



**ENFOQUE  
CENTRADO EN**

*familia  
y servicios  
de Empleo*



**Plena  
inclusión**

**Guía elaborada por:** Mónica Blanco.  
**Coordina:** Beatriz Vega y Silvia Muñoz.

Fecha: 2021.  
Edita: Plena inclusión España.  
Madrid. 2021.  
Avenida General Perón, 32. Planta 1.  
Código postal 28020. Madrid  
[info@plenainclusión.org](mailto:info@plenainclusión.org)  
[www.plenainclusión.org](http://www.plenainclusión.org)



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



# ÍNDICE

Resumen



## **Introducción:**

¿Por qué se hace esta guía? .....	7
¿A quien va dirigida esta guía? .....	7



## **El enfoque centrado en familia**

Prácticas centradas en la familia .....	8
La calidad de vida familiar.....	10
La colaboración entre familiares y profesionales .....	11
Las competencias de los profesionales .....	14



## **Metologías de apoyo en el empleo**

El empleo con apoyo.....	16
El empleo personalizado.....	20



## **Claves para incorporar el enfoque centrado en familia en los procesos de los servicios de empleo.....**

22



## **¿Cómo hemos hecho esta guía? .....**

26



## **Anexos:**

Anexo 1: Protocolo de círculo de apoyo y el papel de las familias .....	28
Anexo 2: Checklist Prácticas centradas en las familias .....	31



## **Referencias bibliográficas .....**

38



## **Publicaciones recomendadas .....**

40



# RESUMEN

Esta guía se ha realizado gracias a la colaboración de las redes de familia y empleo de **Plena inclusión España**. El objetivo es facilitar claves a los servicios de empleo, para trabajar desde el enfoque centrado en familia.

Cuando hablamos de los servicios de empleo, nos referimos a cualquier área, centro, programa o servicio que se dedica a apoyar a las personas con discapacidad intelectual o de desarrollo (a partir de ahora personas con DID) en su faceta de **formativa y laboral**.

En esta guía hablamos de:



El enfoque centrado en

**familia**



Las Metodologías apoyo en el

**empleo**



Las claves para incorporar el enfoque centrado en familia en los procesos de los

**servicios de empleo**

## El enfoque centrado en familia

El enfoque centrado en familia trabaja para tener en cuenta las fortalezas y capacidades de todas las personas que forman parte de la familia de las personas con DID y hacer que se sientan más competentes y capaces. Es importante conocer cómo es cada familia y, qué necesidades y preocupaciones tiene.

La familia es la que tiene más conocimiento sobre su familiar con DID y es su principal fuente de apoyo.

Cuando profesionales y familias trabajan en colaboración y las familias participan en la toma de decisiones de sus familiares con DID, aumenta la calidad de vida de la persona con DID y la calidad de vida de la familia.

## El empleo con apoyo:

El empleo con apoyo es una metodología utilizada para facilitar que las personas con DID, consigan un empleo de forma inclusiva, individualizada y adaptada a sus necesidades.

El empleo con apoyo trabaja para mejorar la independencia y autonomía de las personas con DID, con el objetivo de conseguir y mantener un trabajo integrado en la comunidad.

**Para introducir el enfoque centrado en familia en los servicios de empleo:**

- Los servicios de empleo deben trabajar en colaboración con las familias, siempre respetando la voluntad de la persona con DID.
- Los y las profesionales de empleo, contarán con la información valiosa que la familia aporta sobre su familiar con DID e informarán de manera personalizada a la familia.
- Los servicios de empleo y los y las profesionales de empleo, tendrán en cuenta los recursos de la familia, el contexto en el que se desenvuelve y las fortalezas y capacidades que tiene.

**Algunas claves para incorporar el enfoque centrado en familia:**

Los y las profesionales deben desarrollar las siguientes habilidades o competencias:

- Cambiar la mirada y creencias en relación a las familias, respetando sus ritmos y decisiones.
- Desarrollar la empatía, la escucha activa y la comprensión.
- Ajustar las expectativas que los y las profesionales y familiares tienen hacia la persona.
- Trabajar con la familia, haciendo equipo con otros profesionales de la entidad.
- Conocer la realidad de las familias y las experiencias que han tenido.
- Tener en cuenta la situación familiar.
- Invertir tiempo en conocer las preocupaciones de las familias.
- Informar a las familias y a la persona con DID sobre la situación del empleo.
- Revisar periódicamente en equipo cómo son los apoyos que les están dando a las personas y si están centrados en familia.
- Incluir a las familias como apoyo a otras familias, por ejemplo, dándoles información y acompañamiento.



# INTRODUCCIÓN

## ¿Por qué se hace esta guía?

Plena inclusión como movimiento asociativo, trabaja en favor de los derechos de las personas con DID y sus familias, para conseguir su plena ciudadanía.

El empleo se considera un derecho básico para lograr la inclusión de las personas en la sociedad. Es importante que las personas con DID, consigan un empleo en unas condiciones que permitan el desarrollo de su autonomía e independencia.

Del trabajo conjunto entre las diferentes federaciones de Plena inclusión España, se identifica una necesidad: que los servicios, programas o áreas de empleo estén más centrados en las familias.

Esta guía, se elabora para responder a esa necesidad y recoge las ideas que ayudan a los servicios de empleo, a contar con la familia de las personas con DID, a la hora de planificar los apoyos.

Cada familia es diferente y única, a cada una les define unas características, cuenta con unos recursos o herramientas determinadas y tiene unas necesidades y unas prioridades. Todos estos factores influyen directamente en cómo será la participación de la familia, cuando su familiar con DID se plantee metas relacionadas con la formación o el empleo.

## ¿A quién va dirigida esta guía?

Esta guía va dirigida a los servicios de empleo y a los y las profesionales que apoyan a las personas con DID, para mejorar sus prácticas diarias, de manera que, hagan partícipes a las familias en la toma de decisiones relacionadas con las metas formativos-laborales de su familiar con DID.



# ENFOQUE CENTRADO EN FAMILIA

## Prácticas centradas en la familia

**“El enfoque centrado en la 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”.**

Linda Leal, (1999).

La práctica centrada en la familia, es la forma de concretar este enfoque en el día a día.

Mediante estas prácticas centradas en la familia, los y las profesionales pueden ayudar a las familias a:

- Desarrollar e identificar sus fortalezas.
- Aumentar su sentimiento de capacidad.
- Compartir información.
- Ser parte implicada en los procesos de planificación de su familiar con DID.

El objetivo principal de la práctica centrada en la familia es dar autoridad y capacitar a las familias, para que se sientan competentes.

En estas prácticas es importante:

- Tener en cuenta a toda la familia y su contexto.
- Trabajar con todas las personas que forman parte de las familias.
- Reconocer que la familia es experta en las necesidades de su familiar con DID.
- Poner en el centro las fortalezas y recursos que la familia tiene, con los que puede lograr sus propios objetivos.
- Trabajar en colaboración con familia para ayudarles a afrontar sus necesidades, deseos y expectativas de forma autónoma.

Carl Dunst y sus colegas del Western Carolina Center (1988) desarrollaron un modelo de intervención centrado en la familia que describe a través de cuatro componentes, los **diferentes métodos** a seguir para que una práctica esté centrada en la familia:

### 1. Identificar las necesidades de la familia

Reconocer las necesidades de la familia, ayuda a los y las profesionales a entender lo que está afectando a la familia en un momento determinado y a entender sus preocupaciones.

Nos puede ayudar, mantener relaciones positivas y establecer una relación de comunicación individualizada a la familia, poniendo en valor, la opinión de cada una de las personas que forman parte de la familia. Cuando se convoca a una familia hay que exponer el motivo de la reunión y comunicar lo importante que es para los y las profesionales, aprender todo lo posible de la familia y apoyarla.

