



¿Cómo implementar el **Enfoque Centrado en Familia** **en servicios** de personas adultas?





Edita: Plena Inclusión España.
Avda. General Perón, 32 - 1º
28020. Madrid (España)
Telf.: 915 567 413
Año de edición: 2023.
info@plenainclusion.org
www.plenainclusion.org



Licencia de Reconocimiento-Compartir Igual
2.5 España CC BY-SA 2.5 ES

Índice

Introducción	Pág. 5
¿Qué es el Enfoque Centrado en Familia?	Pág. 5
¿Qué es un pilotaje?	Pág. 6
¿Por qué se desarrolló el pilotaje de enfoque centrado en familia?	Pág. 8
Aspectos generales	Pág. 9
¿Cuál es el objetivo de este pilotaje?	Pág. 9
¿Cómo se va a desarrollar este pilotaje?	Pág. 9
Metodología	
¿Qué duración tiene este pilotaje?	Pág. 10
¿Qué personas pueden participar en este pilotaje?	Pág. 10
¿Qué recomendaciones hay para el desarrollo del pilotaje?	Pág. 11
Pasos	Pág. 13
1. Creación del equipo motor	Pág. 13
2. Formación de las personas que conforman el equipo motor	Pág. 15

3. Evaluación del servicio	Pág. 16
3.1. Cuestionario de autoevaluación	Pág. 19
3.2. DAFO	Pág. 24
4. Plan de mejora	Pág. 30
5. Acciones transversales del pilotaje	Pág. 36
6. Evaluación del pilotaje	Pág. 37
7. Materiales de apoyo	Pág. 43

Introducción

¿Qué es el **Enfoque Centrado en Familia** ?

Según Linda Leal el **enfoque centrado en familia** “...no es una única estrategia o un solo método para interactuar con las familias.

Es una filosofía general por la que los profesionales pueden ayudar a las familias a desarrollar sus puntos fuertes y a incrementar su sentimiento de competencia”.



L. Leal, 1999. Cuaderno de Buenas Prácticas. Un enfoque de la discapacidad intelectual centrado en la familia.

El enfoque centrado en familia es **una nueva forma de mirar** a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y a sus familias, desde sus fortalezas, como protagonistas de sus proyectos de vida.

Esta nueva forma de mirar, **requiere una nueva forma de hacer** por parte de los profesionales.

Un **nuevo rol** que implica tener nuevas habilidades y competencias para establecer una **relación de colaboración** profesional - familia con éxito.

Para ampliar información puedes ver estos documentos:



**Díptico enfoque centrado en familia.
Plena inclusión Castilla y León.**



**Infografía enfoque centrado en familia.
Plena inclusión La Rioja.**



Algunas ideas para aterrizar ECF.



Prácticas centradas en familia.

¿Qué es un **pilotaje**?

Un pilotaje **es un proceso de microtransformación** para llevar al día a día de un servicio nuevas metodologías y modelos de apoyo.

Este proceso es voluntario y se realiza en un servicio o centro. Para ello, se crea un **equipo motor** que lidera la implementación del pilotaje.

Durante el pilotaje **personas expertas** asesoran, forman, guían y orientan al equipo motor.

Cada pilotaje se realiza en un **tiempo determinado** (1 o 2 años) y **participan un número concreto de equipos, servicios y/o centros a la vez** de diferentes comunidades autónomas.

De esta forma, los diferentes servicios que están realizando el pilotaje crean un **proceso de aprendizaje compartido**.

En los pilotajes se utiliza una metodología común y un sistema compartido de valoración para generar aprendizaje y extraer conclusiones sobre su efectividad, para luego compartir el conocimiento generado.

Para ampliar información sobre los pilotajes accede a este documento:



Pilotajes para la transformación social.

¿Por qué se desarrolló el **pilotaje de enfoque centrado en familia?**

Aunque **muchos servicios y organizaciones** apoyan a las familias, **no necesariamente están centradas en familia.**

El enfoque centrado en familia se concreta en prácticas cotidianas. Lo importante no es sólo QUÉ apoyos y servicios prestan las organizaciones, sino CÓMO se prestan.

