seguimiento y reevaluación de cada persona acorde a las necesidades observadas.

3. Reunión de equipo:

Cuando ya se cuente con todos los antecedentes recopilados, se procederá a realizar la reunión general técnica con todos los actores involucrados, (profesionales del equipo de trabajo, director técnico, cuidador responsable, entre otros que se consideren necesarios), la cual no debe pasar del inicio de la tercera semana contada desde el ingreso del residente al establecimiento.

Esta instancia tendrá como finalidad analizar los resultados obtenidos en la aplicación de las distintas pautas e instrumentos que fueron abordados en la VGI, las observaciones realizadas por el equipo de trabajo y los intereses del adulto mayor y su persona significativa, permitiendo así, definir objetivos individuales y elaborar el plan de intervención integral más atingente a la persona mayor. Esto permitirá generar actividades y cuidados generales para éste, siempre tomando como referencia el modelo de atención centrado en la persona con un enfoque de derecho.

Finalmente, es importante destacar que la evaluación integral de cada usuario se debe realizar anualmente, o cada vez que la situación lo amerite, ya sea por cambios en la situación inicial del adulto mayor por causa de enfermedad, o porque el propio residente así lo solicite, entre otros.

b) Atención gerontogeriátrica. Planes de trabajo por profesionales de salud y cronogramas.

Plan de trabajo por profesional

Plan de trabajo Kinesiología

Al ingresar el adulto mayor a la residencia, el kinesiólogo tendrá por objetivo realizar la valoración geriátrica integral, con el fin de identificar las necesidades y problemáticas sobre los niveles de dependencia del adulto mayor en relación a su especialidad y para esto realizará una evaluación en el área motora, respiratoria, neurológica y funcional a cada residente para identificar problemáticas individuales y grupales dentro de la residencia, dividido de la siguiente forma:

- Área motora: Se evaluará rango articular activo y pasivo, fuerza muscular según la escala modificada del MRC (Medical Research Council) y flexibilidad de músculos principales (Cuádriceps, isquiotibiales, tríceps sural, glúteo mayor y medio, abdominales, paravertebrales, bíceps, tríceps, deltoides y trapecio superior)
- Área Respiratoria: Se evaluará disnea, tos, expectoración, patrón ventilatorio, musculatura respiratoria, volúmenes y flujos pulmonares
- Área neurológica: Se evaluará nivel de independencia con escala FIM, reflejos osteotendinosos superficiales y patológicos según intensidad, espasticidad según escala de aschword modificada y evaluación de sensibilidad superficial y profunda.
- Área funcional: Se evaluará marcha y equilibrio con la escala tinetti.

Cabe destacar, que los estándares de calidad de SENAMA, explican cuáles serán las pautas que deberá aplicar el kinesiólogo y serán complementadas con otras según la especificidad, de manera de poder generar una intervención integral con cada adulto mayor.

Una vez realizadas las evaluaciones se analizarán los resultados y se organizará el plan de atención integral con cada adulto mayor evaluado, junto a los otros profesionales que forman parte del equipo de trabajo, decidiendo también en conjunto al residente el objetivo y las áreas a trabajar de forma individual, el tiempo estimado y la frecuencia de trabajo, junto con esto se crearán grupos de trabajo con otros residentes según las similitudes de sus resultados.

Principalmente tras la evaluación y creación de la intervención específica, el kinesiólogo busca proteger la funcionalidad y aumentar la independencia del residente, lo que ayuda a una mejor calidad de vida, además influye en la forma en que se puede enfrentar una enfermedad, ya que

retarda y combate los procesos degenerativos del organismo. Dentro de lo que se incluye conservar y mantener la fuerza para poder seguir siendo el mayor tiempo posible independiente, tener más energía para llevar a cabo las cosas que desea hacer, mejorar el equilibrio, colaborar en la prevención y tratamiento de algunas enfermedades como diabetes, hipertensión arterial y enfermedades coronarias.

Junto con el equipo multidisciplinario (terapeuta ocupacional, enfermera y médico) evaluará requerimiento y prescripción de ayudas técnicas y capacitarán en su uso al residente; además de realizar capacitaciones especificas al personal de apoyo y cuidados, residentes y familiares.

Es importante destacar que el kinesiólogo deberá velar por el cumplimiento de algunos protocolos estipulados por SENAMA, encontrando los siguientes:

- Protocolo prevención de caídas (junto al terapeuta ocupacional)
- Protocolo de entrenamiento para el control de esfínter (junto a enfermero)
- Protocolo de reactivación física (junto a terapeuta ocupacional)
- Protocolo de actividad física y gerontopsicomotricidad

Plan de trabajo Trabajador Social

La intervención del trabajador social da inicio con la recopilación de la historia social del adulto mayor, tanto en entrevista personal, así como de la información obtenida de sus familiares y/o cuidadores mediante evaluaciones estandarizadas y entrevistas semi-estructuradas. Para esto, es importante aplicar algunas pautas establecidas por los estándares de calidad de SENAMA, abarcando entre estas, ecomapa y genograma, los que entregarán información valiosa para la valoración geriátrica integral que se debe hacer a cada adulto mayor dentro de las primeras semanas en su ingreso al establecimiento. En relación a la información obtenida, se realiza el diagnóstico y se procede a la elaboración del plan de atención integral junto al equipo de profesionales, de acuerdo a las necesidades detectadas, así como con aquellas expresadas por el residente y su cuidador.

Junto con esto, además de participar activamente en reuniones semanales, evaluaciones bimensuales y seguimiento de VGI semestral, dentro del plan de trabajo de este profesional, se encuentra investigar sobre los aspectos sociales relativos a las personas mayores. Supervisar que todos los residentes cobren la pensión que les corresponda y gestión de aquellos cambios necesarios, además de realizar procedimientos de solicitud de pensión a aquellos que no tengan una reconocida.

Por otra parte, deberá entregar asesoramiento y orientación a todas las familias de los residentes. Para esto, es importante fomentar y favorecer el vínculo con dichas redes, respetando siempre la opinión de cada uno de los residentes frente a este tema. En este caso, es primordial mantener contacto de forma permanente con ellos, no solo manteniéndolos informados respecto a la intervención que se realizará durante su estadía, resguardando ante todo la privacidad y la intimidad de los adultos mayores, sino que también haciéndolos participes de las actividades y las visitas de estos a la residencia. Esto, siempre y cuando las medidas sanitarias lo permitan.

Uno de los roles importantes de este profesional al interior del ELEAM, es generar la vinculación de los adultos mayores con las redes comunitarias, generando así una coordinación intersectorial que permita que éstos puedan acceder a diversas entidades, según las necesidades que deben ser abordadas durante su estadía en el lugar, de acuerdo al plan de

atención establecido al inicio del proceso. En este caso se observa la vinculación con hospitales, consultorios, entidades privadas, entidades religiosas y/o de culto, culturales, entre otras. Para lograr esto, se requerirá que el trabajador social, identifique las redes existentes en el territorio, formales e informales, visualizando así, oportunidades y servicios disponibles, que permitan mejorar la calidad de vida de cada adulto mayor.

También, es importante destacar que el profesional del área deberá fomentar, asesorar y acompañar la creación y la implementación de un consejo de residentes, el que permitirá que los adultos mayores se reúnan para exponer sus inquietudes, resolver dudas y proponer mejoras. Además, deberá encargarse de generar una red de voluntariado, la que permitirá mejorar las atenciones y el servicio que se entrega en la residencia.

Otra de las funciones relevantes de este profesional en el ELEAM, es la relacionada con el acompañamiento en el proceso de la muerte de los residentes y familiares, dando el soporte adecuado en cada caso. En caso de defunción de un residente, se deberá contactar con los familiares e iniciar todos los trámites burocráticos para proceder a su traslado, gestionando lo que se requiera para dicho procedimiento.

Finalmente, es importante destacar que el trabajador social deberá velar por el cumplimiento de algunos protocolos establecidos en los estándares de calidad de SENAMA, dentro de los cuales se encuentran los siguientes:

- Protocolo de manejo de dinero (junto al Terapeuta Ocupacional)
- Protocolo consejo de residentes
- Protocolo de voluntariado
- Protocolo de egreso.
- Protocolo de fallecimiento (junto a enfermero)
- Protocolo Desarrollo Comunitario.
- Protocolo Actividades de la residencia o salidas recreativas (junto al Terapeuta Ocupacional)

<u>Plan de trabajo Médico.</u>

Dentro de los tiempos establecidos, el médico es el encargado de realizar la valoración biomédica del residente, redactar la correspondiente historia médica, así como también las certificaciones profesionales sobre el tipo de vida más acorde a seguir, realización o derivación para exámenes médicos y diagnósticos, prescribiendo los tratamientos más acordes con las terapias de prevención, asistencia y rehabilitación indicadas en dichos diagnósticos, reconocer y prescribir rehabilitación necesaria y su tratamiento, prescripción de fármacos y valoración de polifarmacia, programar y supervisar junto al nutricionista los menús y dietas alimentarias de los usuarios e informar a los familiares sobre su estado de salud (en aquellos casos donde se requiera).