Dejar que la familia se exprese y estar atento a sus preocupaciones, ayudará a identificar sus preocupaciones y traducirlas en necesidades. Así como, escuchar activamente a la familia de forma sensible y receptiva, responder dudas y prestar atención tanto al lenguaje verbal como no verbal.

Una vez identificadas las necesidades, la familia establece una lista de prioridades y el o la profesional debe asegurarse de que todas las personas que forman parte de la familia están de acuerdo.

## **2. Identificar los recursos y las fortalezas de las familias**

Las familias pueden demostrar sus fortalezas en una reunión y aunque algunas les cueste reconocerlas, es importante que el equipo de profesionales busque los aspectos positivos del funcionamiento de la familia; muchas veces se detectan en las historias familiares que surgen en las conversaciones.

Es importante devolver lo observado y comentar a la familia aquellas fortalezas que les han pasado desapercibidas. Facilita hacer preguntas de su rutina cotidiana, en relación a sus gustos y las cosas que todas las personas que forman parte de la familia hacen juntos. Además, se pueden detectar los aspectos positivos del funcionamiento familiar.

En ocasiones, la familia puede hablar de sus preocupaciones centrándose en aspectos negativos, los y las profesionales les ayudarán a verlo desde otra perspectiva y transformar las afirmaciones negativas en positivas.

## **3. Identificar las fuentes de ayuda**

Los y las profesionales deben preguntar a la familia por las personas que la apoyan (la familia extensa, como amigos, grupos de contactos...). Estas personas conforman las fuentes de ayuda informal de la familia.

Los apoyos que la familia recibe por parte de diferentes servicios y profesionales en entornos educativos, sanitarios, formativos o laborales, se llaman fuentes de ayuda formales.

Es importante, ayudar a las familias a identificar las fuentes de ayuda como fortalezas, e identificar aquellas fuentes potenciales de ayuda, que no han sido utilizadas.

Se debe estar atento a cómo la familia pide y acepta la ayuda externa. Cada familia es diferente y puede sentirse incómoda pidiendo a otras personas que le dediquen tiempo y energía. Su cultura y valores también influyen.

Una red fuerte de ayuda informal, permite a la familia reducir la dependencia de las fuentes de ayudas formales.

Que la familia identifique sus fuentes de ayuda, le facilita a afrontar sus preocupaciones y necesidades.

## **4. Dar autoridad y capacitar a las familias**

Capacitar a las familias es crear oportunidades, para que todas las personas que forman parte de una familia, sean más competentes, independientes y autosuficientes.

El servicio de empleo debe acompañar a la familia y generar oportunidades para que sea más competente. No se trata de eliminar los problemas, sino de que la familia sea capaz de afrontarlos de manera eficaz y sepa enfrentarse a futuros problemas o necesidades.

Los tres primeros componentes de los que hemos hablado antes, ayudan a la familia a planificar y adquirir los recursos para cubrir sus necesidades.

Cuando la familia se siente capaz, desarrolla un sentimiento de control de sus vidas y también sobre las aptitudes para cubrir sus necesidades y gestionar su vida.

Después de ver los puntos principales a tener en cuenta, para que una práctica esté centrada en la familia, destacamos a continuación, los principios del enfoque centrado en la familia:

### Principios del enfoque centrado en familia

Todas las familias tienen **fortalezas y capacidades que son únicas** y se basan en sus **creencias**, sus **valores** culturales y familiares y en su **contexto** social-político-económico.

**Las familias aprenden determinadas capacidades** con los apoyos y oportunidades adecuados.

**Contaremos con los aspectos positivos** de todas las personas que forman parte de la familia y las relaciones entre ellos. El o la profesional debe **conocer los recursos** que la familia tiene antes de ofrecer los apoyos.

**Los apoyos deben estar dirigidos a capacitar a las familias** teniendo en cuenta su entorno familiar y contexto social.

El objetivo es que **familias sean menos dependientes de los y las profesionales y tenga el control sobre sus vidas.**

## La calidad de vida familiar

Hay una relación directa entre la calidad de vida individual de la persona con DID y la calidad de vida familiar de la persona con DID.

La familia tiene un papel muy importante porque conoce los gustos y las preferencias de su familiar con DID, le apoya en la toma de decisiones y en su proyecto de vida.

La calidad de vida familiar es el fin último del enfoque centrado en familia. Las familias experimentan calidad de vida cuando todas las personas que forman la familia; tienen las necesidades cubiertas, disfrutan de tiempo juntos como familia y tienen la oportunidad de conseguir metas que son importantes para cada una de ellas.

Las necesidades y prioridades de las familias van cambiando a lo largo de los años, las dimensiones de la calidad de vida familiar a las que vamos a hacer referencia, son las dimensiones de las familias de personas mayores de 18 años, ya que son las relacionadas con las personas que participan en los servicios de empleo.

Un equipo de trabajo de la Universidad Ramón Llull, en colaboración con la Universidad Autónoma de Madrid, señalan las siguientes dimensiones de la calidad de vida familiar:

1. El clima familiar.
2. La autonomía de la persona con discapacidad.
3. El bienestar económico.
4. La organización y funcionamiento familiar.
5. El apoyo familiar a la persona con discapacidad.

Todas estas dimensiones son importantes para el desarrollo de la autonomía e independencia de la persona con DID.

- **El clima familiar hace referencia a las relaciones entre las personas que forman parte una a familia:** si se apoyan, se respetan y se aceptan tal y como son; si tienen buena comunicación y confianza; si disfrutan de la compañía de todos; si dan y reciben afecto.
- **Autonomía de la persona con discapacidad:** para la familia es muy importante que su familiar con DID pueda desarrollarse de manera autónoma de acuerdo a su edad. Por ejemplo, que utilice los recursos comunitarios y servicios del barrio, y a su vez, que la familia sienta que puede hacer lo que hacen las demás familias.
- **El bienestar económico:** se refiere a que las familias dispongan de los recursos económicos y materiales que necesitan para atender a su familiar con DID y satisfacer las necesidades básicas de toda la familia, y que encarar el futuro con tranquilidad.
- **La organización y funcionamiento familiar:** los padres, los hermanos y todas las personas que forman parte de la familia, comparten y se distribuyen las funciones y responsabilidades del cuidado, la atención y educación del familiar con discapacidad. Incluye también la posibilidad de compartir las tareas y las preocupaciones, y tener energía para responder a las necesidades de toda la familia.
- **El apoyo familiar al familiar con DID:** incluye aspectos como ayudar al familiar con DID a resolver cuestiones de la vida diaria, como gestionar su vida en relación a sus metas formativas - laborales y planificar el futuro. Tiene que ver con la responsabilidad y el compromiso de las personas que forman parte de la familia.

Por tanto, la calidad de vida familiar afecta a cada una de las personas que forman cada familia y se debe tener presente a la hora de apoyarlas.

Es necesario revisar las prácticas profesionales e incluir a las familias como aliadas, haciéndolas partícipes en la planificación de las acciones formativo-laborales de su familiar.

## La colaboración entre familiares y profesionales

La evidencia y la práctica demuestran que cuando trabajamos en colaboración con la familia, se incrementa positivamente la calidad de vida de la persona con DID.

Existen diferentes estudios y proyectos que avalan, la relación que hay entre el incremento de calidad de vida de las personas con DID y la participación de las familias en colaboración con los y las profesionales en la planificación, seguimiento y consecución de los objetivos que las personas se plantean.

Uno de estos estudios es la revisión sistemática de Nevala, N, Pehkonen, I , Teittinen, A, Vesala, H.T, Pörfors, P y Anttila, H.(2019). Este estudio analiza las intervenciones de rehabilitación sobre el empleo y las barreras y facilitadores del empleo.

Analiza la importancia del apoyo de la familia como uno de esos facilitadores del empleo, ya que contar con el apoyo familiar, influye positivamente en una capacitación laboral eficaz de la persona con DID.

