

La Ley 8/2021 desde la perspectiva de las entidades prestadoras de apoyo



Edita:

liber. Asociación
de entidades de apoyo
a la toma de decisiones

Autora

Nuria Guilló Rodríguez

Financiado por:



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

23 de noviembre de 2025

Madrid España

Primera edición (versión 2.1)

© 2025 Asociación Liber, Esta obra está bajo Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)

Contenido

1. Introducción.....	4
2. Objetivos del informe	6
3. Metodología	8
3.1. Perfil de participantes	9
3.2. Agradecimientos.....	10
4. Resultados principales.....	11
4.1. Cambios institucionales tras la entrada en vigor de la Ley 8/2021.....	11
4.1.1. Cambios normativos y jurídicos.....	11
4.1.2. Recursos humanos y formación.....	14
4.1.3. Recursos económicos y financiación	16
4.2. Cambios en la atención a las personas y tipos de apoyos.....	20
4.2.1. Modalidades de apoyo.....	20
4.2.2 Participación de las personas con discapacidad	22
4.2.3 Accesibilidad y adaptaciones	24
4.3. Coordinación con juzgados, fiscalías y otras instituciones.....	25
4.3.1. Relación con los órganos judiciales.....	26
4.3.2. Coordinación con fiscalías.....	27
4.4. Cambios culturales y resistencias.....	31
4.4.1. Resistencia al cambio en los equipos.....	31
4.4.2. Tensiones entre la protección y la autonomía	32
4.4.3. Cultura organizativa y liderazgo.....	34

4.5. Factores facilitadores y obstáculos en la implementación.....	35
4.5.1. Factores facilitadores.....	35
4.6. Buenas prácticas y aprendizajes.....	39
4.6.1. Buenas prácticas identificadas.....	39
4.6.2. Aprendizajes clave.....	40
5. Conclusiones y propuestas de mejora.....	41
5.1. Conclusiones.....	41
5.2. Propuestas de mejora.....	43
Anexo I. Metodología empleada.....	45
I. Análisis de contenido.....	45
II. Análisis del discurso.....	47
III. Triangulación y garantías de calidad	48
Anexo II. Guion semiestructurado.....	50

1. Introducción

La entrada en vigor de la **Ley 8/2021**, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica (Ley 8/2021, en adelante), ha supuesto un cambio de paradigma en el marco normativo y ético del Estado español. Esta ley, en sintonía con la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas** (Convención, en adelante) reconoce el derecho de todas las personas a tomar decisiones sobre su vida, y obliga a superar el tradicional modelo sustitutivo —basado en figuras como la tutela— para transitar hacia un modelo de apoyos individualizados, ajustados a las necesidades, voluntades y preferencias de cada persona.

Este giro no es meramente técnico ni formal: implica una transformación profunda de las prácticas, valores, estructuras y relaciones que históricamente han regido la vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, personas con problemas de salud mental, o personas mayores con necesidades de apoyos para el ejercicio de su capacidad jurídica, especialmente en lo que respecta a su participación activa y autodeterminación. El **paso de un modelo centrado en la protección a otro basado en el reconocimiento del derecho a decidir** exige repensar el rol de las entidades, los equipos profesionales, las familias, los juzgados y la sociedad en su conjunto.

En este contexto, **las entidades que prestan apoyos** a la toma de decisiones se sitúan en **el centro de este proceso de cambio**. Son actores clave en la aplicación efectiva de la ley y en la garantía de derechos, pero también están sometidas a fuertes tensiones, retos organizativos, dilemas éticos y nuevas exigencias que requieren ser comprendidas, analizadas y acompañadas.

Con el presente informe, se pretende **recoger de manera rigurosa y cualitativa cómo ha impactado la Ley 8/2021 en las entidades del movimiento asociativo que prestan estos apoyos.** A través de entrevistas en profundidad con personas en puestos de responsabilidad, se ha elaborado un análisis detallado de los cambios experimentados, las dificultades encontradas, los aprendizajes contruidos y las propuestas de mejora que surgen desde la experiencia directa de quienes están liderando esta transición.

Así, este informe parte de la convicción de que **escuchar y visibilizar estas voces es fundamental para avanzar en la implementación real de la Ley,** identificar buenas prácticas replicables, detectar obstáculos estructurales y contribuir a la mejora continua del sistema de apoyos **desde una perspectiva de derechos, inclusión y justicia social.**

2. Objetivos del informe

El objetivo general de este estudio es **analizar en profundidad el impacto de la Ley 8/2021 en las entidades del movimiento asociativo que prestan apoyos a la toma de decisiones** a personas adultas con discapacidad intelectual o del desarrollo o con problemas de salud mental, miembros de la Asociación Liber.

Para ello, se plantean los siguientes **objetivos específicos**:

- Identificar los **principales cambios institucionales** producidos en las entidades a raíz de la entrada en vigor de la Ley 8/2021.
- Explorar **cómo ha cambiado la atención directa a las personas**, en relación con los tipos de apoyo ofrecidos y el grado de participación y autodeterminación promovido.
- Analizar las **dinámicas de coordinación y relación** de las entidades con **juzgados, fiscalías y otras instituciones** implicadas en la aplicación de la ley.
- Examinar los **factores culturales, organizativos y humanos** que facilitan o dificultan la implementación efectiva del nuevo modelo de apoyos.
- Recoger **buenas prácticas, aprendizajes significativos y propuestas de mejora** que permitan orientar futuras acciones institucionales y políticas públicas.

Estos objetivos permiten estructurar el análisis y guiar la interpretación de los resultados obtenidos a partir del trabajo de campo cualitativo, que se detalla en el siguiente apartado de este informe, con el propósito de contribuir a una comprensión más profunda del momento de transición en que se encuentran las entidades tras la reforma legal.

Para ello, el informe se estructura en cinco capítulos: tras la introducción y el presente apartado, el tercer capítulo está dedicado a la metodología utilizada en la presente investigación, la cual se complementa y detalla en los tres anexos que forman parte de este documento. El capítulo cuarto se encuentra dedicado al objeto de estudio de la presente investigación: cómo ha impactado la Ley 8/2021 en las entidades prestadoras de apoyos a la toma de decisiones, para finalizar con un quinto y último capítulo en el que se recogen las principales conclusiones alcanzadas en esta investigación y las propuestas de mejora identificadas por las personas participantes.

3. Metodología

Para abordar los objetivos propuestos y detallados en el anterior apartado de este informe, se ha optado por **una metodología cualitativa**, con el fin de explorar en profundidad las vivencias, percepciones y reflexiones de las personas que dirigen o gestionan entidades que prestan apoyos a la toma de decisiones. Esta aproximación se justifica por la **necesidad de comprender no solo los cambios estructurales y procedimentales**, sino también los **procesos de transformación cultural, organizativa y relacional** que supone la implementación de la Ley 8/2021.

El trabajo de campo se ha basado en **entrevistas en profundidad** a responsables de varias entidades del movimiento asociativo, desarrolladas a partir de guiones semiestructurados organizados en bloques temáticos. Esta estrategia permitió mantener un equilibrio entre la comparabilidad de los discursos y la flexibilidad necesaria para recoger matices, experiencias singulares y elementos emergentes. Las entrevistas fueron grabadas, transcritas y posteriormente analizadas mediante una doble estrategia de análisis: **análisis de contenido** y **análisis del discurso**¹.

Esta combinación ha permitido identificar no solo las categorías temáticas compartidas, sino también los posicionamientos, tensiones, consensos y disensos existentes entre los discursos recogidos.