Al igual que los otros profesionales, el médico participará del plan de atención integral de acuerdo a su área, que deberá ir en beneficio directo de acuerdo a las necesidades e intereses de cada adulto mayor. Para obtener esta información, se requerirá que se apliquen pautas establecidas por SENAMA, las que arrojarán datos relevantes que permitirán entregar un servicio de calidad en lo que respecta al área de la salud.

Junto con esto se estipula dentro de su intervención:

- Proporcionar asistencia médica de urgencia a todos los usuarios.
- Elaborar programas de medicina preventiva.
- Supervisión general del centro, en el aspecto sanitario y de inspecciones.
- Asesorar sobre las medidas profilácticas que deban adoptarse en casos específicos y/o generales.
- Relación con los sistemas sanitarios del entorno.
- Participación semanal en reuniones del equipo con objeto de realizar evaluación y seguimiento del plan individual de cada residente y evaluar en conjunto modificaciones en el plan de trabajo, según VGI.

Al momento de realizarse algún egreso de usuario, el médico es el encargado de realizar una completa evaluación al residente y entregar indicaciones tanto a familiar como usuario y posible médico de atención para la mantención del bienestar integral del ex-residente.
En caso de defunción, realizará los procedimientos médicos necesarios para constatar fecha, hora, lugar y causa del fallecimiento del residente.

Finalmente, es preciso mencionar que este profesional deberá cumplir con algunos protocolos establecidos por SENAMA en los estándares de calidad, dentro de los cuales se encuentra:

- Protocolo frente a agitación del adulto mayor (junto al psicólogo)

<u>Plan de trabajo Enfermería</u>

Dentro de los tiempos determinados el personal de enfermería realizará una valoración geriátrica integral, que evalúe el estado de salud y el nivel de funcionalidad al momento del ingreso a la residencia; para ello se controlarán signos vitales y aplicará pautas de intervención para conocer estado, las que están establecidas previamente por los estándares de calidad de SENAMA. En relación a los resultados obtenidos, el equipo de enfermería realizará un plan de cuidado individual que determinará las acciones necesarias para la prevención, mantención y rehabilitación del usuario. Para esto, junto al equipo de profesionales, se creará un plan de atención integral, y el cual será cotejado con las necesidades y los intereses de cada adulto mayor.

Como equipo de enfermería, su plan de intervención está centrado en desarrollar actividades dirigidas a los residentes de promoción de la salud y de prevención de la enfermedad o problemas derivados, teniendo en cuenta las situaciones de fragilidad en que se encuentran, también dirigidas a su familia y/o cuidadores informales, educar para el mantenimiento de la salud y la adaptación al proceso de envejecer, identificando situaciones de riesgo, ayudando en la recuperación de las enfermedades o bien en el seguimiento de situaciones crónicas y en la ayuda personal en el proceso de muerte.

También, este profesional deberá participar en el trabajo del equipo multidisciplinario, para poder dar el cuidado necesario, definiendo y formulando su especificidad en las atenciones a los residentes, asumiendo el rol que le corresponde en cada circunstancia, intercambiando con los otros profesionales las opiniones, conocimientos y experiencias en cualquier ámbito de actuación.

Junto con ello el enfermero/a deberá realizar las siguientes funciones:

- Manejar el botiquín, entregar medicamentos a auxiliares de enfermería y supervisar su preparación y administración de acuerdo a protocolo.

- Controlar el inventario farmacológico para el correcto funcionamiento de los medicamentos con cada residente.
- Coordinar y realizar supervisión de las funciones de técnicos en enfermería y cuidadoras de los residentes.
- Coordinar el sistema de tunos de funcionamiento con la finalidad de garantizar el personal para las diferentes rotaciones.
- Supervisar el plan de trabajo y asistencia del personal de apoyo, con la finalidad de prevenir complicaciones derivadas de la inmovilidad.
- Vigilar el cumplimiento del tratamiento farmacológico y no farmacológico del residente en forma diaria, mediante ficha médica y a través de conversación diaria.
- Monitorear diariamente el estado y la evolución del residente, a través de signos y síntomas que se informarán al médico.

Finalmente, es importante destacar que este profesional deberá ejecutar la implementación de algunos protocolos establecidos por los estándares de calidad de SENAMA, dentro de los cuales se encuentran:

- Protocolo de ejecución de salidas a la red de salud.
- Protocolo cuidados básicos de enfermería.
- Protocolo de cuidados paliativos.
- Protocolo de prevención y tratamiento de úlceras por presión.
- Protocolo frente a agitación del adulto mayor (junto con médico y psicólogo).
- Protocolo actuación frente a caídas.
- Protocolo entrenamiento para el control de esfínter (junto a kinesiólogo).

Cabe destacar, que cada uno de estos planes cuenta con un plan de trabajo particular, por lo cual es obligación de este profesional cumplir a cabalidad dicho estándar en la atención.

<u>Plan de trabajo Nutricionista</u>

Dentro del tiempo establecido, el nutricionista aplicará una evaluación de ingreso de cada residente con la finalidad de conocer su estado nutricional, la cual se realizará con información obtenida por el usuario, familiar o cuidador responsable mediante la aplicación de algunas pautas establecidas por SENAMA, además de conocer su talla e IMC.

Una vez obtenido los datos y clasificados los requerimientos de cada residente se procederá a la realización del plan de atención integral junto al equipo de profesionales, y el cual le permitirá crear las pautas de alimentación de cada usuario acorde a sus necesidades.
Para esto y como primera medida, se elaborará un menú basal. Este menú basal es la minuta estándar de la residencia, destinado a los usuarios que no presentan ninguna patología o enfermedad específica, y que tienen mayor libertad a la hora de comer. Éste, debe estar adaptado a las necesidades especiales que implica el envejecimiento como lo es, reducción calórica, menor contenido de sal, etc. Sin dejar de lado que este sea lo más apetecible posible, manteniendo una adecuada calidad nutricional, considerando que los adultos mayores tienen una mayor apetencia por las recetas tradicionales.

El siguiente paso de acuerdo a la evaluación y con aquellos residentes que presenten diversas particularidades, es necesario la elaboración de fichas técnicas de los menús diferenciados. Para esto, el nutricionista trabajará en conjunto con el equipo de cocina, de manera que se logren estandarizar y normalizar los procesos de producción y asegurar una cantidad de

energía y nutrientes a los residentes. Las fichas técnicas incluyen ingredientes y cantidades respectivas para elaborar cada plato, la presencia de los alérgenos alimentarios, así como indicaciones para su elaboración.

Cada minuta contará con: plato de fondo, ensalada y/o sopa, postre, pan y un líquido y además estarán diferenciados de la siguiente forma:

- Menú para diabéticos: Tendrá en cuenta la cantidad de hidratos de carbono que se incluyen. Los que deben encontrarse en cantidad estable y regular a lo largo de la semana.
- Menú para residentes con problemas de masticación: Los problemas de masticación son muy comunes en gente de avanzada edad, debido a las alteraciones que suelen presentar en la mandíbula. En este menú se incluyen platos con texturas y consistencias blandas que se adaptan a estas características.
- Residentes con problemas gástricos: Los problemas gástricos también son muy habituales entre la población mayor, debido al deterioro de las secreciones gástricas y, en general, al deterioro del funcionamiento del aparato digestivo. En este menú se deben incluir platos poco especiados y fáciles de digerir.
- Menú texturizado: Estos menús están indicados para personas que requieran seguir una dieta triturada debido a alguna patología como la disfagia (dificultad para tragar), enfermedades neurológicas (Alzheimer, Parkinson), ciertas enfermedades oncológicas (cáncer de cuello y cabeza) o casos de post-operatorio que requieran una dieta blanda o triturada.
- Menú hipo lipídico: Este menú incluye platos que contienen poca cantidad de grasa. Esta dieta está indicada para pacientes con el colesterol y los triglicéridos elevados. Los pacientes con problemas en la vesícula biliar o que sufren pancreatitis también deben seguir una dieta especial exenta en grasa.