Otro estudio titulado “Cooperación entre profesionales y familiares y su impacto sobre la calidad de vida” (Martínez-Tur, V. y Moline, C., 2021), realizado por Plena inclusión y el IDOCAL puso en marcha cerca de 100 equipos de trabajo en los que participaban familiares, profesionales y personas con DID.

Los resultados indican que se producen efectos positivos relevantes, cuando los equipos cooperan para mejorar la calidad de vida de las personas con DID.

Se observaron resultados positivos en la evolución de los indicadores de calidad de vida de las personas con DID a lo largo del tiempo y en su autodeterminación e inclusión social.

También se obtuvieron resultados positivos en la calidad de las relaciones entre profesionales y familiares, en el mayor empoderamiento de las familias y en la disminución de la desconfianza y emociones negativas al interactuar con los y las profesionales.

Es importante señalar que, este proyecto se centraba en personas con DID con grandes necesidades de apoyo, así como en estimular la autodeterminación y la inclusión social a través de actividades a realizar en entornos “naturales” fuera de los centros.

De este proyecto extraemos como conclusión, que cuando trabajamos en el ámbito formativo-laboral de las personas con DID, es imprescindible contar con el entorno de la persona y fomentar el trabajo de la autodeterminación e inclusión social.

Los servicios de empleo deben tener el compromiso de:

- Trabajar con el entorno como buscadores de oportunidades en la comunidad, para que las personas tengan un empleo inclusivo en una empresa ordinaria.
- Promover prácticas centradas en las familias. Las familias son clave para facilitar el empoderamiento y la inclusión laboral de sus familiares con DID y pueden implicarse en la detección de oportunidades en el entorno que conocen.

Los y las profesionales de los servicios de empleo deben contar con la opinión de la familia, considerar la información tan valiosa que tienen, preguntarles acerca de sus experiencias y sobre cualquier método que hayan utilizado con éxito.

Llevar a cabo prácticas centradas en la familia en el servicio de empleo, requiere coordinación con el área o servicio de apoyo a familias de la entidad. El compromiso con la familia es de toda la entidad.

Los servicios de apoyo a familias, (pueden llamarse SAF: Servicio de apoyo a familias; PAF: Programa de apoyo a familias...o cualquier equipo formado para apoyar a las familias de una organización), deben estar orientados a realizar prácticas centradas en la familia y mantener un contacto directo con los y las profesionales de todos los servicios.

- Los y las profesionales de los servicios de familias pueden ayudar a los y las profesionales de empleo sobre cómo apoyar a la familia.
- Los y las profesionales de empleo pueden compartir con los y las profesionales de familias, las necesidades que surgen en la familia y que no pueden abordarse desde su servicio.
- Ambos podrán intercambiar los puntos fuertes y los descubrimientos que se vayan haciendo acerca de la familia.

Algunas entidades, no tienen ningún servicio dedicado al apoyo a las familias. A continuación, mostramos las razones que fundamentan la importancia de tener un Servicio de apoyo a familias:

## RAZONES para tener un servicio de apoyo a familias

Es un mandato del movimiento asociativo (Toledo 2010 y Oviedo 2015)

Prueba el compromiso que tiene la entidad con las familias y las pone en el foco

Ofrece información, recursos y apoyos que dan respuesta a las prioridades y necesidades de las familias

Trabaja en red con el resto de servicios de la entidad

Es estratégico para el apoyo a familias y para la dinamización asociativa

Contribuye a que cada familia pueda desarrollar su proyecto de vida de calidad

Aglutina y colabora en todas las acciones desarrolladas por y para las familias

Refuerza la imagen de la entidad en el entorno y se coordina con servicios de la comunidad

Plena inclusión España, 2020



Es necesario que, desde edades tempranas, profesionales y familiares trabajen de forma colaborativa y que lo hagan en todas las etapas de la vida de la persona con DID para:

- Acompañarla en su desarrollo formativo y en la transición a la vida adulta.
- Responder a las necesidades que vayan surgiendo y ajustarse a los cambios que requiera cada etapa.
- Contribuir al acceso y la participación en la comunidad de forma normalizada de las personas con DID.
- Facilitar conocimiento para acceder al mundo laboral.

Los y las profesionales y los servicios de empleo deben fomentar que las familias tengan un rol activo en la toma de decisiones de su familiar y deben tener siempre presente, que las familias confían en ellos y les consideran un gran apoyo para apoyar a su familiar con DID.

Cómo conclusión, si desde los servicios de empleo se trabaja en colaboración la familia, mejorarán las posibilidades de encontrar, mantener y promocionar oportunidades de empleo de las personas con DID.

## Las competencias de los profesionales

Introducir prácticas centradas en familias, requiere un cambio de mirada por parte de todas las personas que apoyan a las personas con DID. Los y las profesionales de empleo, deben tener una serie de habilidades y competencias que son importantes para poder trabajar desde este enfoque.

Para las familias son muy importantes una serie de aspectos que esperan que los y las profesionales tengan cuando trabajan con ellas y con su familiar con DID, en cualquiera de las facetas de su vida y más concretamente en relación a esta guía, en su faceta formativo-laboral.

En el estudio, "Dimensions of Family and Professional Partnerships: Constructive Guidelines for Collaboration" (Blue Banning, M, Ann Summers, J, Frankland, H.C, Lord Nelson, L. y Beegle, G., 2004), podemos ver cuáles son esos aspectos que las familias esperan de los y las profesionales de apoyo.

Este estudio lo desarrolló un equipo de profesionales de la Universidad de Kansas. Familiares y profesionales reflexionaron sobre cuáles son los elementos del comportamiento de los y las profesionales, que facilitan la relación con las familias.

Estos elementos son:



### ● Comunicación

Hay una buena comunicación cuando entre familias y profesionales transmiten la información de forma positiva, comprensible y respetuosa. Esta comunicación es abierta y honesta, permite crear lazos fuertes de unión entre familias y profesionales.

Una comunicación es efectiva, cuando es clara y transparente. La relación y el trabajo cooperativo es más eficaz, porque mejora la capacidad de lograr los objetivos que nos proponemos.

### ● Confianza

Familia y profesionales se sienten seguros de fiarse los unos de los otros, ser serios entre ellos y ellas, valorar mutuamente sus capacidades y fortalezas, confiar y hablar desde la sinceridad.

### ● Compromiso

Tener respeto a la persona con DID y a la familia. Los y las profesionales creen y defienden que los objetivos de la persona con DID y de la familia, son importantes.

### ● Competencias

Familiares y profesionales demuestran sus competencias y confían en ellas. Los y las profesionales adaptan los apoyos a las preocupaciones y prioridades de cada persona y su familia, y abandonan el papel de expertos.

Familia y profesionales forman parte del mismo equipo y cooperan conjuntamente para apoyar a la persona con DID.

### ● Respeto

Familias y profesionales de apoyo se estiman mutuamente y lo demuestran por medio de acciones y palabras. Hay un respeto mutuo por la dignidad del otro.

Se respetan las aportaciones tanto del profesional como la de todas las personas que forman parte de la familia y juntos piensan estrategias positivas.