Este enfoque debe desarrollarse en todos los servicios y apoyos del movimiento Plena inclusión y no solo en los servicios de apoyo a familias:

“dado que la mayoría de las personas con discapacidad intelectual viven con sus familias, y que los miembros de éstas tienden a mantener relaciones duraderas entre sí, las personas con discapacidad intelectual necesitan ser valoradas dentro de su contexto familiar. La persona con discapacidad intelectual no debe ser vista de forma aislada sino como parte de un contexto familiar, social y ambiental”.
L. Leal, 2008.

En este documento se recogen los distintos pasos realizados en el pilotaje, que pueden ser útiles para otros servicios y entidades que quieran implementar este enfoque.

Aspectos generales

¿Cuál es el **objetivo** de este pilotaje?

Implementar el enfoque centrado en familia en centros y servicios de personas adultas con discapacidad intelectual o del desarrollo, de forma complementaria a otros modelos como por ejemplo: el Enfoque centrado en la Persona (ECP) o metodologías como el Apoyo conductual positivo (ACP).

¿Cómo se desarrolla este pilotaje?

Metodología

En este pilotaje es esencial el liderazgo de los familiares desde el inicio.

Es importante dedicar tiempo a crear las condiciones para motivar y facilitar su participación.

Se recomienda complementar el pilotaje con la formación online para profesionales sobre el Enfoque Centrado en Familia incluido en el programa de formación con cargo al IRPF.



Consulta en la **federación de Plena inclusión** de tu comunidad autónoma sobre esta formación.

¿Qué **duración** tiene este pilotaje?

Este pilotaje tiene una duración de 2 años.

¿Qué **personas** pueden **participar** en este pilotaje?

Se deben implicar personas de todos los perfiles relacionadas con el servicio en el que se va a realizar el pilotaje: familiares, profesionales, personas con discapacidad, personas voluntarias, etc.

Además, debe haber una serie de personas con una implicación especial:

- Un **equipo motor** formado diferentes perfiles de la entidad: por un dirigente (de la Junta Directiva de la entidad), el/la responsable del Área o Servicio de Apoyo a Familias la persona responsable de calidad de la organización, al menos 5 familiares, 1 persona con discapacidad y 1 persona voluntaria.

En el pilotaje desarrollado por Plena inclusión se contaba con el apoyo de profesionales de las federaciones:

- La **persona responsable de la Red de Apoyo a Familias** de la federación, para coordinar y acompañar el proceso.
- **La persona responsable de Calidad de la federación**, como apoyo para que el pilotaje avanzase de acuerdo al sistema de calidad.

¿Qué **recomendaciones** hay para el desarrollo del pilotaje?

Para que un pilotaje esté centrado en familia es esencial el **liderazgo de los familiares**.

Hay que dedicar tiempo a crear las condiciones para motivar y facilitar su participación.

Para **potenciar la participación de familiares** es importante que:

- **Los familiares participen desde el primer momento**, cuando se diseña y se convoca, así se tendrán en cuenta cuestiones importantes que pueden facilitar su participación (horarios, lenguaje, apoyos, etc.)
- Los equipos de trabajo tengan **un número similar de familiares, personas voluntarias, personas con discapacidad, profesionales, etc.**
- **Participen familiares con realidades y experiencias distintas** que faciliten una mirada más amplia.
- Los **directivos participen** para que conozcan la opinión y visión de las personas que forman parte de la entidad.
- Las **reuniones sean amenas e interesantes** y los **espacios sean acogedores**.
- Se utilice un **lenguaje adecuado y accesible** a todos y cada uno de los miembros del equipo.

 **El seguimiento, avances y progresos del pilotaje se comparten** para visibilizar los resultados.

Para saber más sobre cómo mejorar la participación de las familias puedes consultar el documento:



**La participación de las familias.
Propuestas para potenciar y mejorar la participación en grupos de trabajo.**

También puedes ver este **video** sobre el trabajo en **equipo**:



Trabajo en equipo.

Pasos

1 . Creación del **equipo motor**

Una vez tomada la decisión de llevar a cabo este pilotaje es necesario crear un **equipo motor**.