El nutricionista es el encargado de llevar el control de calidad del servicio de comidas y nutrición. Además de participar semanalmente en las reuniones con el equipo multidisciplinar entregando la información necesaria de cada usuario.

Junto con esto, se encargará de manera mensual, de entregar formación y capacitación personal de alimentación, permitiendo asegurar el correcto funcionamiento de la cocina. Es de gran relevancia el trabajo mancomunado del nutricionista con los cocineros, para que éstos, a la hora de cocinar, respeten las fichas técnicas de los platos y así se consiga la mayor calidad nutricional posible.

Finalmente, cabe destacar que este profesional, deberá ejecutar algunos protocolos establecidos por los estándares de calidad de SENAMA, dentro de los cuales deberá cumplir a cabalidad lo que ahí se solicita, a través de diversas actividades e intervenciones, permitiendo que el objetivo para dicha área se realice de la mejor manera. El protocolo que está bajo su mando es el siguiente:

- Protocolo de alimentación y nutrición.

<u>Plan de trabajo Terapia Ocupacional</u>

Dentro del tiempo establecido, el terapeuta ocupacional (TO) realizará las evaluaciones pertinentes para conocer la capacidad funcional del adulto mayor en relación a sus AVD, y las adaptaciones de éste con su entorno. Todo esto, permitirá desarrollar un programa individual

de tratamiento para cada residente. Para esto, al inicio del proceso deberá aplicar unas pautas de evaluación establecidas por SENAMA, que permitirán recabar información respecto a la situación actual de éste. Toda esta información servirá para que el profesional pueda realizar la valoración geriátrica, en donde luego del consenso entre la opinión de los demás profesionales y los intereses del residente, se cree un plan de atención integral que se desarrollará durante toda su estadía.

El trabajo del TO estará centrado principalmente en fomentar un mayor grado de independencia e integración social de la persona.

Las áreas a trabajar serán:

- Actividades básicas de la vida diaria: Son aquellas que se refieren al autocuidado (bañarse, vestirse, asearse, etc.).
- Actividades de la vida diaria instrumentales: Son aquellas que se relacionan con el entorno, son más complejas (cuidado de otros, uso del teléfono, compras, movilidad en la comunidad, etc.).
- Actividades avanzadas de la vida diaria: Relacionadas con el trabajo y el tiempo libre, actividades prosociales y estilo de vida.
- Estimulación funcional: Estimulación de las capacidades y habilidades que permiten llevar a cabo todas las actividades anteriormente citadas, como estimulación del esquema corporal, psicomotricidad, lateralidad, integración sensorial, etc.
- Asesoramiento y entrenamiento sobre el uso de ayudas técnicas junto al kinesiólogo.

Todas estas áreas se trabajarán mediante los planes de tratamiento establecidos acorde a capacidades e intereses de cada residente, incluyendo talleres individuales o grupales en función de las características de cada uno, siempre buscando y manteniendo al máximo su funcionalidad y autonomía dentro de la residencia.

Junto a esto participará activamente en las reuniones del equipo multidisciplinario, en donde se realizará la entrega de información de trabajo de cada uno de los usuarios para coordinar intervenciones, realizar reevaluaciones y adecuaciones de objetivos de trabajo acorde al estado de salud y funcional de cada profesional.

Finalmente, el TO deberá ejecutar algunos protocolos solicitados mediante los estándares de calidad de SENAMA, a través de estos, se podrán ejecutar una serie de actividades que irán en directo beneficio de cada adulto mayor. Dentro de los protocolos que el profesional deberá ejecutar se encuentran los siguientes:

- Protocolo manejo de dinero (junto al trabajador social).
- Protocolo de actividades de la residencia y salidas recreativas (junto al trabajador social).
- Protocolo estimulación cognitiva (junto a psicólogo y fonoaudiólogo).
- Protocolo prevención de caídas (junto a kinesiólogo).
- Protocolo reactivación física (junto a kinesiólogo).

<u>Plan de trabajo Psicología</u>

La intervención psicológica en esta edad exige una adaptación de las técnicas que son utilizadas en otros ámbitos, así como el desarrollo de instrumentos específicos. Es por esto que, dentro del período establecido, el psicólogo realizará la evaluación específica de su área que le

permita intervenir de forma diferenciada a cada residente, creando junto al equipo un plan de atención integral, de acuerdo a las necesidades detectadas y los intereses de cada adulto mayor. Con esto, se podrá entregar una atención centrada en:

- Atención directa: Orientada a la construcción de habilidades, competencias y recursos que permitan a la persona mayor enfrentar sus problemas con mayores probabilidades de éxito.
- Intervención indirecta: Enfocada en asesoramiento y consultoría a cuidadores y familiares, entregándoles información sobre manejo de situaciones y preparación en etapa de duelo, así como también, sobre el funcionamiento y mejoramiento de protocolos de atención y otras actividades y relaciones en la residencia.

Una vez que se han puesto en marcha las distintas planificaciones y programas colectivos e individuales, es necesaria su valoración para tomar decisiones al respecto; hacer cambios, mantener el programa, etc., buscando siempre la consecución efectiva de los objetivos propuestos.

Tomando lo anteriormente señalado, el psicólogo debe ser capaz de:

- Diseñar e implementar grupos de apoyo que favorezcan la calidad de vida del adulto mayor.
- Desarrollar estrategias de afrontamiento que le permita al adulto mayor enfrentarse a problemas cotidianos.
- Reconceptualizar y psicoeducar en el proceso de vejez y la calidad de vida en las residencias.
- Fomentar el desarrollo de una alta autoestima y autoconcepto.
- Prevenir y/o intervenir sobre la sintomatología depresiva.
- Desarrollar una comunicación asertiva dentro de la residencia.
- Desarrollar estrategias de autoeficacia.
- Entrenamiento de autocontrol emocional.
- Favorecer la estimulación cognitiva.
- Desarrollar talleres vinculados a las temáticas: afrontamiento de la enfermedad, procesos de duelo y acercamiento del residente a la muerte, psicoeducar sobre el impacto de las diversas áreas de funcionamiento del adulto mayor, entrenamiento en habilidades sociales enfocado en personas institucionalizadas, entrenamiento de expresión de sentimientos hacia personas con las que interactúa frecuentemente, fomentar la adaptación ecológica y social.

Además, este profesional podría realizar intervención con las familias, tutores y/o personas significativas de cada adulto mayor, abarcando los siguientes tópicos:

a) Entrenar a los familiares en estrategias de resolución de conflictos.
b) Fomentar la interacción eficaz entra la familia y el adulto mayor.
c) Entrenar a la familia con temas relacionados con el duelo y fomentar el crecimiento espiritual

Finalmente, el psicólogo deberá encargarse de la implementación de algunos protocolos establecidos por los estándares de calidad de SENAMA, dentro de los cuales tendrá que organizar junto a otros profesionales, actividades que permitan que se entregue un servicio de calidad al interior de la residencia. Los protocolos que están bajo su cargo son:

- Protocolo de adaptación y acompañamiento.
- Protocolo de estimulación cognitiva (junto a fonoaudiólogo y terapeuta ocupacional)
- Protocolo frente a agitación del adulto mayor (junto a enfermero y médico)

Plan de trabajo Podología

La intervención del área de podología se realizará a cada uno de los residentes, dando urgencia a aquellos derivados desde el área médica o en aquellos con historia clínica con complicaciones asociadas a este segmento.
Las atenciones estarán centradas en diagnosticar y tratar las afecciones y deformidades de los pies, mediante las técnicas terapéuticas propias de su disciplina, entregando un manejo integral preventivo y tratamiento especializado para las patologías de pie y uñas tan presentes en los adultos mayores como lo son: onicocriptosis, onicogrifosis, helomas plantares y dorsales y onicomicosis.

Toda atención y cuidados específicos serán registrados en la ficha personal de cada usuario para conocimiento de todo el equipo profesional. Además, deberá participar de las reuniones técnicas con el resto del equipo, permitiendo así, generar un plan de atención integral hacia el residente.

Plan de trabajo Fonoaudiología

Al igual que el resto de los profesionales, el fonoaudiólogo deberá participar de instancias de evaluación, mediante la valoración geriátrica integral, la cual permitirá crear un plan de trabajo durante la estadía del residente en el ELEAM.

Es por esto que, dentro del tiempo establecido, el fonoaudiólogo realizará evaluaciones pertinentes para obtener el perfil cognitivo del adulto mayor y su autopercepción en relación a audición, voz y deglución. Esto, con el objetivo de desarrollar un programa individual de tratamiento, considerando las necesidades de cada residente.