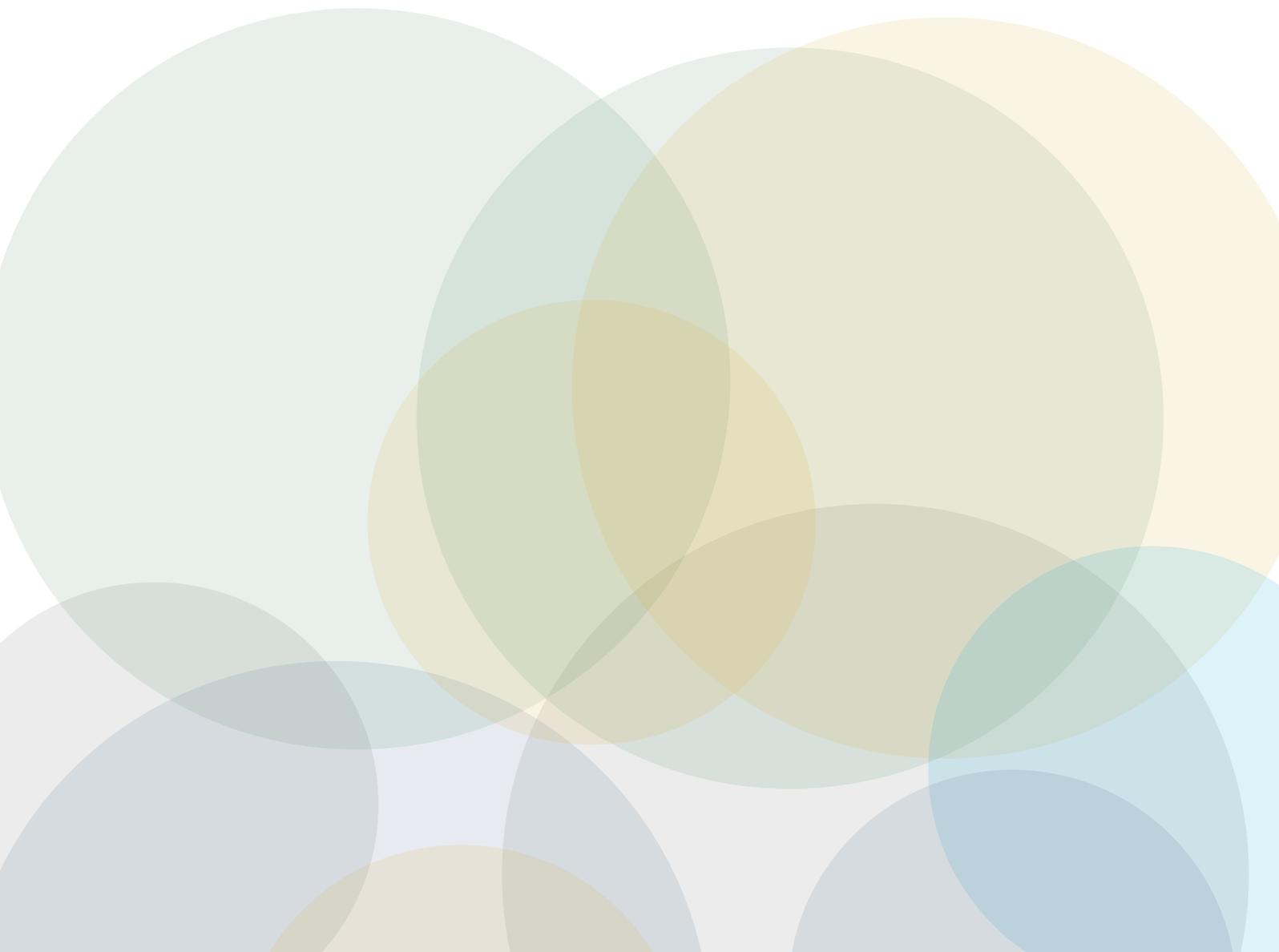
### ● Igualdad

Los y las profesionales y las familias se sienten en igualdad, para expresar sus ideas y participar en la toma de decisiones.

Los y las profesionales valoran las ideas de las familias y se establecen relaciones positivas. Las familias se sienten capaces para defender sus derechos.

Los y las profesionales de los servicios de empleo, deben revisar la forma de relacionarse y comunicarse con las familias, ya que las relaciones de igualdad, facilitan relaciones positivas y respetuosas.

A lo largo de esta guía conoceremos algunas claves que nos ayudarán a cambiar la mirada hacia la familia y fomentar el trabajo de colaboración entre familias y profesionales.



# METODOLOGÍAS DE APOYO EN EL EMPLEO

Tener un empleo mejora la calidad de vida de la persona con DID, (Beyer, T., 2010). Los hallazgos respaldan la utilidad del empleo con apoyo como un medio para proporcionar una ocupación constructiva y una mejor calidad de vida a las personas con DID.

El empleo personalizado también es una metodología que cuenta con evidencia.

## El empleo con apoyo

“Empleo con apoyo es el empleo integrado en la comunidad dentro de empresas normalizadas, para personas con discapacidad que tradicionalmente no han tenido posibilidad de acceso al mercado laboral, mediante la provisión de los apoyos necesarios dentro y fuera del lugar de trabajo, a lo largo de su vida laboral, y en condiciones de empleo lo más similares posible en trabajo y sueldo a las de otro trabajador sin discapacidad en un puesto equiparable dentro de la misma empresa”. Jordán de Urríes y Verdugo, 2001

La intensidad y duración de estos apoyos será la necesaria para el mantener el lugar de trabajo, garantizar la continuidad y la promoción del trabajador.

La Asociación Española de Empleo con Apoyo define los siguientes objetivos:

- Conseguir un lugar de trabajo integrado en el mercado ordinario para la persona con discapacidad.
- Promover la inserción social de las personas con discapacidad a través de la realización de un trabajo, como medio para su incorporación plena en la comunidad.
- Mejorar la calidad de vida y la independencia y autonomía de las personas con discapacidad.

El empleo con apoyo tiene presente una serie de valores y principios en todas las etapas y las actividades que se llevan a cabo; avalados por la Convención de derechos de las personas con discapacidad que defiende el cumplimiento de los derechos de las personas, para conseguir la plena ciudadanía.

El empleo con apoyo destaca las ideas de empoderamiento, la integración social, la dignidad y respeto hacia el ser humano.

## VALORES Y PRINCIPIOS del empleo con apoyo

**Individualidad:** contempla que cada persona es única y tiene en cuenta sus propios intereses, gustos, creencias, condiciones e historia personal.

**Respeto y dignidad:** cada persona que tiene valor en sí misma y las actividades del empleo con apoyo son enriquecedoras y se ajustan a cada persona, desde el respeto a la identidad de cada una.

**Autodeterminación:** ayuda a las personas a desarrollar sus intereses y preferencias, a expresar sus gustos y a definir su plan de empleo, según sus condiciones personales y contexto.

**Elección informada:** el empleo con apoyo ayuda a las personas a tener conciencia de sus oportunidades, para que pueda elegir según sus preferencias y conozca las consecuencias de su elección.

**Empoderamiento:** el empleo con apoyo ayuda a las personas en la toma de decisiones sobre su vida y su participación en la sociedad. Las personas participan activamente en la planificación, evaluación y desarrollo de los apoyos.

**Confidencialidad:** la información de las personas es tratada de modo confidencial. La persona con DID tiene acceso a esa información y ha dado su consentimiento para su uso.