Además, se ha aplicado un **principio de triangulación** para contrastar las afirmaciones individuales, detectar patrones comunes y matizar las interpretaciones. De este modo, se garantiza la solidez analítica del informe y se evita caer en generalizaciones simplistas o proyecciones sesgadas.

¹ Más información sobre la metodología disponible en el Anexo I de este informe

El **uso sistemático de citas textuales (verbatim)** refuerza la transparencia del análisis y permite que las propias voces de las personas entrevistadas sustenten las conclusiones obtenidas, aportando profundidad y riqueza al estudio.

En conjunto, esta arquitectura metodológica —entrevistas en profundidad; análisis de contenido y del discurso; triangulación; uso sistemático de verbatims; matrices y coocurrencias; y garantías éticas y de calidad— proporciona un **andamiaje robusto** para interpretar los cambios institucionales, organizativos y culturales que acompañan la implementación de la Ley 8/2021 en las entidades del movimiento asociativo, y fundamenta las **recomendaciones operativas** que se proponen en los capítulos de resultados.

3.1. Perfil de participantes

Han participado en el estudio 10 personas con responsabilidad de gerencia y una profesional de área social en entidades del movimiento asociativo que prestan apoyos a la toma de decisiones. La **selección** se ha realizado teniendo en cuenta criterios de **representación territorial, tamaño de las entidades y diversidad en la población atendida** (incluyendo personas con discapacidad intelectual, del desarrollo y con problemas de salud mental).

Las entidades participantes operan en distintas comunidades autónomas y cuentan con trayectorias consolidadas en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad.

3.2. Agradecimientos

Queremos agradecer sinceramente la generosidad, el tiempo y la profundidad de las aportaciones realizadas por todas las personas que han participado en las entrevistas. Su experiencia, conocimiento y compromiso han sido fundamentales para la elaboración de este informe (Tabla 1).

Asimismo, extendemos nuestro agradecimiento a todas las entidades del movimiento asociativo por su labor continua en la defensa de los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad.

Tabla 1. Personas entrevistadas en el marco de la presente investigación
(en orden alfabético)

Álvaro Martín-Moreno	Fundación KYRIOS
Antonia Alonso	FUNDAPA
Irene Yepes	FUTUMAD
Isabel Gutiérrez	Fundación MADRE
Izaskun Astegieta	Fundación USOA
Josep Tresserras	SOM Fundació
María del Carmen de la Llave	FUTUCAM
Nerea Venegas	Fundación de Apoyos ASANSULL
Óscar Carcedo	Fundación GERTUAN
Rocío Zafra	Fundación de Apoyos ASANSULL
Tania Paredes	Fundación Canaria SONSOLES SORIANO BUGNION

Fuente: Elaboración propia

4. Resultados principales

4.1. Cambios institucionales tras la entrada en vigor de la Ley 8/2021

4.1.1. Cambios normativos y jurídicos

La entrada en vigor de la Ley 8/2021 ha supuesto un punto de inflexión en la estructura normativa de las entidades que prestan apoyos a la toma de decisiones. La mayoría de las organizaciones participantes en este estudio han tenido que adaptar sus estatutos y documentos fundacionales, eliminando referencias a figuras como la tutela y sustituyéndolas por el lenguaje y las medidas propias del nuevo modelo de apoyos. Este cambio ha ido acompañado de un proceso de revisión de los fines estatutarios para adecuarlos al nuevo enfoque basado en derechos, voluntad y preferencias.

Un discurso común es que muchas entidades ya venían trabajando con un enfoque centrado en la persona, en su voluntad, deseos y preferencias, anticipándose de algún modo a los principios de la ley. Tal como indica una participante:

“Nuestra entidad ya aplicaba el modelo de apoyos mucho antes de que la ley lo exigiera; pero ahora lo hemos reforzado jurídicamente, lo hemos institucionalizado”.

Las palabras de otra de las personas entrevistadas ilustran este adelantarse al cambio normativo: su constitución se inspira directamente en la Convención, y, ya en 2015, había logrado sentencias que citaban expresamente este tratado como fuente de derecho y describían apoyos ajustados a capacidades concretas:

“Nosotros enfocamos toda la intervención directamente desde la Convención. Ya en 2015 tuvimos una curatela en la que se citaba la Convención como fuente de Derecho y la sentencia describía lo que la persona podía hacer y para lo que necesitaba apoyo, que en realidad es lo que ahora dice la ley.”

Mientras otras entidades, las menos, han señalado que el cambio ha sido más estructural:

En nuestro caso, hemos cambiado objeto social, denominación y hemos aprovechado para actualizar estatutos, identificando funciones que se desarrollaban y no estaban incluidas previamente y descartando aquellas otras que podían llevar a la sustitución

“Hemos tenido que reformular nuestro objeto social por completo; ha sido una oportunidad para redefinirnos como organización”.

En cuanto a la normativa interna, la mayoría de las entidades han actualizado protocolos de intervención, modelos de informes, registros y procedimientos. Se han revisado los procesos de valoración de apoyos, las herramientas para la elaboración de planes de apoyo y los mecanismos de toma de decisiones compartida. Un/a gerente lo expresa así:

“Ahora cada paso queda documentado con base en la voluntad de la persona. Antes también lo hacíamos, pero ahora todo debe estar mucho más detallado y justificado”.

En este sentido, aunque el consenso general es positivo, algunas entidades han señalado limitaciones. En palabras de una entrevistada:

“Los cambios jurídicos han sido necesarios, pero no suficientes; si no vienen acompañados de recursos, formación y tiempo, el riesgo es que se quede todo en el papel”.

A lo que hay que unir que, en algunas entidades de menor tamaño, los cambios normativos han supuesto un esfuerzo especialmente intenso de adaptación formal y burocrática. Una de las personas entrevistadas relata cómo ha tenido que modificar su denominación, actualizar estatutos y rehacer poderes de representación, con un volumen considerable de gestiones ante notaría, protectorado y boletines oficiales:

“Hemos tenido que cambiar de denominación, nos llamamos fundación tutelar y ahora nos llamamos fundación de apoyos (nombre). Hemos tenido que modificar estatutos para adaptarlos a la nueva situación [...] todo esto conlleva reuniones conjuntas de patronos y mucha burocracia, muchos trámites administrativos de llevar escritura pública, mandar documentación al protectorado, esperar la resolución...”

4.1.2. Recursos humanos y formación

El impacto sobre los recursos humanos ha sido señalado como uno de los más relevantes. El discurso dominante apunta a una reorganización de funciones, a la incorporación de nuevos perfiles profesionales y a una intensificación de las necesidades de formación. En palabras de un/a gerente:

“Más que crear nuevos puestos, hemos tenido que redefinir los que ya teníamos. Las personas necesitan apoyo para decidir, y eso requiere nuevas habilidades por parte del equipo”.

En varias entidades se ha apostado por reforzar los equipos con perfiles vinculados a la vida independiente, la facilitación, el acompañamiento emocional o el trabajo en grupos de portavocía. Una profesional comenta:

“Hemos incorporado figuras para liderar procesos de autogestión y empoderamiento, porque no basta con cambiar la ley; hay que generar condiciones para que las personas puedan ejercer su voluntad”.

Y, en otros, se ha limitado a incorporaciones puntuales, vinculadas, sobre todo, al área social y/o a los procesos de revisión de sentencias y a una mayor necesidad de contar con los servicios de abogacía dentro de la propia entidad, en aquellos casos en los que anteriormente estaba externalizado.

En nuestro caso, la llegada de la ley obligó a incorporar en plantilla a la abogada para poder hacer todo el proceso de revisión de sentencias que, a día de hoy, todavía no ha concluido. Pero no se han incorporado nuevos perfiles ni reorganizado funciones.