Tened en cuenta que la creación del equipo motor lleva su tiempo.

Para animar a los familiares a participar podéis:

- Realizar invitaciones personalizadas mediante llamadas o correos electrónicos.
- Hacer una campaña de difusión mediante videos, mensajes en redes sociales, mensajería instantánea como WhatsApp, folletos, etc.

Estos son algunos ejemplos:



Video de difusión.
ASANSULL.



Video de difusión.
ASODEMA.



Cartel de difusión.
Fundación Gil Gayarre.

Lo ideal es que el equipo sea:

- **Variado y con diferentes perfiles:**
familiares, profesionales, personas voluntarias, personas con discapacidad, etc.
- **Con mayoría de familiares**
con experiencias y realidades diferentes.

Es esencial que las reuniones sean **lideradas o colideradas por los familiares.**

Las **funciones del equipo motor** son:

- **Acordar el calendario y el lugar de las reuniones.**
- **Pensar en cómo dar a conocer el pilotaje**
en la organización y en el servicio.
- **Poner en común todas las acciones, estrategias, etc. del servicio con las familias.**
- **Realizar difusión de los avances** del equipo para que:
 - Toda la organización conozca lo que se está haciendo en el pilotaje y vayan incorporando el modelo de enfoque centrado en familia.
 - Otros familiares se animen a participar en el equipo motor.

2. **Formación** de las personas que forman el equipo motor

Para el buen desarrollo del pilotaje es necesario que todas las personas del equipo motor tengan unas nociones básicas de qué es y en qué consiste el enfoque centrado en familia.

Por eso, se plantea una formación online de 4 semanas. El curso tiene 4 módulos, 1 por semana y después de cada módulo es recomendable realizar una sesión presencial.

Ejemplo de difusión de la formación para familiares:



**Difusión formación.
ASANSULL.**

Todas las personas del **equipo motor** tienen que conocer qué es el **Enfoque Centrado en Familia**

3. Evaluación del servicio

Evaluar nos permite:

- **Valorar la situación de las familias y sus necesidades.**
- **Conocer los problemas que existen, las inquietudes de las familias y cubrir las necesidades de cada persona usuaria del servicio que estamos evaluando.**

Hay **dos herramientas** que pueden ayudarnos a realizar la evaluación del servicio:

1 **Cuestionario de autoevaluación.**

Es un examen global y sistemático de las formas de hacer y de los resultados alcanzados por un servicio, organización, etc. que facilita identificar áreas de mejora para el futuro.

2 **DAFO**

Es una herramienta de estudio de la situación de servicio, proyecto, etc. que analiza sus características internas y su situación externa.

Estas dos herramientas pueden utilizarse de forma independiente, aunque **lo recomendable es realizar primero el cuestionario y después el DAFO.**

Puedes utilizar esta **presentación** para explicar porqué es importante la **evaluación** y qué **herramientas** podéis utilizar.



Y ver estos **videos** sobre el **diagnóstico** y qué cosas tener en cuenta.



Video sobre el diagnóstico.







Video sobre cosas a tener en cuenta en el diagnóstico.



**Video sobre la experiencia de la asociación
Plena inclusión Villafranca de los Barros.**

Antes de comenzar a evaluar el servicio es importante tener en cuenta que:

-  Todas las personas que participan en la evaluación deben **conocer el servicio**.
-  El **grupo tiene que ser variado**, con personas de todos los perfiles.
-  Es importante **escuchar y no juzgar** porque todas las personas tienen su propia experiencia.
-  **Se puede contar con una persona externa experta** que ayude a evaluar.

- Realizar una buena evaluación es clave para poder mejorar y es un proceso que **conlleva tiempo**.
- Al evaluar debemos **pensar en todos los profesionales** que forman parte del servicio, no solo en los que se relacionan de forma directa con las familias.
- Pensar en cada familia**, no solo en aquellas que más participan o conocemos.
- Reflexionar sobre lo que hay**, para avanzar hacia lo que queremos que haya.
- Decir no sé es importante**, es un buen indicador, porque nos ayudará a detectar, conocer en dónde profundizar o qué priorizar.