El fonoaudiólogo estará centrado principalmente en educar al adulto mayor sobre los cambios cognitivos, comunicativos y deglutorios que ocurren dentro del contexto de envejecimiento normal, mantener y estimular habilidades comunicativas, lingüísticas y procesos cognitivos que se ven afectados normalmente y por falta de estimulación.

Las áreas a trabajar serán:

- Estimulación cognitiva: Estimulación de atención, memoria, funciones ejecutivas y visuo-constructivas (gnosias, praxias, dibujo y cálculo).
- Estimulación de la comunicación: Estimulación de aspectos lingüísticos, tales como acceso al léxico (nominación, definiciones, fluidez verbal, relaciones léxicas, etc.), sintaxis (aspectos comprensivos y expresivos) y discurso (tanto oral como escrito).
- Educación y prevención: Se abordan contenidos de audición, voz y deglución, asociados a cambios esperados en el envejecimiento normal. Entrega de recomendaciones para cuidados específicos en cada contenido (estrategias para potenciar el canal auditivo-verbal, pautas de higiene vocal y pautas de alimentación segura).

Estas áreas se trabajarán en relación a los planes de tratamiento establecidos acorde a sus capacidades.

Se establece como objetivo transversal, promover la sociabilidad entre los adultos mayores, ya

que las actividades serán en un formato grupal, con la finalidad de mantener al máximo las capacidades cognitivas y comunicativas del residente.

Junto a esto, participará activamente en las reuniones del equipo multidisciplinario, en las que realizará la entrega de información de trabajo de cada usuario para coordinar intervenciones, realizar reevaluaciones y adecuaciones de objetivos de trabajo acorde al estado de salud y funcional de cada residente.

Plan de trabajo Psiquiatría

Es importante mencionar, que para aquellos casos que sea necesario, se buscará gestionar a través de convenios externos a la residencia, atenciones de un psiquiatra, el que tendrá por objetivo el diagnóstico, tratamiento y seguimiento de desórdenes mentales que pueden aparecer en personas mayores. De igual forma, realizará derivaciones a programas estatales de salud mental propios del consultorio de la comuna.
Toda actividad, intervención o cuidado especifico, será registrado en ficha personal de cada usuario para conocimiento de todo el equipo profesional.

Plan de trabajo Geriatra

Al igual que la atención del psiquiatra, este profesional deberá coordinarse mediante convenios, por lo tanto, no será parte de la planta interna de la residencia. En este caso, el geriatra es un médico interno especializado en temáticas del adulto mayor, preocupándose de los problemas y enfermedades de éstos, así como también de la prevención y el manejo del proceso de envejecer, abarcando siempre el aspecto médico, sicológico y social. Es por eso que ese profesional podría mejorar la atención que tendrá el médico general de acuerdo a las necesidades detectadas.

Por otro lado, a continuación, se mostrará un cuadro en donde se detallarán las pautas que cada profesional deberá implementar durante las primeras semanas de residencia de cada adulto mayor, y las cuales permitirán crear el plan de atención integral:

Profesional	Pauta de evaluación	Periodicidad
Enfermería	• Ficha de ingreso.	• 24 Horas
	• Valoración geriátrica integral (VGI).	• 2 semanas
	• International Consultation on incontinence Questionnaire Short – Form (ICIQ-SF)	• 2 semanas
	• Alteración del sueño (ISI +Epwort)	• 2 semanas
Kinesiología	• Confusional Aseessment Method (CAM) • Escala De riesgo de caídas Dowton.	• 24 horas • 24 Horas •
	• Escala de Norton riesgo de UPP.	• 24 Horas
	• Indice de Kast	• 24 horas
	• Índice de Bartherl	• 24 horas
	• Etapas de dismovilidad de Dinamarca.	• 2 semanas
	• Escala de marcha de Tinetti.	• 2 semanas
	• Test de la marcha de 6 minutos.	• 2 semanas
	• Escala de Borg.	• 2 semanas
	• Escala de equilibrio de Tinetti.	• 2 semanas
Terapia Ocupacional	• Cuestionario de actividades funcionales pfeffer (MINSAL)	• 24 horas
	• Minimental state Examinator (Albala, Quiroga)	• 24 horas
	• Cuestionario de memoria Acortada de Pfeiffer (SPMSQ).	• 24 horas
	• Indice de Lowton y Brody.	• 2 semanas
	• Evaluación de manejo de dinero.	• 2 semanas
	• Estación unipodal.	• 2 semanas
	• Timed Up and Go (Minsal)	• 2 semanas
Médico	• Escala de depresión geriátrica de yesavage (GDS) (Minsal).	• 2 semanas

	• Escala de depresión y ansiedad de golberg	• 2 semanas
	• Cuestionario de expectativas del adulto mayor en la residencia.	• 2 semanas
Nutrición	• Evaluación Nutricional integrada.	• 2 Semanas
Fonoaudiología	• Gugging Swallowing screen screening de deglución directa e indirecta	• 2 semanas
Trabajo Social	• Ecomapa	• 2 semanas
	• Genograma	• 2 Semanas
	• Escala de evaluación de calidad de vida (EQ5D)	• 2 semanas

Es preciso señalar que, cada uno de estos profesionales y/o técnicos, tendrá el deber de velar no solo por el cumplimiento de cada protocolo, sino que también el de entregar una atención y servicio de calidad a las personas mayores que vivirán en la residencia, permitiendo trabajar bajo los enfoques y modelos sugeridos para cada intervención. Además, deberá encargarse de registrar cada intervención y/o actividad, tanto en la carpeta personal del residente, como en el programa computacional (software) que la fundación tendrá para esta finalidad. Esto permitirá que sea más rápido el acceso a la información por parte de los distintos profesionales y que el establecimiento cuente con tecnología de calidad en cada registro, resguardando los datos que sean necesarios para mejorar los procesos.

Por otra parte, se gestionarán convenios con diversas entidades, centros de formación técnica, Institutos Profesionales y Universidades de la Región y/o sectores aledaños, para contar con la ayuda de estudiantes en práctica de carreras afines a la disciplina del equipo de trabajo, permitiendo entregar mayor apoyo a los adultos mayores en cada intervención. Estos procesos deberán ser supervisados y acompañados por cada profesional o técnico, permitiéndole no solo educar al estudiante, sino que también, velar por la calidad en la atención a cada uno de los residentes.

Asimismo, cada profesional deberá elaborar y gestionar proyectos sociales con entidades públicas y/o privadas, permitiendo así, generar nuevos recursos que vayan en directo beneficio de las necesidades de las personas mayores, como las que surjan en la operación de la residencia.

A continuación, se detallará un cronograma modelo, que deberá cumplir cada profesional, y el cual podría variar dependiendo del plan de atención integral que se fije para cada usuario:

Cronograma de Trabajo Profesionales y Técnicos

ACTIVIDADES/SEMANAS	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24
Ingreso A.M	x																							
VGI	x	x																						
Reunión equipo		x																						
Adaptación del A.M	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x												
Acomp. A.M	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Inicio PAI		x	x																					
Desarrollo de actividades y protocolos	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Re evaluación																								x

c) Evaluación social para la atención individual y vinculación socio comunitaria. Plan de trabajo.

La evaluación social estará dirigida por el trabajador social, el que se encargará de citar y entrevistar periódicamente a los residentes y sus familiares, con el fin de apoyarlos en asuntos sociales, legales, previsionales, de convivencia y otros en que requieran ser escuchados y orientados.

El objetivo principal será brindar un hábitat seguro, accesible, orientado y adaptado a las necesidades de los residentes, en un ambiente confortable; garantizando el pleno respeto de sus derechos, permitiendo que el residente pueda disfrutar de una vida plena, independiente y de forma autónoma dentro del ELEAM.

En conjunto con este servicio, se promoverá la vinculación familiar y social del residente, y así también favorecer su participación tanto en la residencia como en instancias de la comunidad local.

Para llevar a cabo este plan de trabajo, se llevarán a cabo los siguientes lineamientos:

- Evaluación y diagnóstico (VGI)
- Realización de ECOMAPA, tiene por objetivo representar al adulto mayor y su familia, sus contactos, rupturas, ambiente que lo rodea, trabajo, recreación, servicios de salud, religión, entre otros.
- Genograma, el que proporcionará una visión de las complejas relaciones familiares y componentes que puedan estar relacionados con dicho contexto.
- Escala de calidad de vida (EQ5D), permitirá identificar aspectos positivos y negativos de su estado de salud.