“A raíz de la nueva ley [...] hemos tenido que ampliar en cuanto a personal [...]. Ella (referente social) está en la fundación a media jornada [...] porque, claro, ya el volumen de trabajo ha sido bastante considerable.”

En cuanto a la formación, el consenso es unánime: se ha producido un proceso de aprendizaje colectivo que continúa vigente. Muchas organizaciones han desplegado formaciones específicas sobre la Ley 8/2021, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el respeto a la voluntad, deseos y preferencias, la accesibilidad cognitiva y la ética profesional. Tal como señala un testimonio:

“Nos dimos cuenta de cuántas decisiones tomábamos por inercia. La formación nos ha ayudado a parar, revisar y corregir esas prácticas”.

Y, en la mayoría de los casos, la formación ha sido intensiva no solo para los equipos profesionales, sino también para los miembros de patronato, donde, en ocasiones, se detectan ciertas reticencias a los cambios que conlleva la Ley, debido a su posición, a menudo, de familiares de personas con discapacidad al mismo tiempo que patronos/as, y al miedo al cambio y a cierta sensación de pérdida de control que la Ley les genera. En palabras de una de las personas entrevistadas:

El cambio de mentalidad de las fundaciones era necesario para poder avanzar y las resistencias de los patronatos frenan muchas veces este avance.

Sin embargo, también se han identificado excepciones. Algunas entidades, especialmente las de menor tamaño, han reconocido dificultades para organizar procesos formativos sistemáticos por falta de tiempo y recursos. Un/a gerente lo expresa así:

“Vamos haciendo formaciones como podemos, pero el día a día nos come. A veces te falta el espacio para parar y reflexionar”.

A lo que hay que sumar la crítica que realiza alguna de las personas entrevistadas a lo que denomina el “boom” formativo, desigual en calidad, donde conviven entidades con experiencia contrastada y agentes recién llegados:

“Lo que ha puesto la ley en marcha ha sido un aluvión de formación indiscriminada, porque hay gente que ha entendido que ahí había un nicho de negocio [...] hay gente que estaba cualificada para esa formación [...] y gente que se ha acoplado ahí [...] y ahí ha habido una transmisión de conocimiento que no ha sido adecuada en un principio.”

4.1.3. Recursos económicos y financiación

Los cambios derivados de la Ley han generado una sobrecarga de tareas administrativas, jurídicas y de acompañamiento, que no siempre han sido acompañadas de un aumento proporcional en la financiación. Esta es una de las quejas más reiteradas. Un participante lo resume así:

“La ley nos exige más, pero los recursos siguen siendo los mismos. Hacemos lo posible, pero el esfuerzo es cada vez mayor”.

El discurso mayoritario identifica un aumento claro en la carga de trabajo: comparecencias, elaboración de informes, revisiones judiciales, coordinación con juzgados y fiscalías. Todo ello ha tensionado las estructuras organizativas existentes. Algunas entidades han logrado adaptar sus modelos de financiación a esta nueva realidad gracias a la interlocución con las administraciones públicas:

“Hemos conseguido que la financiación esté alineada con las personas apoyadas, y eso nos ha permitido reforzar los equipos”.

Y también sobrecarga del trabajo realizado por otros servicios proporcionados por las entidades, como, por ejemplo:

También la sobrecarga del servicio de información y orientación que, con la Ley 8/2021, ha necesitado de una dotación extra de recursos para dar respuesta, sin ningún apoyo económico de la Administración

Sin embargo, otras entidades, en este caso la mayoría, reconocen que aún están lejos de tener los recursos económicos necesarios para afrontar el cambio de manera eficaz y con la calidad que las personas apoyadas necesitan y merecen. En cualquier caso, se evidencian diferencias territoriales importantes, determinantes en la financiación de las entidades. Un/a gerente señala:

“Estamos funcionando por compromiso, pero necesitamos un reconocimiento económico a la altura del nuevo modelo. Sin eso, la implementación real se resiente”.

Un aspecto especialmente señalado es la necesidad de incorporar apoyo administrativo y jurídico adicional para no sobrecargar al personal técnico:

“Lo que antes hacía una persona referente, ahora requiere una coordinación con juristas, personal administrativo, psicólogos... es un trabajo mucho más coral”.

En definitiva, se señala una “*crisis de recursos*” asociada a la rápida entrada en vigor de la ley y a la necesidad de revisar un volumen muy elevado de sentencias en un tiempo limitado. En este sentido, una de las personas entrevistadas recuerda que el breve periodo de “*vacatio legis*” generó un fuerte atasco en juzgados y procedimientos “*a caballo*” entre dos marcos normativos:

“No puede ser que tengas una aprobación en junio y el periodo de vacatio sean 3 meses y, además, los de verano [...]. Entra septiembre de 2021 y nadie tiene ni idea de lo que tiene que hacer. [...] Había 120.000 sentencias de incapacitación anteriores que también hay que modificar. Entonces, claro, se produce un atasco y eso es una crisis de recursos.”

Y, alguna de las personas entrevistadas subraya que la falta de medios no solo afecta a las entidades de apoyo, sino también a los sistemas de derechos sociales, sanidad y justicia que deberían proporcionar recursos residenciales adaptados a las necesidades y características de las personas, así como facilitar medidas alternativas:

“Necesitamos muchos recursos residenciales, pero dependen fundamentalmente de derechos sociales [...]. Para ser realmente terapéutico, necesita de salud mental [...] justicia, (...), no está pagando el recurso como consideramos que debería ocurrir.”

En resumen, los discursos recogidos en este bloque reflejan un consenso claro sobre la necesidad y el valor de la Ley 8/2021, así como una disposición positiva al cambio. Sin embargo, también afloran tensiones estructurales relacionadas con la carga de trabajo, la falta de recursos económicos suficientes y la necesidad de apoyo institucional, tanto económico como vinculado a una mejor coordinación e incremento de la sensibilización y formación con los distintos actores que intervienen en el proceso para que el cambio no se limite al plano formal.

4.2. Cambios en la atención a las personas y tipos de apoyos

4.2.1. Tipos de apoyo

Una de las transformaciones más destacadas tras la entrada en vigor de la Ley 8/2021 ha sido la reorganización de los tipos de apoyo ofrecidos a las personas. Las entidades han pasado de modelos estructurados en torno a figuras jurídicas tradicionales a esquemas más flexibles y personalizados, donde la voluntad, los deseos, las preferencias y la participación activa de la persona están en el centro.

El discurso mayoritario indica que las entidades ya habían iniciado este cambio antes de la reforma legal, pero que la llegada de la Ley ha supuesto un impulso clave para su consolidación. Como expresa una persona entrevistada:

“Ya estábamos caminando hacia un modelo de apoyos más personalizado, pero la ley nos ha dado la legitimidad y el empujón definitivo para afianzarlo”.

Las modalidades de apoyo son muy diversas, incluyendo desde apoyos puntuales hasta seguimiento y apoyo intensivo continuado, así como combinaciones de apoyo informal y profesional, siempre intentando dar respuestas personalizadas e individualizadas, en consonancia con la propia filosofía de la Ley 8/2021 y de la Convención. Un/a gerente relata:

“Tenemos personas que solo necesitan que les ayudemos a entender un contrato una vez al año, y otras que requieren acompañamiento emocional y toma de decisiones en muchos ámbitos cada semana”.