3.1. El cuestionario de autoevaluación

El cuestionario de autoevaluación

es un documento que se **divide en tres partes**.

Cada parte:

- Está relacionada con un área **del sistema de calidad “Calidad Plena”**: calidad de vida, ética y gestión.
- Presenta unos **principios** relacionados con el enfoque centrado en familia.
- Sobre cada principio hay unas **afirmaciones**.

El documento sirve para:

- Recoger información** sobre qué prácticas del servicio y de la organización están centradas en las familias.
- Ayudar a evaluar las prácticas** de los profesionales relacionadas con las familias de toda la organización.

Para **realizar el cuestionario de autoevaluación** hay que:

- 1 Crear el equipo de reflexión**
Lo recomendable es que el equipo motor sea reforzado con personas de distintos perfiles (profesionales, familiares, personas voluntarias, personas con discapacidad...).
Es esencial que haya bastantes familiares, ya que son una de las piezas claves.

2

Leer y responder al cuestionario de forma individual

- Decidiendo qué puntuación le da a cada afirmación.
- Anotando las evidencias o pruebas que tiene para dar esa puntuación.
- Realizando propuestas de acciones concretas para mejorar situaciones que no sean adecuadas.

Si no se tiene información sobre una afirmación, se debe recoger ese desconocimiento y, luego, hablarlo con el equipo de reflexión.

Cada persona del equipo puede reunirse con un grupo de personas de su mismo perfil (familiares, profesionales...) y juntas responder el documento.

3

Puesta en común.

Las personas del equipo se reúnen para compartir y reflexionar sobre cada afirmación, comentando las evidencias, dudas, sugerencias, etc.

Tienen que llegar a un acuerdo y dar una puntuación como equipo y si no se llega a un acuerdo, se debe recoger por qué.

También se deben apuntar posibles acciones de mejora. Lo importante no es llegar a una determinada puntuación, sino que haya debate y reflexión en torno al enfoque centrado en familia en el servicio y en la organización.

4 **Difusión de los resultados.**

Se comunican los resultados consensuados y las propuestas de mejora a toda la organización.

5 **Puesta en práctica de las medidas de mejora.**

Se elabora un plan, con estrategias y acciones concretas, un calendario y los responsables de las acciones.

Consejos que ayudan a cumplimentar el cuestionario

- **Aprovechar la primera reunión para cada miembro del equipo se presente** con su nombre y algún dato personal (intereses, gustos, aficiones), como por ejemplo: “Soy Alicia y me gusta pasear por la playa”.
- **No nombrar su perfil**, es decir, si son profesionales, familiares, personas voluntarias, etc.
- Cada miembro del equipo debe tener una **copia del cuestionario** para poder trabajarla previamente a las reuniones.
- Es recomendable que las **reuniones** sean **semanales** sin alargarlas en el tiempo (máximo 60 minutos).
- Es esencial que **todos los miembros del equipo asistan a las reuniones.**
- **Fomentar la participación** de todas las personas del grupo.

Potenciar momentos de ocio en grupo

por ejemplo, tomando un café antes o después de la reunión.

Sistema de puntuación del cuestionario de evaluación

Después de leer atentamente cada afirmación, hay 4 opciones para valorarlas.

POCAS VECES	Se trata de una acción o práctica que no se da nunca o casi nunca o que beneficia a muy pocas familias y/o profesionales.
A VECES	Significa que se da veces, pero no está implementada o integrada. Es probable que se trate de una práctica de la que no se beneficia ni la mitad de las familias,
MUCHAS VECES	Significa que la práctica se está implementando e integrando. Es probable que se trate de una práctica de la que se benefician muchas familias
SIEMPRE	Significa que la práctica está implementada y bien integrada”. Es probable que se trate de una práctica de la que se beneficia todas las familias y/o
NO TENGO INFORMACIÓN	Es importante evitar esta opción y utilizarla únicamente cuando realmente no se tenga ninguna información.