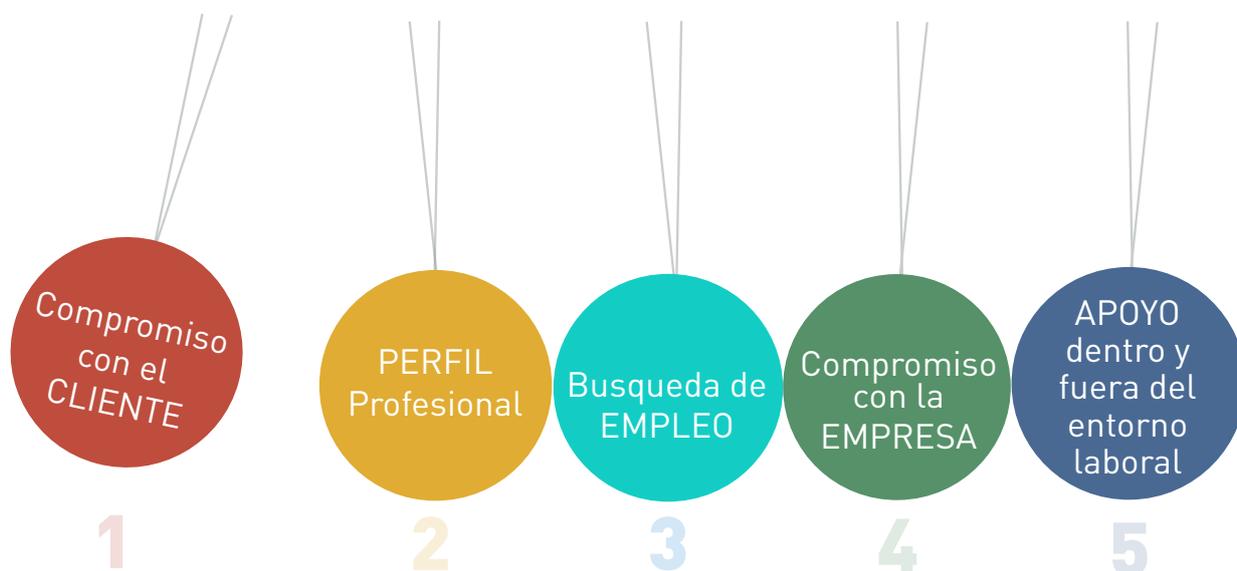
**Flexibilidad:** los servicios de empleo son flexibles para adaptarse a las necesidades de las personas con DID.

**Accesibilidad:** los servicios de empleo son accesibles física y cognitivamente a las personas con DID.

## LAS 5 FASES, caja de herramientas de la Unión Europea del empleo con apoyo

Los valores y principios del empleo con apoyo se sostienen en un proceso o metodología de cinco fases, que ha sido reconocido como un modelo europeo de buenas prácticas, que puede utilizarse como guía.

Las fases son las siguientes:





### Compromiso con el Cliente

La persona que demanda empleo dispone de toda la información necesaria para utilizar o no el empleo con apoyo. Se siente implicada y protagonista en la participación.

El valor que destacamos en esta fase es la accesibilidad, que garantiza la toma de decisiones informadas.

#### ¿Cómo incorporar el trabajo con las familias?:

- La familia debe disponer de la información necesaria e individualizada, para facilitar la toma de decisiones de su familiar.
- La persona con DID es la que toma las decisiones y da su consentimiento para que su familia participe, según su voluntad. Se trata de contar con su fuente de apoyo natural como acompañante y facilitadora el proceso.
- A través del trabajo en red de profesionales de familia y empleo de la entidad, complementándose entre ambos para poder ofrecer a la familia apoyos más específicos y personalizados desde los programas o servicios de apoyo a familias.



### Perfil Profesional

La persona que demanda empleo recibe el apoyo necesario para identificar sus habilidades y preferencias de empleo.

Debemos asegurar el valor del empoderamiento de la persona durante todo el proceso.

#### ¿Cómo incorporar el trabajo con las familias?:

- Contar las familias para identificar esas habilidades, porque conocen muy bien a su familiar y saben cómo se desenvuelve en todos los aspectos de su vida.



### Búsqueda de Empleo

Se tiene en cuenta las necesidades y características de las personas implicadas. Las personas que demandan empleo, conocen las diferentes herramientas para buscar empleo.

Cuando las prácticas laborales tienen el fin de mejorar en las habilidades y conocimiento del entorno laboral, se pueden incluir en esta fase, pero debemos evitar su uso sistemático y obligatorio, ya que el objetivo es conseguir un empleo remunerado.

Los valores clave son la autodeterminación y la elección informada.

#### ¿Cómo incorporar el trabajo con las familias?:

- Las familias deben conocer cómo va a ser el proceso que va a llevar a cabo su familiar, las características de la metodología y los beneficios que va a suponer en la persona tener estas experiencias laborales. Las familias pueden hacer propuestas o sugerencias para enriquecer el proceso.
- Contar con la familia, en el proceso de búsqueda de empleo, teniendo en cuenta el entorno cercano familiar, ya que puede facilitar un abanico de posibilidades a la hora de realizar la prospección de empleo.



### Compromiso con la empresa

Se trabaja tanto con los y las empresarias como con las personas que demandan empleo acerca de: las condiciones de trabajo, las habilidades que exige el puesto, los apoyos que se necesitan, cuáles son los apoyos que están disponibles en la empresa y cuáles se necesitan de los proveedores de servicios.

La accesibilidad, flexibilidad y confidencialidad son los valores claves en esta fase.

¿Cómo incorporar el trabajo con las familias?:

- Contar con la familia en la planificación de los apoyos que la persona necesita en un entorno laboral. Ellas, son el apoyo más importante para su familiar. Se tendrá en cuenta los recursos naturales con los que cuenta y el contexto en el que se desenvuelve la familia.
- Contar con la información valiosa que la familia aporta, a la hora de hacer de mediadores entre la persona que demanda empleo y la empresa.



### Apoyo dentro y fuera del entorno laboral

Se apoya a la persona que demanda empleo y a la empresa según las necesidades de cada una.

La persona que demanda empleo tiene apoyo continuado en la transición al empleo y para identificar las oportunidades de desarrollo de su carrera personal.

Los objetivos son: consolidar la sostenibilidad de un empleo en activo y abrir nuevas vías a la carrera profesional en un mercado laboral dinámico.

La flexibilidad, confidencialidad y el respeto son los elementos clave para que las medidas de apoyo tengan éxito. El objetivo es que la persona tenga un empleo remunerado y que tenga un preparador laboral como prestador de apoyos.

¿Cómo incorporar el trabajo con las familias?:

- Informar a la familia del momento en el que se encuentra su familiar. Saber si surgen necesidades nuevas en la familia, que puedan afectar al apoyo que el entorno familiar ofrece a la persona. Evaluar cómo estas nuevas necesidades pueden afectar al seguimiento de los objetivos laborales.

A lo largo de estas 5 fases, estarán presentes los elementos en los que se fundamenta el empleo con apoyo:

#### Empleo remunerado

Las personas deben percibir el salario establecido para el empleo que desempeña

#### Mercado laboral abierto

Las personas deben ser empleados regulares con los mismos salarios y condiciones que los demás empleados que trabajen ya sea en el sector público, o en el privado

#### Apoyo continuado

Es el apoyo laboral en su sentido más amplio mientras se esté realizando un trabajo remunerado. El apoyo es individualizado y se basa en las necesidades tanto del empleado como de la empresa

## El empleo personalizado

El empleo personalizado es una estrategia para apoyar a las personas con DID a encontrar un empleo a su medida. Se basa en el enfoque centrado en la persona y en la metodología del empleo con apoyo.

“También conocido como empleo a medida o empleo modelado, la fuente de conocimiento esencial y primario será la que surja de la propia persona y de su vinculación con la comunidad para, de ese modo, diseñar con ella su plan de acción para la búsqueda de empleo. La información emergerá de esta indagación centrada en la persona.”

Plena inclusión, (2018, p15).

No trata de ver lo que el mercado de trabajo ofrece a la persona que demanda empleo, sino que se trata de crear una situación única, entre los talentos de la persona que demanda empleo y las necesidades operativas que la empresa no tiene cubiertas.

En esta relación entre la persona que demanda empleo y la empresa surgen oportunidades de trabajo que dan respuesta a intereses mutuos.

El empleo personalizado busca individualizar la relación entre las personas empleadas y sus empleadores, satisfaciendo las necesidades de ambos. El profesional de apoyo facilita el proceso.

Surge de la necesidad de aumentar las posibilidades de empleo de las personas con grandes necesidades de apoyo y evitar la competitividad del mercado laboral.

El empleo personalizado pone en valor:

- **La exploración de los talentos de la persona** como modo de contribución en la sociedad, la exploración de los recursos que tiene y de qué manera facilitan el uso de la comunidad y su capital social.