Aunque, dentro de la red de entidades de Liber algunas de tamaño mediano inciden en que los cambios ya se habían efectuado con anterioridad a la llegada a la Ley 8/2021, con el esfuerzo que eso requiere, más si se tiene en cuenta la limitación de recursos a la que muchas de las entidades se enfrentan. En palabras de la persona entrevistada:

Los apoyos eran personalizados e individualizados antes de la Ley, pese a las sentencias de tutela total que no habían tenido en cuenta la necesidad real de la persona. La Convención y todo el desarrollo del anterior Modelo de tutela de la Asociación Liber desde el que hemos trabajado en (nombre de la entidad prestadora de apoyos) ha hecho que nos adelantemos al cambio jurídico en nuestra manera de trabajar.

En la revisión de sentencias hemos luchado para que cada medida de apoyo se ajustará a las necesidades de la persona y hemos podido justificarlo exponiendo los apoyos personalizados que ya recibía en cada una de las áreas: salud, económica, patrimonial, etc. y que estaban funcionando.

Creo que la personificación de los apoyos requiere tiempo y este siempre está limitado por los recursos, pero, en nuestras fundaciones, cada euro que entra se dedica a esto, dejando a veces otras cosas por hacer en pro de la personalización

Una excepción a esta tendencia se encuentra en entidades más pequeñas o con menos recursos, donde el margen para adaptarse ha sido más limitado. Como se indica en una entrevista:

“Queremos hacer apoyos personalizados, pero a veces no llegamos a todo. La ley marca una dirección, pero los medios no siempre acompañan”.

Y también relevante es el énfasis en el desarrollo de sistemas de medidas de apoyo voluntarias, fruto de procesos de trabajo largos y especializados que incorpora el discurso de alguna de las personas entrevistadas, quien, muy relacionado con el siguiente apartado de este informe, describe la posibilidad de que sea la propia persona quien identifique sus necesidades de apoyo y a quién quiere como figura de referencia, configurando distintos niveles, desde el acompañamiento y consejo, hasta poderes de representación muy específicos:

“Lo que consigue la persona con discapacidad ahora es identificar sus propias necesidades de apoyo e identificar qué personas quieren que le presten el apoyo para esas necesidades. [...] Para llegar al punto de la medida voluntaria hecha con profundidad [...] no se puede hacer en 3 meses; requiere recursos muy especializados y años de trabajo previo.”

4.2.2 Participación de las personas con discapacidad

El principio de participación activa ha cobrado un papel central en las prácticas de apoyo tras la entrada en vigor de la Ley. La mayoría de las entidades destacan el fortalecimiento de los espacios de escucha y diálogo con las personas apoyadas, así como la formalización de mecanismos para garantizar que las decisiones sean tomadas con su implicación directa. Un/a gerente lo expresa así:

“Ahora dedicamos más tiempo a escuchar, a preguntar, a entender. No se trata solo de lo que la persona dice, sino de cómo quiere ser apoyada y por quién”.

Se han creado o reforzado órganos de representación interna, como grupos de portavocía, asambleas inclusivas o consejos consultivos de personas apoyadas. Estos espacios permiten recoger propuestas, evaluar servicios y participar en la toma de decisiones organizativas. Un testimonio ejemplifica esta transformación:

“Hemos puesto en marcha una comisión de personas apoyadas que revisa los protocolos con nosotros. Es un ejercicio de corresponsabilidad real”.

No obstante, algunas entidades reconocen resistencias culturales o limitaciones de tiempo para profundizar en esta participación. Como se señala:

“Nos cuesta a veces porque venimos de modelos donde decidíamos por proteger. Ahora tenemos que acompañar sin dirigir, y eso requiere otro tipo de mirada”.

4.2.3 Accesibilidad y adaptaciones

Garantizar que las personas puedan ejercer su capacidad jurídica requiere, tal como indican las entrevistas, un compromiso firme con la accesibilidad. Las entidades han intensificado sus esfuerzos en accesibilidad cognitiva, especialmente mediante la adaptación de documentos, el uso de lectura fácil, pictogramas y apoyos visuales. Un/a responsable comenta:

“Antes teníamos algunos documentos en lectura fácil, ahora lo hacemos con casi todo: actas, contratos, planes de apoyo... No basta con preguntar, hay que asegurarse de que la persona entiende”.

Además de los materiales, se han modificado entornos, tiempos y formas de relación. Algunas entidades han implementado espacios informales que denominan “**espacios tranquilos**” para la toma de decisiones, tiempos más flexibles en las entrevistas y dinámicas de trabajo centradas en la persona. Como ejemplifica una persona entrevistada:

“No siempre se puede decidir en un despacho. A veces salimos a pasear o tomamos un café, y ahí la persona se siente más cómoda para hablar”.

En definitiva, el cambio en la atención ha ido acompañado de una revisión profunda de las formas de relación, del lenguaje y del rol de las y los profesionales. La voluntad, deseos y preferencias ya no son principios abstractos, sino elementos que articulan la intervención cotidiana. Así:

“La Ley nos ha obligado a preguntarnos qué significa realmente apoyar. Y la respuesta no siempre está en los manuales, sino en la escucha y en la relación con cada persona”.

No obstante, se recuerda que existen situaciones en las que la ausencia de lenguaje oral o de sistemas alternativos consolidados obliga a un ejercicio especialmente complejo de interpretación de la voluntad:

“Hay muchas personas que no tienen ni siquiera lenguaje. Entonces deseos y preferencias, sí, pero (...) Hay personas que ni siquiera tienen la posibilidad de comunicación oral o de otro tipo...”

4.3. Coordinación con juzgados, fiscalías y otras instituciones

4.3.1. Relación con los órganos judiciales

Las entrevistas revelan un escenario desigual en cuanto a la coordinación con los órganos judiciales tras la entrada en vigor de la Ley 8/2021 que depende, en gran medida, de si el juzgado es especializado o no lo es y del propio/a juez/a:

“La realidad en (nombre de comunidad autónoma) es que depende mucho de si el juzgado es o no especializado en medidas de apoyo y del propio juez/jueza que intervenga en el mismo”.

La mayoría de las entidades manifiestan que, si bien se ha avanzado en el reconocimiento del nuevo modelo, persisten resistencias y prácticas del modelo anterior, especialmente en el ámbito judicial.

Un discurso frecuente apunta a la falta de formación y sensibilización por parte de algunos operadores jurídicos. Como señala una entrevistada:

“Hay juzgados que siguen pidiendo informes como si fueran tutelas. Nos cuesta mucho hacerles ver que el modelo ha cambiado y que ahora la persona debe estar en el centro”.

En otras ocasiones, la interlocución con los juzgados ha mejorado a partir del trabajo conjunto y de una actitud proactiva por parte de las entidades. Una responsable comenta:

“Hemos tenido que ir educando poco a poco. Ahora en nuestro territorio ya nos llaman por teléfono para comentar casos antes de tomar decisiones, y eso es un cambio enorme”.

Se evidencian también diferencias territoriales importantes. Algunas entidades han conseguido establecer canales de coordinación estables, mientras que otras manifiestan relaciones más formales y distantes. En palabras de un/a gerente:

“Todo depende del juzgado que te toque. No hay criterios claros ni protocolos comunes. A veces da la sensación de que seguimos improvisando”.

Y, en algunos territorios, la coordinación con los juzgados se ve especialmente condicionada por el retraso de los servicios forenses, lo que ralentiza de forma significativa las revisiones de sentencias:

“Hay mucho volumen de trabajo en los juzgados, van lentos, sobre todo se está demorando mucho la situación por el tema de los reconocimientos forenses. La agenda de los médicos forenses lleva muchísimo retraso y se está demorando mucho los procedimientos.”