Además de valorar cada afirmación, hay que aportar evidencias: información, experiencias, documentos..., que apoyen su valoración.

Aportarlas es muy importante para el debate del equipo.

Este es el **questionario de autoevaluación**.

Se trata de una versión revisada con las aportaciones de las entidades que lo utilizaron en el pilotaje.

Es una versión más breve.



Video sobre el cuestionario de autoevaluación.

En los siguientes videos aparece la versión anterior del cuestionario, pero la información que se presente se aplica a la nueva versión

Y en estos **videos** podéis ampliar información sobre el cuestionario de autoevaluación y ver qué cosas funcionan en el cuestionario.



Video sobre el cuestionario.



Videos sobre qué cosas funcionan en el cuestionario.

3.2. El DAFO

El DAFO es una herramienta que sirve para analizar una entidad o servicio y planear una estrategia de futuro.

En este caso se utiliza para analizar el servicio escogido para el pilotaje para poder implantar el enfoque centrado en familia.

Esta herramienta permite obtener una representación gráfica de las **debilidades, amenazas, oportunidades y fortalezas**.



■ Debilidades

Son todas aquellas **limitaciones, bloqueos, miedos, capacidades escasas o cuestiones que no se hacen bien, y que bloquean, limitan y no dejan avanzar.**

Son puntos débiles que restan logro a las metas pero que podemos trabajar para minimizar y poder solucionar.

Es un **parámetro controlable (es INTERNO)**.

Conocer las debilidades antes de diseñar el plan de mejora, ayudará a contrarrestarlas de la forma más adecuada con el desarrollo de la habilidad necesaria, o con la búsqueda de personas o empresas que hagan lo que el servicio o la organización no puede, quiere o desea.

Amenazas

Son **factores del entorno y acontecimientos externos que perjudican o influyen negativamente al logro que se desea conseguir.**

Son acontecimientos FUTUROS que todavía no están pero hay probabilidad de que aparezcan.

Requieren un examen atento de lo que rodea porque hay veces que no es fácil de reconocer.

El plan de acción deberá contemplar acciones para evitar que éstas se produzca.

No es controlable (es EXTERNO).

Oportunidades

Las oportunidades son todos aquellos **recursos, competencias, capacidades, experiencias, etc. que todavía no se han producido pero se intuye o espera que se produzcan (se necesitan a FUTURO) para conseguir los objetivos.**

Las oportunidades no son controlables **(son parámetros EXTERNOS)** dependen del entorno, aunque se puede influir en crearlas y aprovecharlas.

No vas a poder controlarlas,
pero con información o sabiendo que pueden ocurrir,
te ayudarán a conseguir los objetivos.

Reconocer las oportunidades en su momento adecuado
es esencial, eso te permitirá anticiparte
y actuar de inmediato.

Fortalezas

Son **recursos que ya se tienen (en el PRESENTE)**
que permiten tener una serie de valores y ventajas
frente a otras personas o situaciones
y que deben servir para apoyar el cambio
que se desea o la consecución del objetivo.

Dentro de las fortalezas hay que contemplar
los talentos, capacidades, experiencias, conocimientos,
red de contactos, etc.

Es un **parámetro controlable (es INTERNO).**

Cómo se hace el DAFO

- Se **coloca el panel** en un lugar en el que lo vean bien todas las personas del grupo.
- Se **explica que se va a analizar lo positivo y lo negativo** que tiene el servicio para implementar el enfoque centrado en familia, centrándose en las:
 - **Debilidades:** aspectos internos del servicio que dificultan el enfoque.
 - **Amenazas:** aspectos externos, del entorno, que dificultan el enfoque.
 - **Fortalezas:** aspectos internos del servicio que facilitan el enfoque.
 - **Oportunidades:** aspectos externos, del entorno, que facilitan el enfoque.
- **Cada persona piensa individualmente** en cada uno de los cuatro apartados **y escribe las ideas** que le surgen en pos-it (o tarjetas). Es importante que se escriba cada idea en un post-it con letra clara y en mayúscula.
- **Las personas van leyendo las ideas que han propuesto** y ellas mismas o la persona que dinamiza, las va colocando en el lugar correspondiente del panel.