En relación a los resultados obtenidos en las evaluaciones desde el ámbito social, se confeccionará un plan de atención integral (PAI), centrado en la persona, el que permitirá apoyar al adulto mayor en relación al control de su entorno, sus cuidados, vida cotidiana y desarrollo de sus capacidades de forma autónoma.
El trabajar este ámbito de manera individual, permite desarrollar e incorporar la participación socio comunitaria, en la que se ven involucrados los residentes, familiares, profesionales y comunidad que rodean al adulto mayor. Para esta intervención se realizarán diversas acciones que permitirán cumplir con los objetivos del ELEAM.

Es preciso señalar que, se iniciará un trabajo desde lo más básico, utilizando el manejo de dinero como una actividad de la vida diaria que permite ejercer mayor control sobre el propio proyecto de vida, lo que es concordante con la propia identidad personal, aun cuando la persona se encuentra gravemente afectada. El trabajador social intervendrá desde el ámbito administrativo y el terapeuta ocupacional desde lo funcional.

Otro ámbito que es fundamental para la vinculación sociocomunitaria, es el referido a las salidas fuera de la residencia, resguardando su autonomía, seguridad y ejerciendo el derecho a la libertad personal. Los tipos de salidas que el protocolo del ELEAM resguarda son:

1. Salidas a los servicios de salud (no incluye emergencias o urgencias médicas)
2. Actividades grupales, pastorales, recreativas o comunitarias, desarrolladas por la residencia.
3. Salidas individuales.

Los residentes tendrán derecho a salir cuando ellos lo necesiten o deseen. Se incentivará que lo hagan de manera autónoma o en compañía, cuando sea necesario. Todo esto, mientras las autoridades sanitarias lo permitan, ya que dependerá de la situación en la que se encuentre el país al momento de la operación de la residencia.

El ELEAM deberá contar con espacios físicos acogedores para que los residentes se relacionen diariamente con trabajadores, pares y familiares, lo que facilitará la interacción, potenciando al máximo sus habilidades y capacidades.
Con el fin de favorecer la vinculación del residente con sus familiares, se dispondrá en la residencia de un teléfono desde el que puedan realizar y recibir llamadas.

En relación a la alimentación, se fomentará que todos los adultos mayores puedan participar de las alimentaciones diarias en espacios comunes, como lo es el comedor diario.

Se promoverá la participación en capacitaciones, talleres, actividades de autocuidado y recreación tanto dentro como fuera del ELEAM.

El equipo profesional reevaluará 1 vez el año a los residentes para actualizar el plan. Las observaciones realizadas permitirán la revisión, ajuste y reformulación en las intervenciones que requiera el usuario durante su permanencia, de acuerdo a las respuestas que va presentando y a las variaciones que experimente su estado. Sólo en aquellos casos que se requiera, se podrá realizar evaluaciones según necesidad, en donde la situación del residente haya variado mucho respecto a la última aplicación de pautas.

La actualización del plan se deberá incorporar a la ficha clínica y a la ficha social del residente y estará disponible para los profesionales responsables de las diferentes especialidades que abarca, en donde se encontrará:

1. Identificación del residente.
2. Antecedentes relevantes (médicos, funcionales y sociofamiliares).
3. Diagnósticos de áreas evaluadas.
4. Prestaciones y actividades y la frecuencia con que se realizarán.

d) Presentar un **plan de capacitación y control de cumplimento de protocolos**: Deberá explicitar las medidas que se adoptaran para informar, socializar y capacitar al personal sobre los protocolos asegurando que sean conocidos por todo el equipo que compone la Residencia. Incluir responsables, frecuencias y medios de verificación.

El plan de capacitación contará con diversas áreas, algunas de ellas, estarán enfocadas en el ámbito más técnico, relacionadas con la atención directa de los residentes, otras en temas de prevención de riesgo y uso eficiente y adecuado de elementos de protección personal, y también en relación a la información y supervisión de protocolos atingentes a la operación de la residencia, entre otros.

Un establecimiento de larga estadía, debe cumplir con ciertos estándares de calidad, que en este caso son los estipulados tanto por la fundación como por SENAMA, los que permitirán que los residentes se sientan en un lugar acogedor y que respete sus derechos, estableciendo así, acciones mínimas para garantizar una alta atención, enfocada siempre en las necesidades e intereses de cada una de las personas mayores.

Es por eso que, parte importante del proceso formativo al interior del ELEAM, es el relacionado con cada uno de los protocolos establecidos para dicha operación, y los cuales, tanto la

dirección técnica como administrativa, deben procurar que cada uno de los colaboradores, voluntarios y estudiantes en práctica, puedan conocer y aplicar en cada momento. Esto, permitirá conocer el servicio que se debe entregar en la residencia y el actuar frente a cualquier requerimiento, incidente o catástrofe para auxiliar a los adultos mayores ante alguna problemática.

Este plan de capacitación, será difundido mediante un calendario de actividades lo que permitirá convocar a los participantes con anticipación, organizando y coordinando permisos, reemplazos, o cualquier otra situación que se requiera para que todos los colaboradores de alguna u otra manera puedan ser parte de dicho proceso. El calendario será expuesto en el diario mural, ubicándolo en un espacio público y transitado por los funcionarios, comedor, sala de estar, oficinas y salas de reuniones, entre otros. Además, la información será enviada a los correos institucionales y/o personales y a grupos de mensajería interna.

El director técnico velará por el cumplimiento de este plan anual, en el que, además, se designará un personal de apoyo según el protocolo a abordar, ya que éstos son aplicados por los distintos profesionales que estarán en la residencia.
Los medios de verificación en el plan de capacitación están combinados con anexos establecidos por los estándares de calidad y de carácter propio del operador, como son:

- Anexo Nº1 contenidos para elaborar plan de formación anual.
- Anexo Nº 2 Formato plan de formación anual
- Anexo Nº 3 Formato pauta de evaluación – satisfacción
- Registro de asistencia
- Registro de correos electrónicos
- Fotografías
- Certificado de capacitación y/o formación (en caso que otorgue).
- Protocolos de funcionamiento del ELEAM, cuidados complejos y atención de residentes

A continuación, se detalla las medidas que se adoptarán para el fiel cumplimiento del plan:

1. Se capacitará por sector y/o área, ya que la jornada de trabajo no permite paralizar las labores y responsabilidades con los residentes, por lo que se buscarán estrategias, como reunirse a la hora de ingreso al trabajo, previo a la hora de colación, previo al retiro de su jornada laboral o en algún momento del día donde no perjudique la atención y el cuidado de las personas mayores. Además, cabe destacar que algunas capacitaciones podrán ser realizadas de manera online, utilizando aplicaciones de uso interno.
2. Información entregada en el proceso de formación será respaldada con el registro adecuado de la ejecución, validando temas abordados mediante lista de participación.
3. En reuniones grupales se entregarán los protocolos e información a tratar de manera física a través de un tríptico, informativo, etc.

La capacitación se realizará de forma semestral, sin embargo, de forma mensual, se harán reuniones de equipo recordando la importancia de respetar y/o utilizar los protocolos de forma diaria para el bienestar de los residentes. Además, cada vez que ingrese personal nuevo, se deberá entregar la información necesaria para contar con los conocimientos adecuados según cada área.

Finalmente, cabe destacar que la dirección técnica permanentemente realizará supervisiones de manera aleatoria, fiscalizando el cumplimiento adecuado de los protocolos y estableciendo parámetros de mejora frente a requerimientos. Además, es importante señalar que estos lineamientos se deberán adecuar a la realidad de la residencia, los que dependerán tanto de la

cultura organizacional, como de la situación de cada residente.

e) Alojamiento. **Plan de ocupación de dormitorios**.

En primer lugar, y en relación al ambiente físico del servicio de alojamiento, se deberán considerar principalmente ayudas a la orientación temporo espacial del residente, como son relojes y/o calendarios, colores suaves en tonalidades pasteles para entregar tranquilidad, y espacios que no sobre estimulen. Asimismo, espacios comunes para promover actividades grupales y privados para la intimidad. Se debe contar con las condiciones básicas para el bienestar físico (comida, agua, temperatura, uso de audífonos y anteojos para quienes lo necesiten, etc.).