En este sentido, se subraya la ausencia de desarrollo efectivo de la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/2021, que preveía la creación de un cuerpo de entidades colaboradoras con la Administración de Justicia, desarrollo que vendría a solucionar algunos de los problemas existentes:

“Lo que falta es que haya un criterio que defina un perfil específico de entidades que se dedican a prestar apoyo porque son expertas en esto (...). La disposición adicional primera prevé un registro de entidades colaboradoras [...] y es responsabilidad de la administración pública regularlo. Esa pata está muy coja y solucionaría muchos problemas.”

4.3.2. Coordinación con fiscalías

En cuanto a las fiscalías, la mayoría de las entidades destacan un mayor conocimiento técnico sobre la Ley 8/2021, así como una mayor receptividad al nuevo enfoque. Sin embargo, también se identifican dificultades cuando las fiscalías no cuentan con unidades especializadas o tienen una alta rotación de personal. Un/a gerente subraya:

“Con fiscalía tenemos mejor relación que con juzgados. Nos escuchan más y entienden que no somos un servicio de control, sino de acompañamiento”.

Otro testimonio añade:

“La clave ha sido generar confianza. Cuando explicas bien lo que haces, suelen apoyarte. Pero si solo ven papeles, desconfían”.

Al igual que con los juzgados, se detecta una necesidad urgente de establecer marcos estables de coordinación, protocolos compartidos y espacios de formación conjunta. Una de las personas entrevistadas plantea:

“Sería muy útil tener reuniones periódicas con fiscalía para compartir criterios, resolver dudas y evitar duplicidades”.

4.3.3. Otros agentes institucionales

Además de los órganos judiciales y las fiscalías, las entidades también han tenido que reforzar su coordinación con servicios sociales, registros civiles, oficinas de atención ciudadana y otros dispositivos institucionales. El grado de colaboración varía considerablemente según el territorio.

Algunas entidades destacan experiencias muy positivas con servicios sociales:

“Trabajamos mano a mano, nos derivan casos y construimos los apoyos desde el primer momento”.

En cambio, otras enfrentan importantes barreras:

“Hay quien todavía piensa que apoyamos como si fuéramos tutores. Nos cuesta cambiar esa mirada”.

Se mencionan también otros obstáculos, especialmente en lo que respecta a la inscripción de medidas de apoyo, así como en el reconocimiento de documentos adaptados a lectura fácil. Una participante señala:

“Llevamos un poder en lectura fácil y nos dicen que no sirve. Es frustrante. Falta un marco que valide lo que estamos haciendo desde la accesibilidad”.

En conjunto, este bloque revela que, aunque se han producido avances significativos en algunos territorios, la coordinación institucional sigue siendo uno de los principales retos para la aplicación efectiva de la Ley 8/2021. La falta de criterios homogéneos, la escasa formación específica de algunos operadores jurídicos e institucionales y la necesidad de mayor colaboración intersectorial son elementos recurrentes en los discursos recogidos.

Como resume una de las entrevistadas:

“Nos hemos adaptado internamente, pero necesitamos que el entorno también lo haga. Si no, el riesgo es que la ley quede atrapada en un marco que aún no ha cambiado del todo”.

Un ejemplo de coordinación interinstitucional surgido tras la Ley, lo aporta una fundación que participa en una comisión de seguimiento de la Ley 8/2021 en la que se sientan fiscalía, judicatura especializada, etc. Esta comisión permite abordar y analizar problemas prácticos como el acceso a la información patrimonial en situaciones de medidas cautelares urgentes, donde Hacienda no reconoce aún el papel de las entidades:

“En (nombre de la comunidad autónoma) hay una comisión de seguimiento de la Ley 8/2021 [...] está la fiscal delegada de discapacidad, la juez especialista, está representada la (nombre de entidad financiera). [...] Porque, cuando estamos en medidas cautelares urgentes, ni siquiera para el ámbito económico nos reconoce Hacienda. ¿Y cómo vas a atender a ese patrimonio si no sabes lo que tiene?”

4.4. Cambios culturales y resistencias

4.4.1. Resistencia al cambio en los equipos

Una de las cuestiones más señaladas en las entrevistas ha sido la resistencia al cambio por parte de algunos y algunas profesionales de las entidades. Aunque el discurso general es positivo y valora el avance que supone la Ley 8/2021, se reconoce que la transformación cultural no ha sido automática ni homogénea. Como indica una persona entrevistada:

“Hay profesionales que llevan toda la vida trabajando desde la protección. Cambiar esa mirada cuesta. No es que no estén de acuerdo, pero necesitan tiempo y acompañamiento para entender que apoyar no es sustituir”.

Otras entidades han abordado esta resistencia como parte natural del proceso de cambio, mediante espacios de reflexión interna, supervisión técnica y formación en valores éticos y de derechos. Un/a gerente explica:

“Nos dimos cuenta de que teníamos que hablar de lo que nos pasaba. Hicimos grupos de reflexión para compartir miedos, dudas, resistencias... y eso ayudó muchísimo”.

Y algunas entrevistas apuntan a que las resistencias no se limitan a los equipos de las entidades, sino que pueden cristalizar en alianzas entre familias y profesionales de otros sistemas que se sienten amenazados por el cambio de modelo:

“Aquí lo que he visto es que hay alianzas entre algunas familias y algunos profesionales resistentes que lo que han generado es una bola que cuesta deshacer, porque se fundamenta en que se pierde protección.”

4.4.2. Tensiones entre la protección y la autonomía

Una tensión común en los discursos es la que se da entre la cultura de la protección y el nuevo enfoque basado en la autonomía y la voluntad. Este cambio no solo afecta a los equipos profesionales, sino también a familias, entorno social e incluso a las propias personas con discapacidad, acostumbradas a dinámicas de dependencia. Un testimonio lo resume así:

“Estamos educadas en que cuidar es decidir por la otra persona. Ahora se trata de acompañar sin decidir, y eso no siempre es fácil ni inmediato”.

Otro participante añade:

“La ley dice que hay que respetar la voluntad, pero ¿qué pasa si la voluntad lleva a una situación de riesgo? Es difícil encontrar el equilibrio”.

Y, aunque de forma minoritaria, desde la experiencia de alguna de las personas entrevistadas, se subraya que el cambio cultural también requiere reconocer los límites de algunas figuras cuando la discapacidad es muy severa, sin renunciar al marco de derechos:

“Hay personas por una gran discapacidad con las que se sigue funcionando como si fuese una tutela, que ahora es una curatela representativa o todavía no se ha revisado. La ley exige respetar deseos y preferencias, pero tenemos que mantener los pies en el suelo.”

Por otro lado, algunas entidades destacan que esta tensión también se traduce en conflictos con familiares o representantes legales que no comprenden o comparten el nuevo modelo:

“Hay familias que se sienten inseguras. Piensan que estamos dejando desprotegida a la persona, cuando en realidad lo que hacemos es reconocer su derecho a decidir”.

O con el voluntariado de las entidades, que han pasado de ser ***“delegados/as tutelares”*** a ***“voluntarios/as tutelares”*** y ahora a un nuevo rol ***“de tú a tú”***, requiriendo la adaptación de la mentalidad y, en algunos casos, el rediseño de una relación que se escapa del ámbito profesional.

En nuestro caso, incluye el debate continuo que tenemos con los voluntarios (...) Son relaciones de muchos años donde la protección, casi siempre desde un buen intencionado paternalismo, ha sido el hilo conductor. Ahora tenemos que trasladar el cambio de mirada y nos está costando que entiendan que no podemos (ni queremos) controlar todos los ámbitos de la vida de las personas. Que solo podemos intervenir en aquellos para los que hemos sido nombrados y que tenemos que respetar las decisiones de las personas, incluso aunque puedan interpretarse como dañinas.