Para simplificar:

- Se puede pensar en aspectos positivos y negativos y las personas que dinamizan consultan al grupo donde deben colocar cada idea.
- Si el grupo es muy grande, se puede dividir la tarea haciendo grupos más pequeños y cada grupo piensa en 1 o 2 aspectos.

Cuestiones importantes al realizar el DAFO

■ **Un tema puede aparecer con redacciones parecidas en dos apartados.**

No es contradictorio.

Por ejemplo, como debilidad

"la resistencia al cambio de profesionales"

y como oportunidad

"profesionales motivados para cambiar las cosas".

Son dos realidades que pueden darse a la vez.

■ Hay que **evitar que las discusiones sean muy largas.**

Si el debate sobre un tema es muy largo,

se puede proponer dividir la idea en dos conceptos

para facilitar el consenso.

■ En la sesión se debe **recoger la opinión sobre todos los temas tratados**

y que queden recogidos en alguno de los apartados.

Para realizar el DAFO puedes consultar esta **infografía**:



Infografía sobre el DAFO.



Plantilla para realizar el DAFO.

Ver este **video**:



Video sobre el DAFO.

y este **ejemplo de DAFO del pilotaje**:



Ejemplo de DAFO.

4. Plan de mejora

Un plan de mejora es una **planificación que recoge las acciones o medidas para implantar o reforzar el enfoque centrado en familia y modificar o eliminar aquellos que se creen negativos** tras la autoevaluación.

El plan de mejora a veces recibe el nombre de plan de acción.

Al realizar el plan de mejora es recomendable utilizar la técnica SMART. SMART es una metodología para definir objetivos.



Cómo hacer el plan de mejora para implementar el enfoque centrado en familia

Conociendo cómo está el servicio
y lo que queremos conseguir, pensando en:

- Qué vamos a hacer.
- Cómo vamos a involucrar a otros familiares, profesionales...
- Cómo vamos a saber que estamos consiguiendo lo que nos proponemos.

Los objetivos del plan deben ser:

específicos, medibles, alcanzables, relevantes, temporalizables.

Por ejemplo, sobre el objetivo:

“Formar a los profesionales en el trabajo con familias”

Específico.

Formar a los profesionales del servicio
en el enfoque centrado en familias.

Medible.

Dar **40 horas** de formación a los profesionales del servicio
en el enfoque centrado en familia.

Alcanzable.

Dar 40 horas de formación **al 50% de los profesionales del servicio** en el enfoque centrado en familias.

Relevante.

Dar 40 horas de formación al 50% de los profesionales del servicio de **atención directa e indirecta** en el enfoque centrado en familias.

Temporalizable.

Dar 40 horas de formación al 50% de los profesionales del servicio de atención directa e indirecta en el enfoque centrado en familias **en 2022.**

Después de definir los objetivos del plan hay que concretar las **acciones** teniendo en cuenta que:

 **No todos los cambios que queremos se consiguen con formación.**

 Es un **proceso de reflexión y trabajo en común.**




 Es esencial recoger las prioridades **y preocupaciones de CADA familia.**

 Establecer **contacto con otros familiares.**

 **Conocer otras experiencias.**

 **Crear protocolos y formas de trabajar** con las familias.

Hay que **garantizar que:**

-  Hay acciones que hacen referencia a familias, profesionales, servicio, entidad y entorno.
-  Las acciones propuestas contribuyen realmente a conseguir familias empoderadas (que es diferente a familias participativas).
-  Cada acción tiene una manera de hacer clara y una persona responsable.

OBJETIVO		¿QUÉ? Acciones	¿CÓMO?	
Dar 40 horas de formación al 50% de los profesionales del servicio de atención directa e indirecta en el enfoque centrado en familias en 2022.	Curso online para personal auxiliar	Buscando cursos y profesorado y en 2 horas semanales de su horario laboral		
	Acompañamiento para profesional atención directa	Selección de profesionales que acompañan, formación y 2 días a la semana		
¿CON QUÉ? Recursos		¿QUIÉN? Responsable	¿CUÁNDO? Inicio - Fin	
Profesores/as Ordenadores Sustituciones Presupuesto		Beatriz	Enero	Marzo
Profesionales dispuestos		Teresa	Febrero	Abril

Una vez realizado el **plan de mejora** es necesario **revisarlo** poniéndonos en la piel de un familiar o profesional de la entidad que no ha participado en el pilotaje y ver si:

Si se entienden fácilmente las propuestas.