Además, la residencia debe contar en todos los espacios comunes con:

• Reloj análogo que indique adecuadamente la hora y que cuente con números que sean legibles para todos los residentes.
• Calendario que indique día, mes, año y estación en la que se encuentra.
• Señalética que indique, con letras o símbolos comprensibles y visibles para las personas mayores, el nombre del lugar (comedor, baños, vías de evacuación, entre otros).
• Diario mural que señale hora y nombre de las actividades que se realizan durante el día.
• Los espacios deben facilitar la reminiscencia a través de la utilización de decoración de acuerdo a los intereses, época, vivencias o lugar que le sea familiar a los residentes.
• El color de las paredes debe ser de tonos neutros para transmitir tranquilidad.
• Debe existir, al libre acceso de las personas mayores, material que les permita realizar actividades de tipo cognitiva como juegos de salón, libros o diarios actualizados, con letra legible, lápices y cuadernos, entre otros.
• Evitar los sobre estímulos como radio y televisión encendidos juntos, utilizándolos con un volumen adecuado, de acuerdo a lo que indiquen los residentes.
• Procurar que las mascotas en la residencia sean en número y características adecuadas para los adultos mayores en la residencia, evitando que estén en los lugares de circulación de ellos (solo para aquellos casos en que el consejo requiera este servicio).

En relación al plan de ocupación de los dormitorios, que comprende el uso de la residencia como casa-habitación para este grupo objetivo, este contempla el uso de dormitorios y baños compartidos, y el acceso a todos los espacios comunes. Además de la propuesta basada en los protocolos de ELEAM, el establecimiento se basará en lo estipulado por decreto n°14, del año 2010, el cual señala las siguientes especificaciones, en su título II, desde la letra H hasta la letra M:

a) Dormitorios con un máximo de cuatro camas con iluminación y ventilación natural, guardarropa con espacio para cada uno de los residentes y un velador por cama, considerando espacio para un adecuado desplazamiento del personal de cuidado y de los residentes según su nivel de valencia.
b) Un timbre de tipo continúo por pieza y en el caso de residentes postrados, uno por cama.
c) Catres clínicos o similares en número bastante para el 100% de los adultos mayores que necesiten protección física o clínica.
d) Vías de evacuación que permitan la salida fluida en situaciones de emergencia a un espacio exterior libre de riesgo, comunicado a la vía pública y con señalética visible y claramente

comprensible por los residentes.
e) Los servicios higiénicos deben estar cercanos a los dormitorios, ser de fácil acceso y estar iluminados y debidamente señalizados.

Deberá haber a lo menos un baño por cada cinco residentes que, a lo menos, cuente con:
- Puerta con barrido de apertura hacia el exterior
- Un inodoro y un lavamanos
- Ducha y receptáculos para ducha, que permita la entrada de silla de ruedas
- Pisos antideslizantes o con aplicaciones antideslizantes
- Agua fría y caliente
- Barras de apoyo a un costado del inodoro y de la ducha
- Una ducha que permita el baño asistido y entrada de elementos de apoyo
- A lo menos un timbre de tipo continuo por baño
- Un lavamanos en los dormitorios de pacientes postrados.

Cabe destacar que la distribución de los dormitorios deberá realizarse según nivel de dependencia, encontrándose más cerca de la estación de enfermería, a aquellos residentes que requieren mayor atención debido a su situación de salud. De igual manera, y una vez que las personas mayores compartan con sus pares, se podrá establecer una nueva distribución según intereses o personalidades similares que permitan mantener una buena convivencia entre ellos. Además, se deberán separar las habitaciones por género, impidiendo de esta manera generar incomodidad entre los residentes.

El uso de los dormitorios, con las características propuestas anteriormente, solo se propiciarán idealmente para el horario de descanso, salvo ciertos criterios asociados a la salud del paciente, hábitos personales, u alguna desmotivación para la participación social, lo que deberá atenderse de manera progresiva con el equipo. De esta manera, se evitarán posibles retrocesos en el estado físico y mental de las personas mayores.

f) Garantiza el ejercicio de la **libertad religiosa o de culto**. Explique.

Según la ley 19.638, de igualdad jurídica religiosa, se debe garantizar con las personas, el derecho de acceso a asistencia religiosa, estableciendo en su artículo 6: libertad religiosa y de culto, con la correspondiente autonomía e inmunidad de coacción, que significan para toda persona, a lo menos las facultades de:

A) Profesar la creencia religiosa que libremente elija o no profesar ninguna
B) Practicar en público o en privado, individual o colectivamente, actos de oración o de culto.
C) Recibir asistencia religiosa de su propia confesión donde quiera que se encuentre.

Debido a esto, al ingreso del residente al ELEAM, se realizarán consultas respecto a este ámbito, de manera tal, de resguardar su integridad personal desde el comienzo, y que no pierda su libertad de profesar o manifestar libremente sus inclinaciones religiosas o de culto.

Cabe destacar que dentro de las prestaciones que otorga la residencia, deberá existir un espacio físico en donde las personas que tengan alguna creencia religiosa, y deseen manifestarla, puedan practicarla en dicho lugar. Este recinto estará ambientado para tal fin y podrá ser utilizado también para momentos de responso o velatorio en los casos que se requiera. Además, se realizará un trabajo directo con las redes comunitarias, en donde se

puedan calendarizar las conmemoraciones de festividades relevantes, entregar día de descanso semanal, celebración de ritos, entre otros, a través del acompañamiento de sacerdotes, ministros, diáconos o pastores según corresponda.
Las redes religiosas, serán invitadas para desarrollar actividades dentro de la residencia, y, a su vez, los residentes que quieran asistir fuera a alguna actividad relacionada con sus creencias, pueden optar por salir de ésta, previa coordinación con su red familiar y/o de apoyo, para el acompañamiento requerido y según la normativa sanitaria en la que se encuentre el país.

3.3 Plan de Intervención – Área Integración Sociocomunitaria.

Debe contener, a lo menos, la Estrategia de Generación y Fortalecimiento de Redes de Apoyo Socioafectivo, tales como familia y/o referentes afectivos.

También debe consignar una estrategia participativa para elaborar la Carta de Derechos de los Residentes y su correspondiente plan.

Por último, debe consignar una Estrategia de Inclusión de los Residentes en la Red Comunitaria, como la participación en organizaciones, fomento del voluntariado y/o actividades intergeneracionales.

Describir brevemente los aspectos centrales de cada Estrategia:

a) Estrategia y Plan de trabajo de Generación y Fortalecimiento de Redes de Apoyo Socioafectivo, tales como familia y/o referentes afectivos.

Se define como vínculo afectivo a la unión o relación de un individuo con otro, lo cual se manifiesta de manera física o simbólica, pudiendo desarrollarse desde pequeños, creciendo a medida que transcurre el tiempo, o también según la experiencia de vida de cada persona, en donde por diversos motivos existe una vinculación que perdura con el pasar de los años, ya sea con un familiar directo, pareja, amigos, vecinos, etc. Cada vez que nos falta alguien o nos deja una persona, tenemos un sentimiento de angustia y necesidad de tenerlo cerca, es dentro de este vínculo que se experimentan las caricias, abrazos, arrullos y demás expresiones de cariño.

Este vínculo, es difícil de olvidar o ignorar, y si esto llegara a ocurrir puede traer consecuencias psicológicas importantes en el ser humano. Este proceso, crea relaciones personales como familiares afectando el ámbito físico y psicológico al momento de producirse un quiebre, fallecimiento o problemática, lo que puede provocar un deterioro paulatino. Por este motivo, para la persona mayor, adquiere gran relevancia el contacto con su persona significativa, sea familiar o no; De ahí la importancia de mantener activas y vigentes las relaciones de contención para poder terminar una vejez sana y llena de vitalidad al ser su principal red de apoyo.

Dentro de las relaciones socioafectivas que se generan dentro de los establecimientos de larga estadía, es importante destacar aquellas generadas entre el cuidador primario y el residente, ya que en muchas ocasiones se considera como su única red, donde no existe una vinculación familiar activa. En este ámbito surge la importancia de capacitar constantemente al cuidador, para que pueda entregar una atención amena, respetuosa y de amor hacia la persona mayor.

Las amistades y lugares de recreación juegan un rol importante, ya que permite al adulto mayor mantenerse comunicado y activo, permiten potenciar la independencia, autonomía, desarrollar destrezas y habilidades.
Dentro del recinto es fundamental potenciar los lazos de amistad, ya que permitirán mantenerlo en contacto con su historia al contar con pares generacionales que compartirán temas afines, de igual forma es importante señalar, que en caso que algún adulto mayor manifieste no querer retomar o tener contacto con alguna amistad, este derecho será respetado.
La recreación y entretención dentro del ELEAM es primordial, y se debe realizar de forma diaria

como una rutina implantada, ya que nos permite que el adulto mayor se mantenga activo y pueda desarrollar su lazo afectivo con cuidadores, compañeros y profesionales del recinto. El equipo implementará un plan de trabajo permanente, incluyendo actividades, talleres y salidas recreacionales con todos los usuarios del ELEAM, lo que permitirá crear y fortalecer lazos de amistad. Cabe destacar que esto, se podrá llevar a cabo, siempre y cuando el residente se encuentre en condiciones de salud óptimas, y cuando la normativa sanitaria del país lo permita.