Esta tensión se expresa también en el desafío de comunicar que el nuevo modelo no implica renunciar a la protección, sino replantearla desde los derechos humanos:

“Lo que más está costando es entender que no es que se pierda la protección, es que se gana en derechos humanos. No se trata de proteger sin contar, sino de garantizar el ejercicio del derecho.”

4.4.3. Cultura organizativa y liderazgo

La implementación de la Ley 8/2021 ha puesto en evidencia la importancia de una cultura organizativa coherente con el enfoque de derechos. Las entrevistas muestran que aquellas entidades que contaban con un liderazgo comprometido con la transformación han afrontado con mayor solidez los cambios. Como afirma un/a gerente:

“El cambio cultural empieza arriba. Si la dirección lo tiene claro, el resto del equipo lo acaba integrando. Pero si hay ambigüedad, la resistencia se enquistará.”

Se ha identificado también la necesidad de revisar dinámicas organizativas que, aunque operativas, pueden estar ancladas en esquemas asistenciales. Varias entidades han iniciado procesos de revisión interna con el objetivo de alinear su cultura institucional con los principios de la Ley y la Convención. Otra persona entrevistada concluye:

“Nosotras hemos entendido que la ley no es solo un cambio legal, es una oportunidad para revisar quiénes somos como entidad. Eso es profundo y lleva tiempo, pero es lo que marca la diferencia.”

4.5. Factores facilitadores y obstáculos en la implementación

4.5.1. Factores facilitadores

Uno de los elementos más señalados como facilitador en la implementación de la Ley 8/2021 ha sido el compromiso ético y profesional de los equipos. Muchas entidades destacan que, a pesar de las dificultades, sus equipos han mostrado una fuerte implicación con el modelo de apoyos y una actitud positiva hacia el cambio.

Como expresa un/a gerente:

“Nuestro principal motor ha sido el equipo humano. Si no hubiera habido esa convicción de que esto es lo correcto, no habríamos podido avanzar tanto”.

La existencia de una cultura previa centrada en la persona también ha sido un factor clave. Varias organizaciones llevaban años trabajando desde modelos personalizados y con enfoque de derechos, lo cual facilitó la transición. Como señala otra persona entrevistada:

“La ley ha venido a respaldar lo que ya hacíamos. Nos ha dado herramientas legales para profundizar en ese camino”

Otro elemento facilitador importante ha sido la formación continua. Entidades que han promovido procesos formativos sistemáticos, con espacios de reflexión conjunta, destacan una mayor coherencia interna y menor resistencia. Asimismo, se menciona el apoyo recibido desde redes asociativas y plataformas sectoriales, que han funcionado como espacios de aprendizaje compartido:

“La coordinación con otras entidades nos ha permitido contrastar dudas, compartir materiales y no sentirnos solas en este proceso”.

Y, en algunos contextos, la propia configuración institucional (comunidades pequeñas, administración próxima) se describe como un factor facilitador, al permitir relaciones muy directas entre las entidades y las consejerías responsables:

“La relación es hiperdirecta, la atención es maravillosa, hay gente muy concienciada trabajando. No nos sentimos abandonadas en absoluto.”

4.5.2. Obstáculos en la implementación

En cuanto a los principales obstáculos, el más repetido es la falta de recursos suficientes. Las exigencias del nuevo modelo, tanto en términos de personal como de tiempo y formación, no han venido acompañadas en todos los casos de una financiación adecuada. Como se indica en varias entrevistas:

“Se nos exige más, pero seguimos con la misma estructura. Esto genera mucha sobrecarga y riesgo de desgaste”.

“Con la ratio de usuarios que hoy por hoy tenemos muchas fundaciones como esta, como (nombre de entidad), no es posible llegar hasta donde nos gustaría.”

La ambigüedad normativa y la ausencia de protocolos homogéneos han sido también señaladas como barreras importantes. Las entidades denuncian que, a pesar del marco legal, siguen existiendo grandes diferencias territoriales en la aplicación práctica de la ley. Un/a gerente lo resume así:

“La ley es estatal, pero parece que hay 17 maneras de interpretarla. Esto crea inseguridad jurídica y desigualdad en los apoyos”.

También se identifican dificultades relacionadas con la coordinación entre y con administraciones e instituciones, especialmente en lo referente a juzgados y registros. La falta de reconocimiento a documentos accesibles o el desconocimiento de la ley por parte de operadores jurídicos suponen trabas importantes para el ejercicio efectivo de los derechos.

Asimismo, se identifica como obstáculo la falta de desarrollo y financiación de figuras previstas o impulsadas por la ley, como la persona facilitadora. Desde distintos territorios se señala la ausencia de partidas económicas específicas y la dependencia de proyectos financiados por terceros o la ausencia de desarrollo efectivo de la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/2021, que preveía la creación de un cuerpo de entidades colaboradoras con la Administración de Justicia, citada anteriormente

“No hay partidas económicas para los facilitadores, no nos consta que la dirección de Justicia las haya habilitado. Lo que funciona es una unidad de atención a víctimas con discapacidad intelectual, financiada por una fundación privada, que está operando de facto como facilitadora.”

Finalmente, algunas entidades mencionan obstáculos internos vinculados a la propia cultura organizativa. Cambiar prácticas arraigadas, superar inercias asistenciales o redefinir el rol profesional no es sencillo. Como señala una entrevistada:

“A veces el mayor reto no está fuera, sino dentro: en cambiar la mirada, en soltar el control y confiar en la capacidad de decidir de las personas”.

4.6. Buenas prácticas y aprendizajes

4.6.1. Buenas prácticas identificadas

Las entrevistas revelan múltiples experiencias valiosas que pueden considerarse buenas prácticas en la implementación de la Ley 8/2021. Una de las más destacadas es la creación de grupos de revisión interna, donde profesionales revisan conjuntamente casos, procedimientos y documentación, contrastando si realmente se respetan los principios de voluntad, preferencias y apoyo individualizado.

Como cuenta una de las participantes:

“Creamos un grupo de trabajo interdisciplinar que revisa los planes de apoyo desde el prisma de la nueva ley. Nos ayudó a detectar automatismos que antes dábamos por buenos”.

Otras entidades han promovido mecanismos de participación activa, como comisiones de personas apoyadas, espacios de portavocía o coevaluaciones participativas. Un testimonio lo ilustra así:

“Cada vez más decisiones organizativas se toman con ellas y ellos. No solo sobre su vida, sino sobre cómo trabajamos en la entidad. Eso ha sido un salto cualitativo enorme”.

En el ámbito de la accesibilidad, varias organizaciones han desarrollado modelos propios de adaptación de documentos, materiales en lectura fácil y protocolos de comunicación comprensible, incluyendo formación específica para los equipos. Una persona entrevistada destaca:

“Ahora toda la documentación jurídica tiene una versión comprensible. No es solo una cuestión técnica, es una cuestión ética”.

4.6.2. Aprendizajes clave

Entre los aprendizajes más señalados se encuentra la necesidad de tomarse el tiempo para el cambio cultural. Las entidades reconocen que los cambios reales no se producen por decreto, sino por procesos lentos y colectivos. Como afirma un/a gerente:

“Lo que más hemos aprendido es a escuchar. A dejar de tener prisa y respetar el ritmo de las personas”

También se subraya el valor de la formación continua y de los espacios de reflexión como herramienta para transformar prácticas. La experiencia ha mostrado que las resistencias disminuyen cuando las personas profesionales comprenden el sentido profundo del nuevo modelo.