Si se puede ver la diferencia con lo que antes se hacía y se ven las claves del enfoque centrado en familia:

1. LA FAMILIA ENTERA ES UNA UNIDAD DE APOYO (los apoyos no se centran solo en la persona con discapacidad)	2. RESPETA LA ELECCIÓN DE LA FAMILIA (cambio en la relación de poder entre profesionales y familia)
3. SE CENTRA EN LOS PUNTOS FUERTES Y FORTALEZAS DE LA FAMILIA (empoderamiento / capacitación)	4. LA PROVISIÓN DE RECURSOS, APOYOS Y SERVICIOS EN RESPUESTA A PREOCUPACIONES Y PRIORIDADES DE LA FAMILIA
5. LA RELACIÓN DE CONFIANZA Y COLABORACIÓN FAMILIA-PROFESIONALES	

Puedes ver este **video** sobre cómo hacer el plan para implementar el ECF.



Video sobre cómo hacer el plan.



Video sobre la experiencia con el plan de mejora de la asociación Plena inclusión Villafranca de los Barros.

Además, hay que fijarse en las distintas acciones y ver:

- Si promueven familias participativas o empoderadas.**
si hay acciones que afectan de manera individual a cada familia.
- En qué aspectos empoderan o capacitan a la familia.**
- Qué cambios promueven en los profesionales** del servicio.
- Hay alguna acción de información/difusión dirigida a familiares y profesionales** del servicio, indicando los cambios que va a suponer el enfoque centrado en familia.
- Si la dirección está implicada/informada** del plan de mejora y lo que supone.
- Las acciones se centran en QUÉ hacemos y en el CÓMO lo hacemos.**

También podéis utilizar esta **ficha** o este **video** sobre pistas para la revisión del plan.



Ficha sobre la revisión del plan.



Video sobre pistas para la revisión del plan.

5. Acciones transversales del pilotaje

Existen una serie de acciones transversales al pilotaje a tener en cuenta:

- Para el adecuado desarrollo del pilotaje es importante realizar **reuniones frecuentes** (semanales, quincenales o mensuales) de no más de 1 hora de duración. Las reuniones pueden ser:
 - De la confederación, con las federaciones, y equipos que estén realizando el pilotaje.
 - De las federaciones con los equipos motores.
 - De los equipos motor.
 - De los equipos motor con otros actores clave de sus organizaciones.
- Durante las sesiones además de revisar el desarrollo del plan, se pueden **analizar prácticas concretas del ECF.**
- Las **acciones de seguimiento y difusión.**

6. Evaluación del pilotaje

Para la evaluación del pilotaje podéis centraros en los siguientes aspectos, teniendo en cuenta posibles mejoras en cada uno de los apartados.

Reuniones estatales y asociativas

Frecuencia, contenido y ritmo de las reuniones.

Participación de las familias

¿Cómo ha sido la participación de las familias en el equipo motor, pilotaje y reuniones?

Calendario

Cumplimiento del calendario previsto.

Información y documentación

Calidad y cantidad de la información (si se necesita más, menos, de otra forma...).

Cambios en el servicio y entidad

¿Cómo se ha difundido el pilotaje en la entidad?
¿Ha habido algún cambio?

Apoyo de la federación y confederación

¿Cómo ha sido el apoyo?

Este **video** habla sobre la evaluación del pilotaje.



Video sobre la evaluación del pilotaje.