El enfoque de trabajo que se encuentra instaurado es la atención integral centrada en la persona, lo que permite al residente ser autónomo en la toma de decisiones, de decidir que quieren realizar en el día, a elegir cosas tan simples como qué comer o qué vestimenta desea ocupar. El modelo nos permitirá reducir niveles de dependencia, lo que repercute en ayuda a la promoción de la autonomía personal e inclusión activa dentro de la comunidad.
En casos excepcionales se reconstruirán lazos afectivos con personas que el adulto mayor requiera retomar contacto, ya que se respetará toda decisión del residente en materias de VIF.

Para potenciar el vínculo afectivo, la participación social y las redes de apoyo socioafectivas se trabajará en conjunto con el residente desde la base del respeto, por ende, las estrategias de trabajo plasmadas son universales, las que pueden ser modificadas al momento de intervenir a cada adulto mayor.

Se llevará a cabo la programación de estrategias del siguiente modo;

- Entrevista inicial área social a usuario
- Entrevista inicial a familiares
- Bitácora de actividades periódicas del usuario
- Visitas domiciliarias a familiares, amistades o personas significativas.
- Actividades trimestrales con familia y amistades dentro del recinto.
- Activación de redes comunitarias
- Talleres de fortalecimiento de relaciones familiares
- Actividades recreacionales dentro o fuera del recinto.
- Activación de red interna entre todos los residentes

Las estrategias de trabajo y fortalecimiento socioafectivo están enfocadas en primera instancia en conocer al adulto mayor, sus gustos, atracciones, intereses, entre otros; Pero también conocer quién es su familia, cómo era su relación antes de que él fuera institucionalizado, quién es su tutor, con quién cuenta un vínculo afectivo más cercano, lo mismo sucede al momento de interactuar con amistades importantes para el usuario. Las familias pueden ser una significativa red de apoyo permanente para los residentes, y deben ser siempre considerados como parte del sistema de cuidados, teniendo acceso a la información en relación al usuario e institución, participando activamente en la toma de decisiones, toda vez que el residente lo requiera y quiera compartir.

Sobre este punto, se deberá planificar instancias en el que se promueva la vinculación con los familiares o personas significativas, incluidos los que el usuario haya ido perdiendo contacto, respetando siempre su voluntad y la forma de relación que desea tener. Esto contribuirá, además, para evitar conflictos y generar un clima acorde.

Con la finalidad de aportar en la vinculación de residentes y sus familiares, se tendrá acceso de un teléfono desde el que puedan contactarlos cada vez que sea requerido, por otro lado, los familiares también podrán llamar para conocer el estado del adulto mayor. Para ello, existirá un cuaderno de recados para anotar todo dato relevante de las respectivas llamadas. Además, existirá un horario específico para realizar video llamadas entre los residentes y su persona

significativa.

La segunda intervención está sujeta a las actividades, talleres y salidas recreacionales donde permitirá al adulto mayor mantener una participación social activa, comunicación permanente con otros, contar con una red permanente, participar en actividades comunitarias, espirituales y educativas favoreciendo su independencia y autonomía personal, aumentando su autoestima y el sentimiento de amor por sí mismo.

Finalmente, es preciso señalar, que para aquellos residentes que no cuenten con una persona significativa, se buscarán estrategias para la incorporación de voluntarios que "apadrinen" y acompañen de manera afectiva a la persona mayor.

b) Estrategia y Plan de Trabajo participativa para elaborar Carta de Derechos y Deberes de los Residentes.

La carta de derechos y deberes será confeccionada inicialmente por el trabajador social en referencia a una pauta ya descrita, existiendo la oportunidad de poder debatir las variantes mediante el consejo de residentes, en referencia a modificación o eliminación de algunos puntos. Es importante señalar que, ambas partes deberán estar de acuerdo (residentes y profesionales) recalcando a los residentes del ELEAM que las modificaciones o sugerencias dependerán de los estándares mínimos que se deberán aplicar en el recinto.

Para esto, se dispondrá el espacio otorgado en la reunión del consejo de residentes, en donde, al menos en dos sesiones, se pueda trabajar en dicha carta, llegando a acuerdos junto con el grupo para luego hacer la difusión respectiva.

En relación al contenido de la carta está enfocada mediante objetivos que están relacionados con el plan de trabajo a ejecutar;

- Promover un trato digno y respetuoso hacia los residentes, sin discriminación y sin importar las circunstancias.
- Potenciar la independencia en la toma de decisiones en todo aspecto de su vida.
- Informar los servicios que recibirán de acuerdo a sus necesidades.
- Generar espacios de participación social activa y voluntaria.
- Presentar propuestas de actividades periódicas para ver aprobación de participación.
- Derecho a tener compañía y asistencia espiritual.
- Derecho a la información.
- Entre otros.

La difusión de la carta de derechos y deberes se encontrará adherida en lugares estratégicos y de esparcimiento común dentro el recinto. Esto permitirá que los usuarios tengan acceso a ella las veces que estimen conveniente, al igual que familiares y personal de la residencia. Para las personas mayores que no cuentan con lectoescritura se hará difusión de forma grupal en momentos específicos, por ejemplo, actividades y/o en reuniones periódicas con el consejo de residencia. Para esto, se pedirá apoyo a todos los colaboradores del ELEAM.

Esta difusión tendrá como finalidad, recalcar el respeto y las buenas prácticas que deben existir, educando y orientando en procesos y normas a seguir dentro de la residencia. Es importante que, en la difusión de esta etapa, se pueda informar a familiares y/o personas significativas, mediante la entrega de folletos o trípticos en recepción y salas de espera, con el

propósito de que éstos se encuentren informados respecto a los derechos y deberes que tiene cada usuario dentro del recinto, permitiendo que las medidas puedan ejecutarse al momento de relacionarse con los residentes.

c) Estrategia de Difusión Reglamento Interno.

Cada organización debe contar con un reglamento interno, en donde se estipulen las normas básicas de convivencia y desarrollo en su interior, las cuales permitirán establecer parámetros frente a ciertas circunstancias que se originarán en la cotidianeidad de la residencia. Este instrumento, ordenará al establecimiento y las relaciones que se desarrollarán al interior de éste, siempre resguardando y respetando los derechos de los residentes, permitiendo así, el ejercicio de la autonomía e independencia de las personas mayores.

Este proceso es conducido por la dirección del ELEAM en colaboración de todos los estamentos del personal y miembros del consejo de residentes. La finalidad del contenido hará referencia a; Horarios de rutina, visitas, salidas, actividades grupales, limitaciones, condiciones de servicio de lavandería, aparatos tecnológicos, procedimientos de pago de pensiones, resguardo de pertenencia y dinero, procedimiento de reclamos y sugerencias, procedimiento en caso de robos, entre otros.

La difusión del reglamento interno estará compuesta por un objetivo y actividades periódicas para poder entregar información a todos los residentes, familiares, estudiantes en práctica, voluntarios y colaboradores, quienes, además de llevarlo a la práctica, deberán verificar de manera periódica que éste se cumpla.

Para llevar a cabo el objetivo se desarrollarán diversas actividades;

- Reuniones con colaboradores, residentes, familiares, voluntarios y estudiantes en práctica para difundir reglamento interno.
- Entrega de reglamento interno junto con la carta de deberes y derechos a residentes, familiares, colaboradores, voluntarios y estudiantes en práctica.
- Disponer reglamento interno en un cuadro e instalar en lugares de esparcimiento en común.
- Sostener reuniones periódicas con profesionales y/u otros colaboradores del recinto para evaluar puntos del reglamento que no se estén practicando y realizar las mejoras correspondientes.
- Revisión semestral del reglamento interno por parte de trabajadora social, verificando algún cambio modificación.

Es importante señalar que, la difusión para aquellas personas que no cuenten con lecto escritura, o que presenten dificultades visuales, se deberá realizar a través de charlas informativas, efectuando adecuaciones pertinentes para que la información sea adherida por parte de todos los residentes.