Otro aprendizaje compartido es que el respeto a la voluntad no implica ausencia de conflicto, sino capacidad para gestionar la tensión entre autonomía, apoyo y protección sin caer en el paternalismo. Como reflexiona una entrevistada:

“Apoyar no es estar de acuerdo siempre, es estar disponible, incluso cuando no compartes la decisión. Eso ha sido lo más difícil de integrar”

5. Conclusiones y propuestas de mejora

5.1. Conclusiones

El análisis cualitativo realizado a partir de entrevistas en profundidad con gerencias de entidades que prestan apoyos a la toma de decisiones permite extraer una serie de conclusiones relevantes sobre la aplicación de la Ley 8/2021. En primer lugar, se constata un amplio consenso respecto a la importancia de esta reforma legislativa como motor de transformación hacia un modelo centrado en la voluntad y preferencias de las personas, con un enfoque de derechos.

Las entidades han realizado esfuerzos significativos para adaptar sus estructuras normativas, reorganizar sus equipos y rediseñar sus procedimientos. Este proceso ha supuesto no solo un ajuste técnico, sino un verdadero cambio cultural que afecta a la forma de concebir los apoyos, el rol profesional y la relación con las personas.

La investigación evidencia también la existencia de avances notables en aspectos como la accesibilidad cognitiva, la participación activa de las personas apoyadas, y la creación de espacios de reflexión y mejora interna. Sin embargo, persisten importantes desafíos relacionados con la coordinación interinstitucional y con la administración, la falta de recursos adecuados y la desigualdad en la aplicación territorial de la ley.

El cambio cultural en los equipos y en el entorno institucional es un proceso en curso, que requiere tiempo, acompañamiento y liderazgo. Las resistencias detectadas no deben entenderse como frenos, sino como indicadores de la complejidad del cambio que se está abordando. El compromiso ético de los equipos y la capacidad de las entidades para generar innovación desde la práctica son fortalezas clave en este proceso.

Por último, las propuestas de mejora formuladas por las personas entrevistadas apuntan a la necesidad de seguir avanzando en coherencia institucional, formación compartida, financiación suficiente y participación real de las personas con discapacidad como agentes activos de su propia vida y de las decisiones que les afectan.

La Ley 8/2021 no es un punto de llegada, sino un punto de partida. Su aplicación efectiva requiere una transformación sistémica que involucre no solo a las entidades que prestan apoyos, sino al conjunto del sistema judicial, social y comunitario. El camino ya ha comenzado y las voces recogidas en este informe constituyen una guía imprescindible para seguir avanzando en la garantía del derecho a decidir de todas las personas.

En este sentido, es esencial reforzar la formación continuada y específica para todos los actores implicados —profesionales, equipos directivos, operadores jurídicos, servicios sociales, familias y personas apoyadas— con el fin de consolidar un lenguaje común y una comprensión compartida de los principios rectores de la Ley 8/2021. La capacitación, sin embargo, debe ir acompañada de tiempo y recursos estables para generar las condiciones necesarias que sostengan la transformación cultural y práctica iniciada.

Asimismo, el papel de las redes asociativas y plataformas interterritoriales aparece como una herramienta clave para fomentar la coherencia en la aplicación, compartir aprendizajes y reducir desigualdades en el acceso a apoyos efectivos. La experiencia comparada entre entidades y territorios puede convertirse en motor de innovación colaborativa y mejora continua.

Finalmente, el cambio más profundo que propone esta ley no es solo normativo, sino ético y relacional. Supone colocar en el centro la dignidad de cada persona, su derecho a tomar decisiones, incluso cuando estas sean complejas o supongan riesgos. Y eso, como han mostrado quienes participaron en este estudio, requiere una disposición organizativa, profesional y humana a estar disponibles, a acompañar y a confiar.

Las entidades del movimiento asociativo han iniciado ya este camino con determinación. Ahora, el reto es consolidarlo, ampliarlo y hacerlo sostenible, para que todas las personas, sin excepción, puedan ejercer plenamente su derecho a decidir sobre sus propias vidas.

5.2. Propuestas de mejora

Las personas entrevistadas plantean una serie de propuestas de mejora que apuntan a reforzar la implementación efectiva de la Ley 8/2021:

- Generar financiación específica y estable que permita dimensionar adecuadamente los equipos y garantizar apoyos personalizados y sostenidos en el tiempo.
- Crear marcos normativos complementarios que homogenicen criterios entre juzgados, fiscalías y otras instituciones implicadas, evitando la actual fragmentación territorial.
- Reforzar los espacios de coordinación institucional y promover canales de comunicación directos entre entidades, operadores jurídicos y administraciones públicas.
- Impulsar campañas de sensibilización dirigidas a familias, ciudadanía y profesionales para difundir el nuevo modelo de apoyos y combatir los estereotipos aún vigentes.
- Promover evaluaciones participativas que incluyan la voz de las personas con discapacidad como eje fundamental de mejora organizativa.
- Avanzar en el desarrollo efectivo de la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/2021, mediante la creación de un registro de entidades colaboradoras con la Administración de Justicia, dotado de criterios claros de acreditación y de recursos suficientes.

La Ley 8/2021 desde la perspectiva de las entidades prestadoras de apoyo

- Asegurar financiación estable para la figura de la persona facilitadora procesal, evitando depender solo de proyectos privados.
- Mejorar la coordinación entre derechos sociales, sanidad y justicia en el ámbito de la salud mental.

Como sintetiza una de las entrevistadas:

“Necesitamos que todo el sistema se alinee. La ley es un punto de partida, pero si no hay recursos, formación y coherencia institucional, el cambio se queda corto”.

Anexo I. Metodología empleada

I. Análisis de contenido

El análisis de contenido se orientó a **identificar, organizar y sistematizar los significados manifiestos** del corpus, preservando el vínculo entre lo dicho y la forma en que fue dicho. Se siguieron las fases y decisiones metodológicas que se detallan a continuación:

a) Delimitación del corpus y unidades de significado.

El corpus quedó conformado por las transcripciones literales de las entrevistas. La **unidad mínima de análisis** fue el *segmento de sentido* (turno o enunciado con una idea relativamente autónoma), manteniendo una segmentación **iterativa** para no perder matices pragmáticos (énfasis, cautelas, justificaciones) relevantes en fases posteriores. Esta delimitación responde a la necesidad de asegurar **densidad informativa y fidelidad al registro empírico**.

b) Lectura abierta.

Se realizó una **lectura abierta línea a línea**, de carácter inductivo, para evitar imponer categorías prematuras y permitir que las regularidades emergieran del material. Esta fase facilitó detectar recurrencias, excepciones y **casos negativos** que enriquecen la interpretación.

c) Codificación inicial (in vivo y conceptual).

Sobre la base de la lectura abierta, se procedió a una **codificación inicial dual**:

- **Códigos *in vivo*:** recogieron expresiones literales con alta potencia semántica (p. ej., “*dignificar*”, “*acompañar sin decidir*”) útiles para reconstruir **repertorios de acción y marcos de problematización**.
- **Códigos conceptuales:** condensaron patrones del discurso y conectaron segmentos afines (p. ej., “*relevo generacional*”, “*accesibilidad cognitiva*”, “*contratación con valor social*”).

Se elaboró un **libro de códigos vivo** (definiciones operativas, criterios de inclusión/exclusión y ejemplos textuales) acompañado de **memos analíticos** para documentar decisiones, dudas y relaciones emergentes entre códigos.

d) Agregación axial y familias temáticas.