También es recomendable reflexionar:

1 Sobre el **equipo motor**.

- N.º de personas que iniciaron el equipo motor:**
n.º familiares, profesionales, personas con DID,
directivos y otros perfiles.
- N.º de personas en la actualidad en el equipo motor:**
n.º familiares, profesionales, personas con DID,
directivos y otros perfiles.
- N.º de personas que dejaron el equipo motor
durante el pilotaje.**
- N.º de personas que se incorporaron
al equipo motor durante el pilotaje**
- Valorar de 1 a 10:**
 - La implicación de los familiares
 - La implicación de los profesionales
 - La implicación de directivos

2 Sobre la **formación**.

- ¿Se ha realizado alguna otra **formación sobre el ECF**
además de la que comprende el pilotaje?
() Sí () ¿Cuál?
() No () ¿Por qué?
- ¿Necesitáis más formación sobre el ECF?
() Sí () ¿Cuál?
() No () ¿Por qué?

3 Sobre la evaluación del **servicio**

¿La **reflexión y la información os sirvió**

para hacer el plan de mejora del pilotaje?

Nada Poco Bastante Mucho

¿**Difundisteis los resultados** de la evaluación al resto de familiares y profesionales?

Sí ¿Cómo?

No ¿Por qué?

¿**Presentasteis los resultados a la Junta Directiva?**

Sí ¿Cómo?

No ¿Por qué?

4 Sobre el **Plan de acción**

Actualmente...

Estamos acabando la redacción del plan.

Hemos acabado el plan.

y vamos a comenzar a desarrollarlo.

Ya estamos desarrollando el plan.

¿**Ha sido difícil elaborar el plan de mejora?**

Sí ¿Por qué?

No ¿Por qué?

Las acciones reflejadas

en el plan de mejora del pilotaje

(se puede señalar más de una):

Las conocen todos los profesionales del servicio.

Las conocen todas las familias del servicio.

Se han incorporado al próximo plan de mejora del servicio.

Se han incorporado al próximo Plan estratégico de la entidad.

Observaciones.

5 Sobre la **difusión/comunicación** del pilotaje.

**¿Habéis hecho acciones de comunicación?
(se puede señalar más de una):**

Al inicio del pilotaje.

De la formación.

De los resultados de la evaluación.

De la propuesta del Plan de acción.

Otro, concretad.

¿Cómo habéis hecho la difusión?

6 Sobre la **estrategia**.

La Junta directiva y la gerencia

(se puede señalar más de una):

Dio apoyo cuando se solicitó el pilotaje.




Al menos un directivo participa de manera estable en el equipo motor.

Hay reuniones periódicas en las que se informa a la junta y a la gerencia de los avances.

Otro, concretad.

Presencia, participación y contribución

También es importante valorar:

-  **La presencia:** si se ha estado en las reuniones, actividades, formación...
-  **La participación:** si se ha dado la opinión personal, se ha colaborado en la creación de algún folleto, documento, video...
o se ha difundido información sobre el pilotaje...
-  **La contribución:** si además de estar presente y participar, se ha coordinado o liderado alguna actividad, tenido alguna tarea o responsabilidad diferente al resto, realizado llamadas o entrevistas a familiares...

Puedes utilizar este **questionario**:



Questionario sobre presencia, participación y contribución.

Y ver este **video** sobre la evaluación de la presencia, participación y contribución en equipos motores:



Video sobre la evaluación de la presencia, participación y contribución.

Para ampliar información este **documento** recoge los resultados de presencia, participación y contribución del pilotaje realizado en el año 2021.



Documento sobre la evaluación de resultados del pilotaje realizado en 2021.

7. **Materiales** de apoyo

Valores del enfoque Centrado en Familia.

Plena inclusión.



Qué es un Servicio Centrado en Familia.

CanChild. Centre for Childhood Disability Research.



Colaboración familia-profesional.

Plena inclusión.



Mitos sobre los Servicios Centrados en Familia.

CanChild. Centre for Childhood Disability Research.



Pasos del pilotaje del enfoque centrado en familia.

Plena inclusión.



Prácticas centradas en familias: familias empoderadas.

Plena inclusión.



Transformarse en un servicio más centrado en la familia.

CanChild. Centre for Childhood Disability Research.



Premisas, principios y elementos de servicios centrados en familia.

CanChild. Centre for Childhood Disability Research.





 POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