- **La negociación personalizada con el empleador** para identificar las necesidades de la empresa y responder no solo a esas necesidades no satisfechas por la empresa, sino también respondiendo a acciones de Responsabilidad social.

En el empleo personalizado contamos con una serie de estrategias, tanto para descubrir los talentos, como para hacer la negociación personalizada. Las herramientas a usar en cada fase del proceso:



### 1 Descubrir y planificar:

En estas fases se indaga en los talentos, capacidades y habilidades de la persona, para identificar cómo puede contribuir al mercado laboral. También se idea un plan para la búsqueda de empleo, la formación e identificación de necesidades de apoyo y hacer los ajustes necesarios.

Se realiza dentro de un proceso constante de escucha e indagación profunda, acerca de los talentos de la persona, del uso que hace de la comunidad y el capital social que tiene. El capital social es la red de contactos que la persona tiene y puede ayudarle a identificar oportunidades laborales.

En la fase de descubrimiento se realiza el desarrollo del Perfil vocacional y se identifican 3 áreas vocacionales relacionadas con los talentos que se han identificado.

Las áreas vocacionales no son tareas específicas o habilidades específicas que la persona tiene. Son temas amplios que le proporcionan oportunidades laborales y puestos de trabajo relacionados que podrían haber pasado desapercibidos antes de hacer la indagación.

Algunas herramientas de esta fase son: la buena vida en comunidad, el inventario de capital social, la lista de 20 lugares, el portfolio digital y las entrevistas informativas, puedes consultar detenidamente estas herramientas en el cuaderno de Buenas prácticas, Empleo personalizado: una oportunidad para crear situaciones únicas. Plena inclusión (2018, pp 36-45).

¿Cómo incorporar el trabajo con las familias?:

- Tener en cuenta a la familia para indagar en los talentos, capacidades y habilidades de las personas, es esencial para profundizar en el conocimiento de la persona.
- Muchos de los recursos que la persona tiene en la comunidad, los tiene en el entorno de la familia y en como ésta se desenvuelve en la comunidad. La familia conoce la red de capital social o puede ayudar a la persona a identificar esa red y a identificar empresas en entornos inclusivos en las que poder participar en comunidad.

## 2

### Negociar y apoyar:

En estas fases se trata de equilibrar las habilidades de la persona y los talentos descubiertos, con las necesidades de la empresa. Se realiza una negociación personalizada y se definen las funciones concretas para el puesto de trabajo.

En la negociación se detallan diferentes puntos, como el horario, el lugar del trabajo o las condiciones de trabajo. El papel de la o el profesional consiste en negociar con la persona que demanda empleo y con la empresa, a través de metodología del empleo con apoyo, todas las partes deben cumplir lo acordado.

El o la profesional de empleo pondrá el foco en:

- Identificar las tareas que aumentan la productividad.
- Identificar los apoyos naturales.
- Supervisar la formación del nuevo empleado e implicar al empleador en la necesidad de formación en las tareas que lo requieran.
- Poner en valor el beneficio que supone a la empresa la contratación y el incremento en la eficiencia de la empresa, así como otros beneficios.

Algunas herramientas de esta fase son: La entrevista informativa, la lista de tareas y la negociación de la propuesta. Puedes consultar detenidamente estas herramientas en el cuaderno de Buenas prácticas, Empleo personalizado: una oportunidad para crear situaciones únicas. Plena inclusión (2018, pp 52-57).

¿Cómo incorporar el trabajo con las familias?:

- Cuando los y las profesionales de empleo negocian las condiciones de trabajo de la persona que demanda empleo, deben estar personalizadas y adaptadas a las necesidades de la persona. La familia juega un papel muy importante ya que los apoyos que necesite su familiar en el empleo, pueden implicar cambios en la dinámica familiar, como en la conciliación familiar o en el uso de los recursos que la familia tiene.
- Los y las profesionales deben llevar muy estudiada la propuesta de empleo, habiendo colaborado con la familia, implicándola y haciéndola partícipe en la planificación.
- En algunos casos, las necesidades específicas de la persona que demanda empleo, estarán interrelacionadas con las necesidades de su familia.
- Las familias deben estar informadas también de los beneficios que suponen a las empresas la contratación de las personas con DID, ya que estas medidas fomentan el ejercicio de los derechos de las personas con DID y empodera y capacita tanto a la persona, como a la familia.

# CLAVES PARA INCORPORAR EL ENFOQUE CENTRADO EN LA FAMILIA EN LOS PROCESOS DE LOS SERVICIOS DE EMPLEO

Los servicios de empleo deben crear unas condiciones básicas para que los y las profesionales de empleo puedan:

- Dedicar más tiempo a las familias.
- Tener espacios dónde poder recibir a las familias, para trabajar con ellas en colaboración.
- Recibir formación para capacitarles en el enfoque centrado en familia.
- Facilitar la coordinación con los y las profesionales de familias.
- Organizar su trabajo de manera flexible, para poder adaptarse a cada familia y a cada persona con DID.

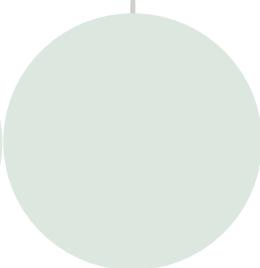
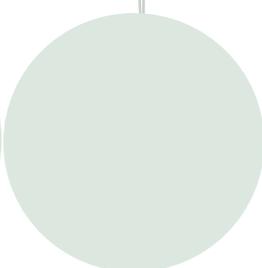
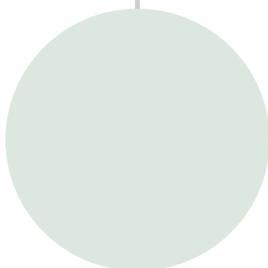
En los apartados 2 y 3 de esta guía, hemos repasado de los principios del enfoque centrado en la familia y los principios de la metodología del empleo con apoyo y podemos observar que ambos principios se complementan.

Es necesario implementar el enfoque centrado en la familia desde los servicios de empleo porque:

- La familia es el apoyo principal en la toma de decisiones de su familiar.
- El enfoque en sí es un valor y está interrelacionado con el Enfoque Centrado en la Persona.
- Se basa en el trabajo colaborativo y en las fortalezas de todos los y las agentes implicados.
- Se comparten conocimientos e información.

La discapacidad no tiene que ser el foco de atención principal de la familia. Es importante detectar las diferentes necesidades de las familias para apoyar a su familiar con DID, conocer el momento vital en el que se encuentra y tener en cuenta el conocimiento que esta tiene de su familiar con DID.

Por tanto se hace imprescindible conjugar en la práctica diaria, la metodología del empleo con apoyo desde un enfoque centrado en la familia.



En la siguiente tabla, podemos ver una comparación de los principios del enfoque centrado en familia y la metodología del empleo con apoyo, que están interrelacionados y se complementan:

### Enfoque centrado en familia

1. Todas las familias tienen unas fortalezas y capacidades que son únicas y se basan en sus creencias, sus valores culturales y familiares y en su contexto social-político-económico.
2. Se tienen en cuenta los aspectos positivos de todas las personas que forman parte de la familia y las relaciones entre ellos. El o la profesional debe conocer los recursos con los que la familia cuenta antes de ofrecer los apoyos.
3. Los apoyos deben estar dirigidos a capacitar a las familias para que puedan sentirse competentes.
4. Las familias evolucionan con los apoyos y oportunidades adecuados y aprenden determinadas capacidades.
5. El objetivo es que familias sean menos dependientes de los y las profesionales, la familia tiene el control sobre sus vidas.

### Metodología del empleo con apoyo

#### Individualidad:

Contempla que cada persona es única y tiene en cuenta sus propios intereses, gustos, creencias, condiciones e historia personal.

#### Respeto y dignidad:

Cada persona que tiene valor en sí misma y las actividades del empleo con apoyo son enriquecedoras y se ajustan a cada persona, desde el respeto a la identidad de cada una.