Completada la codificación inicial, se reagrupó el sistema categorial en **familias temáticas** con mayor poder explicativo, que organizan los **ejes de resultados**: cambios institucionales; modalidades de apoyo y participación; coordinación interinstitucional (juzgados, fiscalías y otros agentes); cambios culturales/resistencias; y factores facilitadores/obstáculos. Estas familias han estructurado la presentación de hallazgos y su articulación con los objetivos del estudio.

e) Reglas de consistencia y herramientas analíticas.

Para asegurar **coherencia interna**, se aplicaron tres reglas prácticas:

- *Coherencia semántica*: adscripción de cada segmento a la familia cuyo núcleo conceptual explica mejor su significado central.
- *Densidad y variación*: valoración de la relevancia de cada familia atendiendo a su frecuencia y a la **diversidad de voces y territorios**.
- *Anclaje empírico*: apoyo sistemático de las inferencias en **verbatim**s representativos incorporados en los resultados.

Además, se elaboraron **matrices caso × tema** y **mapas de coocurrencias** para identificar asociaciones (p. ej., entre dificultades para atraer talento y condiciones laborales; entre relevo generacional y enfoque de género), lo que permitió ponderar la **centralidad** e **interdependencia** de los ejes.

f) Integración con el diseño global del informe.

El producto del análisis de contenido se plasma en los apartados de resultados por ejes (cap. 3–8), donde cada familia se acompaña de evidencia textual y una interpretación concisa, asegurando **trazabilidad** entre dato y conclusión.

II. Análisis del discurso

De forma complementaria, se llevó a cabo un **análisis del discurso** con el fin de desentrañar **cómo** las personas participantes **construyen el problema público**, **legitiman** repertorios de solución y **posicionan** a los actores implicados. Este enfoque se centró en los **recursos retóricos y performativos** del habla y su función en la argumentación:

a) Metáforas y oposiciones.

Se identificaron **metáforas organizadoras** (p. ej., la “cara y cruz” del empleo en cuidados) y **oposiciones semánticas** (oportunidades/dificultades; protección/autonomía) que encuadran el dilema y orientan propuestas (p. ej., **dignificación del empleo**, mejora de condiciones y reconocimiento profesional). Estas figuras condensan valoraciones y orientan cursos de acción.

b) Modalidades de (in)certidumbre.

Se analizaron **marcadores modales** de certeza, duda, riesgo u oportunidad (“es difícil”, “amenaza”, “oportunidad”, “canalizar”), que confieren al discurso un tono **técnico y prudente**, justificando la intervención pública, el ajuste organizativo y los cambios procedimentales.

c) Actos de habla directivos y repertorios de acción.

Se examinaron **actos de habla directivos** que interpelan a administraciones, operadores jurídicos, tejido empresarial y sistema educativo (p. ej., “dignificar”, “cambiar el lenguaje”, “reforzar coordinación”), mediante los que el diagnóstico se transforma en **mandatos de acción** (ajustar marcos regulatorios, alinear formación y mercado de trabajo, desplegar accesibilidad cognitiva).

d) Posicionamientos y ethos.

Se analizó el **ethos experto y corresponsable** con el que las entidades se presentan no solo como destinatarias de políticas, sino como **agentes propositivos y ejecutores** de soluciones (grupos de revisión interna, comisiones de personas apoyadas, protocolos de accesibilidad).

Este posicionamiento legitima recomendaciones y prioriza la **participación** como eje de mejora.

e) Intertextualidad y marcos normativos.

El análisis del discurso se contrastó con **marcos normativos y documentales** (Ley 8/2021; prácticas de coordinación con juzgados y fiscalías) para situar los enunciados en su **contexto institucional** y evitar lecturas desancladas de las condiciones de implementación (por ejemplo, heterogeneidad territorial de criterios y protocolos).

f) Alineamiento con los resultados.

Los hallazgos del análisis del discurso se integran en la redacción de resultados, aportando claves sobre **cómo se dicen** las cosas y **qué efectos de sentido** producen (p. ej., visibilizar tensiones protección/autonomía; necesidad de coordinación interinstitucional; rol de la formación continua), en diálogo con la evidencia del análisis de contenido.

III. Triangulación y garantías de calidad

Con el propósito de fortalecer la **validez interna**, la **utilidad aplicada** y la **transparencia**, se aplicó un conjunto de procedimientos de triangulación y control de calidad metodológica:

a) Triangulación de técnicas y fuentes: Se integraron de forma sistemática **análisis de contenido** y **análisis del discurso**, contrastando patrones temáticos con recursos retóricos y posicionamientos. A su vez, se cruzaron **voces y territorios** para identificar regularidades y **matizar disensos**, evitando generalizaciones simplistas.

b) Trazabilidad y uso de verbatims: Cada inferencia se vincula con **fragmentos textuales** (verbatim) incorporados en los apartados de resultados, lo que permite rastrear el **camino interpretativo** desde el dato hasta la conclusión. Este criterio de **anclaje empírico** refuerza la **auditoría lógica** del análisis.

c) Libro de códigos y memos analíticos: La construcción del **libro de códigos vivo** y la redacción de **memos** documentaron definiciones

operativas, criterios de inclusión/exclusión y giros interpretativos, asegurando **consistencia** a lo largo del proceso y habilitando la **replicabilidad razonable** del itinerario analítico.

d) Matrices y coocurrencias: El uso de **matrices caso × tema** y **mapas de coocurrencias** permitió ponderar la **centralidad** de los ejes y su **interdependencia** (p. ej., coordinación institucional y desigualdad territorial; cargas de trabajo y financiación), aportando un fundamento estructurado a la priorización de hallazgos.

e) Coherencia con objetivos y arquitectura del informe: La integración de resultados por familias temáticas (capítulos 3–8) responde a los **objetivos específicos** y a la **lógica del diseño** (entrevistas en profundidad, guion semiestructurado, doble estrategia analítica), garantizando **congruencia** entre preguntas, método y presentación de evidencias.

f) Consideraciones éticas: Se preservó la **confidencialidad** de las personas entrevistadas y se cuidó la **no identificación** de entidades o territorios cuando pudiera comprometerse el anonimato, en coherencia con el propósito de **mejora institucional** y **garantía de derechos** que guía el estudio. (Véase la integración de testimonios en los resultados siempre como **citas ilustrativas no trazables** a personas concretas).

Anexo II. Guion semiestructurado

Título: Impacto de la Ley 8/2021 en entidades de apoyo a la toma de decisiones

Dirigido a: Gerencias de entidades

Duración estimada: 60-90 minutos

Formato: Entrevista semiestructurada (online)

1. Presentación inicial

- Breve explicación del objetivo de la entrevista.
- Garantía de confidencialidad y uso con fines de análisis colectivo.
- Solicitud de consentimiento para grabar la conversación (con único propósito de análisis para la investigación).

2. Datos generales de la entidad

3. Cambios institucionales tras la entrada en vigor de la Ley 8/2021

3.1. Cambios normativos y jurídicos

3.2. Recursos humanos y formación

3.3. Recursos económicos y financiación

4. Cambios en la atención a las personas y tipos de apoyos

4.1. Modalidades de apoyo

4.2. Participación de las personas con discapacidad

4.3. Accesibilidad y adaptaciones

5. Relaciones institucionales y coordinación intersectorial

6. Retos, necesidades y propuestas de mejora

7. Cierre de la entrevista

3 liber. Asociación
de entidades de apoyo
a la toma de decisiones

aniversario

1995 - 2025

www.asociacionliber.org