Además, el reglamento interno estará sujeto a modificaciones de manera semestral o anual, ya que es significativo poder efectuar cambios en favor del usuario, lo que además dependerá de la operación de la residencia y cómo se van relacionando éstos entre sí. En caso de existir alguna modificación se deberá realizar el mismo procedimiento mencionado anteriormente.

d) Estrategia y plan de trabajo de inclusión de los residentes en la red comunitaria.

La inclusión social de personas mayores institucionalizadas, busca generar alianzas para la entrega oportuna y eficiente de servicios que tiene la red comunitaria, los que van en directo beneficio de éstos, permitiendo que puedan acceder y/o participar de instancias de vinculación para cubrir sus necesidades más básicas.

El campo de la red comunitaria es amplio a nivel comunal y nacional para las personas mayores, de las cuales podemos destacar instituciones como;

- Servicio nacional del adulto mayor.
- Servicio nacional de discapacidad.
- Ilustre Municipalidad de cada comuna: Departamento de organizaciones comunitarias, departamento de discapacidad, departamento del adulto mayor, entre otros.
- Corporación de asistencia judicial.
- Servicios de salud: Hospitales, consultorios, entre otros.
- Agrupaciones de carácter religioso
- Organización de voluntarios.
- Centro comunitario de rehabilitación.
- Instituciones previsionales.
- Registro Civil.
- Chile Atiende.
- Entre otros.

Dentro del plan de trabajo, se espera que el trabajador social, junto con otros colaboradores, puedan realizar las vinculaciones con todas aquellas redes comunitarias relevantes para los residentes, las que variarán dependiendo de las necesidades y los intereses particulares. En este caso, la fundación, previo al ingreso de las personas mayores al establecimiento, buscará generar alianzas estratégicas con éstas, donde a través de reuniones, presentará los objetivos del ELEAM, conociendo de esta manera los requerimientos que se puedan cubrir en cada una de ellas. Además, se buscará la vinculación con instituciones encargadas de realizar voluntariados y/o empresas para recibir donaciones que permitirán complementar el trabajo.

Es importante señalar que la estrategia de trabajo involucrará a todo residente y profesional del ELEAM, con el propósito de crear objetivos y actividades claras y reales. Para esto, periódicamente se revisará la red comunitaria vigente en la comuna, siendo el trabajador social, el responsable de exponer al consejo técnico y de residentes, información necesaria para acceder a éstas, detallando con quiénes se cuenta convenio vigente como institución o revisando cuáles otras son necesarias para incorporar.

Los objetivos de trabajo iniciales se enmarcan en:

- Potenciar el vínculo afectivo y vinculación socio-comunitaria
- Favorecer la inclusión social de personas mayores institucionalizadas.
- Crear sensibilización a la comunidad en relación a los derechos y responsabilidades del adulto mayor.
- Coordinación plan de trabajo con instituciones y organizaciones comunitarias.
- Incorporar familiares a actividades para fortalecer el vínculo afectivo.
- Potenciar los recursos disponibles en el medio local en beneficio de los residentes.
- Reconocer las redes de apoyo tanto formales como informales, como instituciones

aliadas.
- Sustentar siempre en los valores de reciprocidad, solidaridad y confianza.

En base a estos objetivos se crearán actividades propuestas por profesionales y residentes, en donde a estos últimos se realizará una entrevista de diagnóstico para evaluar sus intereses y así conocer el plan de trabajo a ejecutar, recordando siempre que toda actividad busca la autonomía, independencia, potenciar lazos afectivos, y respeto de sus decisiones. Se realizará un ejercicio de reflexión e identificación de las redes existentes, y se contrastará con las necesidades detectadas tanto de manera individual, como colectivamente.

3. Experiencia Institucional.

Experiencia de la institución en la entrega de servicios de apoyo y cuidados a adultos mayores. (Favor describir brevemente y adjuntar antecedentes verificables. Incluir años de experiencia)

Fundación Pather Nostrum es una institución sin fines de lucro, fundada en el año 2007, a partir de la necesidad de incluir en la sociedad a personas en situación de discapacidad física, sensorial, psíquica, intelectual y mental, otorgándoles un apoyo permanente y sostenido en el tiempo. Bajo esta necesidad es que la fundación cuenta con 5 grandes pilares, los que se desarrollan a través de departamentos; Educación e infancia, inclusión, intermediación laboral, capacitación y persona mayor, abarcando así, todo el ciclo vital de una persona, interviniendo mediante diversos programas, los que tienen como finalidad potenciar la independencia, autonomía, inserción social y laboral, el cuidado personal, y participación social de cada uno de nuestros usuarios.

Desde los orígenes de la Fundación, se ha trabajado e intervenido en distintos programas enfocados en la atención de personas mayores. El área como tal, nace formalmente en el año 2019 debido a la reestructuración de los departamentos institucionales, pero desde el año 2010 ya se contaba con el primer programa enfocado en este rango etario, denominado “comedor fraterno”, abarcado a la población más vulnerable de la comuna de Curacaví, entregando alimentos no perecibles y almuerzos preparados los fines de semana mediante voluntarios.

El departamento de persona mayor, en la actualidad tiene como objetivo, acoger, acompañar, gestionar y ayudar a personas de 60 años y más, autovalentes y/o que se encuentran en situación de discapacidad leve, moderada o severa y que tengan escasa o nula red de apoyo familiar o social.

A través de diversos profesionales, se generan intervenciones bajo un enfoque de derecho centrado en la persona, permitiendo conocer intereses y necesidades de manera particular, fomentando la autonomía y la independencia e incentivando la participación social de éstos

En la actualidad se desarrollan los siguientes programas:

Programa persona mayor en situación de dependencia: Dirigido a personas mayores, que se encuentran en situación de dependencia moderada y severa, donde las intervenciones son centradas en la persona, enfocándose directamente en atenciones domiciliarias, proporcionando apoyo según necesidades.

Dentro de las actividades que se realizan, se encuentran las siguientes:
- Entregar ayuda social (pañales, útiles de aseo, alimentos).
- Apoyar en gestiones con la red comunitaria.

- Acompañar al usuario y/o al cuidador en el caso que lo requiera.
- Entregar en comodato cama clínica (cupos limitados).
- Entregar asesoría técnica por profesionales del área de la salud.
- Facilitar herramientas de estimulación cognitiva.
- Gestionar ayuda espiritual.
- Entre otras.

Programa persona mayor activa: El programa persona mayor activa, busca que las personas mayores autovalentes y/o en situación de discapacidad leve, se vinculen con la comunidad que les rodea de manera permanente, incentivando su participación a través de salidas recreativas o instancias de formación. Si bien, a causa de la pandemia, no se han podido concretar estas actividades, seguimos acompañándolos a distancia, entregando apoyo social y/o gestionando beneficios con la red comunitaria en aquellos casos que lo requieran.

Dentro de las actividades realizadas, se encuentran:

- Paseos recreativos fuera y dentro de la comuna.
- Cenas navideñas.
- Curso de alfabetización.
- Entrega de ayudas sociales (alimentos y útiles de aseo).
- Talleres enfocados en temáticas relacionadas con personas mayores.
- Entre otras.

Administración de establecimientos de larga estadía para personas mayores: En la actualidad, Fundación Pather Nostrum administra 2 ELEAM financiados por el Servicio Nacional del adulto mayor (SENAMA), ubicados en la comuna de Rengo, Región del Libertador Bernardo O´Higgins, y en la comuna de Punta Arenas, Región de Magallanes y la Antártica Chilena.

Ambos establecimientos, cuentan con una capacidad máxima para 70 personas mayores, y tienen como objetivo “Asegurar condiciones de protección de derechos y provisión de cuidados a personas de 60 años y más, que por motivos biológicos, psicológicos y/o sociales, requieren de un medio ambiente protegido y de cuidados diferenciados y especializados, los que tienen por objeto la prevención y conservación de su salud, mantención y estimulación de su funcionalidad y el reforzamiento de sus capacidades remanentes, considerando siempre un enfoque de derecho, mediante un modelo socio sanitario centrado en la persona”.

En el equipo trabajan profesionales, técnicos y/o asistentes que día a día, buscan entregar lo mejor de sí para cada uno de los residentes. Dentro de éstos, podemos encontrar: trabajadores sociales, kinesiólogos, terapeutas ocupacionales, nutricionistas, psicólogos, fonoaudiólogos, podólogos, técnicos en enfermería, asistentes de trato directo (cuidadores), auxiliares de aseo y mantención, personal de cocina, entre otros.

Finalmente, cabe destacar que, en los anexos de esta propuesta, se adjuntan convenios de ejecución, certificados y fotografías que acreditan experiencia institucional.