#### Elección informada:

El empleo con apoyo ayuda a las personas a tener conciencia de sus oportunidades, para que pueda elegir según sus preferencias y conozca las consecuencias de su elección.

#### Autodeterminación:

Ayuda a las personas a desarrollar sus intereses y preferencias, a expresar sus gustos y a definir su plan de empleo, según sus condiciones personales y contexto.

#### Empoderamiento:

El empleo con apoyo ayuda a las personas en la toma de decisiones sobre su vida y su participación en la sociedad. Participan activamente en la planificación, evaluación y desarrollo de los apoyos.

A continuación, destacamos algunas de las claves extraídas del trabajo realizado por un grupo de personas, constituido por las redes de familia y empleo de Plena Inclusión España. Este grupo de personas reflexionó sobre cómo introducir el enfoque centrado en familia en los servicios de empleo.

### Las familias juegan un papel fundamental en el empleo de las personas con DID:

Las familias trabajan con su familiar la autodeterminación, ponen en valor las capacidades y esto genera confianza de la empresa hacia su familiar, ya que las familias transmiten una visión positiva de su familiar con DID.

Es importante que la familia esté bien informada para que pierda el miedo a lo desconocido y vea lo que puede enriquecer a su familiar, acceder a nuevas experiencias laborales, conocer a otras personas y tratar con nuevos profesionales que le podrán apoyar y orientar.

Entre los beneficios de tener un empleo está la mejora de la calidad de vida individual de la persona con DID y cómo esto repercute positivamente en la mejora de la calidad de vida familiar.

#### Recuerda:

- Informar e involucrar a las familias aumenta su compromiso.
- Las familias son expertas en el conocimiento de su familiar.

**Los servicios de empleo y los y las profesionales trabajan en colaboración con las familias:**

Los servicios de empleo adaptan los canales de comunicación a cada familia, para informar y acompañar a las personas con DID y sus familias para lograr que:

- Las empresas generen oportunidades y experiencias, eliminen prejuicios y dispongan de toda la información necesaria.
- La sociedad considere a las personas con DID generadores de valor social y personas adultas que demandan oportunidades.

Los y las profesionales facilitan a las familias la información por adelantado, evitan hacer juicios de valor e interpretaciones. Se comunican de forma accesible, haciendo uso de un lenguaje adecuado para evitar la incertidumbre que pueda surgir ante la falta de información.

Los y las profesionales de empleo se coordinan con los de familias para trabajar conjuntamente teniendo en cuenta las experiencias de la familia. Tienen una mirada más allá de la discapacidad.

La mejor forma de poner en marcha prácticas centradas en la familia, es a través del trabajo en equipo con los diferentes profesionales de apoyo a familias.

A veces los diferentes profesionales, vuelven a pedir una información a las familias que ya han aportado. Siempre que la familia haya dado el consentimiento sobre el trato de esta información, ambos profesionales podrán coordinarse para darle un apoyo individualizado adaptado a cada familia.

Los y las profesionales ponen en valor del trabajo en colaboración con las familias:

- Mantener un trato cercano y personalizado.
- Tener una relación desde roles de igualdad.
- Fomentar la participación de las familias en los grupos de apoyo de su familiar para apoyarles en sus objetivos de empleo.
- Mantener un compromiso con las familias y las personas con DID.

Los y las profesionales **quieren trabajar en colaboración** con las familias para:

- Crear y mantener una conexión estable, comunicarse de forma fluida.
- Aunar la experiencia de las familias con los conocimientos del profesional.
- Crear grupos de apoyos de familiares experimentados.
- Dar toda la información previa a la incorporación al puesto de trabajo de su familiar.
- Facilitar que la toma de decisiones de las personas con DID sea respetada.

**Recuerda:**

- Cambiar la mirada y centrarse en las fortalezas y potencialidades de las familias.
- Escuchar a las familias.

Los y las profesionales han destacado que **las experiencias positivas** con las familias dan sentido a su trabajo y creen que **se debe a:**

- La conexión entre las familias y profesionales.
- La implicación de todos/as, compartiendo y buscando juntos/as soluciones.
- La adaptación al momento vital de la familia.
- El trabajo con la familia desde el principio.

### Las familias valoran que los servicios de empleo y las entidades de apoyo trabajen:

Con las familias:

- Iniciando el diálogo sobre el empleo desde edades tempranas de su familiar con DID.
- Acogiéndolas e implicándolas desde el principio.
- Compartiendo buenas experiencias de empleo de otras familias con ellas, dándolas a conocer.
- Acompañándolas en sus miedos y temores.

Con las personas con discapacidad o del desarrollo:

- Facilitando el acceso a formaciones pre-laborales personalizadas.
- La prevención ante abusos o engaños.
- Haciendo una búsqueda de puestos de trabajos adecuados a su perfil laboral y en un entorno favorable.
- Velando por la seguridad y el respeto a su dignidad en el entorno laboral.

Con el entorno:

- Realizando un trabajo previo de conocimiento de la empresa.
- Formando y sensibilizando a las empresas sobre la metodología del empleo con apoyo.
- Estableciendo un protocolo de inclusión sociolaboral para las empresas.

### Las familias valoran de las empresas que:

- Estén comprometidas con la discapacidad.
- Fomenten oportunidades de empleo para perfiles laborales diferentes.
- Sean empresas accesibles y den una información clara a los trabajadores con DID.
- Den respuestas a las dudas y acepten sugerencias.

### Las habilidades y destrezas que los y las profesionales deben tener para trabajar desde la colaboración con las familias son:

Para cambiar la mirada y creencias en relación a las familias:

- Respetar las decisiones de la familia y sus ritmos.
- Valorar el esfuerzo que hace la familia y la fuerza que tiene.
- Desarrollar la empatía, la escucha activa y la comprensión.
- Trabajar la autodeterminación de la persona con DID contando con la familia desde el principio.
- Ajustar las expectativas que profesionales y familiares tenemos hacia la persona.
- Hacer equipo con otros profesionales de la entidad en el trabajo con la familia.

Para trabajar desde la empatía y no juicio hacia las familias:

- Conocer la realidad de las familias y las experiencias que han tenido.
- Tener en cuenta el coste y el esfuerzo que supone para la familia, apoyar a su familiar.
- Considerar la situación familiar y su entorno.
- Invertir tiempo en conocer sus preocupaciones y dar prioridad al tiempo que hay que dedicar a las familias.
- Informar a las familias y a su familiar sobre la situación del empleo.

# CÓMO HEMOS HECHO ESTA GUÍA

Esta guía ha sido elaborada gracias al trabajo de colaboración de las redes de familia y empleo de Plena inclusión España. La coordinación de estas redes se ha realizado desde Plena inclusión España.

La red de familia estaba compuesta por familiares de personas con DID y una profesional técnica de familias que coordinaba la red.

Todas las familiares, eran madres de personas en edad laboral. Estas madres dinamizaban las sesiones de trabajo, daban indicaciones en relación a cómo introducir el enfoque centrado en la familia, en los diferentes servicios de empleo y también extraían las conclusiones a la que se llegaban.

Este ha sido un ejemplo práctico de cómo incorporar el enfoque centrado en familias también en el diseño de proyectos, liderado por familiares.

La red de empleo, estaba formada por profesionales de las diferentes federaciones de Plena inclusión España y coordinada por una profesional técnica de empleo. En las sesiones realizaban aportaciones de cómo podrían mejorar sus prácticas para contar con las familias y que cambios se debían introducir en los servicios de empleo.

Se trazó un plan de trabajo que surgía de la necesidad de incorporar el enfoque centrado en la familia, en los servicios de empleo que prestan apoyos a las personas con DID.

Desde septiembre de 2020 a junio de 2021, ambas redes se reunieron bimensualmente para responder acerca de 4 cuestiones planteadas, que ayudaban a pensar cómo introducir este enfoque en los servicios de empleo. En cada sesión se trabajaba a través de dinámicas y se extraía como resultado una infografía resumen, con las ideas claves o conclusiones.

El objetivo final era elaborar una guía de apoyo, para facilitar a los servicios de empleo cómo introducir las claves para trabajar desde el enfoque centrado en familias.

Los temas tratados se han ido exponiendo en los diferentes apartados de la guía en el apartado 4. Claves para incorporar el enfoque centrado en la familia en los procesos de los servicios de empleo.



A continuación, se presenta el resultado final de las sesiones de trabajo y las infografías en las que se ha recogido.

## CUESTIONES

1. ¿Cómo trabajar con las familias para que contemplen el empleo o autoempleo como una posibilidad para sus familiares con DID?

El papel fundamental de las familias en el empleo de su familiar. Claves para que los y las profesionales trabajen con las familias.

2. ¿Cómo acompañar a las familias que tienen familiares en edad laboral y se están planteando participar en los servicios de empleo?

Colaboración con las familias.

3. ¿Cómo acompañar a los servicios de empleo para que adopten un enfoque centrado en familia?

Enfoque centrado en familias. Ideas para los servicios de empleo.

4. Familias que representan a su familiar con DID en la empresa dónde trabajan.

Habilidades y destrezas de los y las profesionales.

# ANEXOS

## Anexo 1:

### Protocolo de círculo de apoyo y el papel de las familias.

De todas las herramientas que se utilizan en la metodología del empleo con apoyo, hemos elegido la herramienta de "Círculo de Apoyo" para hacer propuestas de mejora e introducir cómo trabajar más con las familias.

Hacer un análisis de esta herramienta puede ayudar a entender el cambio de mirada que han de hacer los y las profesionales.

Habitualmente, los servicios de empleo tienen informada a la familia, cuenta con ella en determinadas ocasiones y también cuando se hace imprescindible para apoyar a la persona con DID.

Pero la mirada cambia, cuando se hace partícipe a la familia y pasan de ser meros informantes, a facilitadores en la toma de decisiones de su familiar. Al igual que, cuando se tiene en consideración, que la familia es la experta en el conocimiento de su familiar con DID y cuando se ponen en valor las características y las fortalezas de la familia.

La herramienta del círculo de apoyo requiere de la participación activa de las personas que forman ese círculo de apoyo, estas personas son elegidas por la persona con DID y entre ellas la mayoría de las veces, cuentan con sus familiares como parte de su red de apoyo principal.

El protocolo de círculo de apoyo es una herramienta utilizada para dar orientaciones, a la hora de realizar las reuniones de grupo de apoyo de las personas con DID, basado en la metodología de la Planificación centrada en la persona, que va a ayudar a la persona a trazar un plan de apoyos personalizado.





Para utilizar esta herramienta con un enfoque centrado en la familia, **debemos tener en cuenta:**

● **Previo a las reuniones del círculo de apoyo:**

La persona con DID es la protagonista del proceso e informa del motivo de la reunión del círculo de apoyo a su familia y del papel tan importante que tienen en esta reunión.

El o la profesional le da el apoyo necesario para facilitar la comunicación y que la información sea accesible. También puede explicar las dudas que surjan.

Es importante implicar a la familia pidiendo su opinión, preguntándole sobre sus experiencias como familia y sobre cualquier método o experiencia exitosa que haya tenido.

Los y las profesionales deben preguntar cuáles son sus necesidades y tenerlas en cuenta, ya que pueden afectar a los planteamientos que la persona haga en su círculo de apoyo.

Es muy importante como hemos señalado anteriormente, establecer una comunicación positiva y de escucha activa con la familia para poder aclarar sus dudas e inquietudes. Es importante, indagar acerca de las fuentes de ayuda con las que la familia cuenta a nivel formal e informal.

Esta información nos puede ayudar para orientar a la persona a invitar a las personas, con las que quiera contar en su círculo de apoyo. Se trata de detectar fuentes de ayuda, que sólo conoce la familia y son importantes para la persona con DID.

Es importante, hacer un trabajo previo sobre qué fortalezas tiene la familia, identificar cuáles son sus dificultades, con qué recursos o herramientas cuentan para poder enfrentarse a esas dificultades.

Por ejemplo, si la familia ha pensado antes de la reunión, acerca de los objetivos de su familiar y cómo cree que puede ayudar a qué se cumplan, o qué cosas pueden cambiar en la familia para que eso suceda, facilitará el proceso a la hora de hacer aportaciones en la reunión del círculo de apoyo.

● **En las reuniones con el círculo de apoyo:**

Las familias deben tener un papel activo y pueden compartir los aspectos positivos de la familia y las fortalezas que ésta tiene y ayudar así a la persona con DID, a pensar en sus metas y planificar acciones reales que le ayuden a conseguirlas.

Los y las profesionales también pueden facilitar que las familias identifiquen sus fortalezas. Se puede preguntar a la familia por rutinas de la vida cotidiana que favorecen la consecución de los objetivos que se plantea la persona, o pensar nuevas rutinas a introducir que faciliten conseguir esos objetivos.

**Nota:**

Es probable que el servicio de empleo no tenga que incorporar entre sus funciones la de detectar las fortalezas de la familia. Pero debe tener claro la importancia de que las fortalezas estén identificadas y conocer cuáles son. El servicio de empleo debe trabajar en red con el servicio de apoyo a familias y compartir la información (previo consentimiento de la familia).

**● Después de las reuniones del círculo de apoyo:**

Las personas que han formado parte del círculo de apoyo, entre ellas las familias, tendrán claro cuáles son los compromisos que adquieren para con la persona.

El trabajo de los y las profesionales es de asegurarse que la información está clara y adaptada a la familia, así como deben estar disponibles para aclarar las dudas y facilitar las herramientas necesarias, para apoyar a la familia y a su familiar con DID.

Las familias deben tener la libertad de poder seguir haciendo aportaciones y consideraciones, que faciliten el seguimiento del plan elaborado en el círculo de apoyo de su familiar.

Los y las profesionales deben dedicar tiempo para acoger las propuestas y pensar en colaboración con la familia y la persona con DID, cómo para introducir las adaptaciones pertinentes a los momentos vitales por los que la familia vaya pasando.

La familia va cambiando y evolucionando a lo largo del tiempo y esto afecta a los apoyos que las personas con DID necesite. Los y las profesionales deben estar atentos a esos cambios y acompañar esos momentos de adaptación, facilitando herramientas que puedan necesitar en las diferentes etapas vitales.

Se trata de acompañar a la familia, a identificar los recursos que tiene o buscar nuevos recursos que les ayude a adaptarse a esos cambios.

**Anexo 2:****Checklist de Prácticas centradas en las familias.**

A continuación, mostramos algunos ítems que ayudan a verificar o comprobar si estamos avanzando hacia prácticas centradas en la familia.

Muchos de estos ítems han sido recogidos y/o adaptados de la publicación, "Un enfoque de la discapacidad intelectual centrado en la familia", Leal (2011).

**¿Cómo completar el checklist?:**

El checklist es una ayuda para ver qué podemos hacer para centrar incorporar el enfoque en familia.

Los ítems deben responderse en afirmativo (checklist casilla verde) en caso de que nuestra práctica estuviese centrada en familia.

El checklist está pensado para los y las profesionales. La primera tabla "Autoevaluación para los responsables de los servicios de apoyo", la responden los responsables ya sea desde los servicios de empleo o desde los servicios de apoyo a familias.

Las tablas consecutivas, la responderán los y las profesionales que apoyan a las personas y a las familias. En algunos casos puede coincidir el profesional de apoyo con el responsable; en ese caso este responderá a las dos autoevaluaciones.

Ejemplo de tabla:

Xyxyxyxyxyxyxyx	a) Profesionales de las áreas/servicios/programas de empleo		b) Profesionales de los servicios de familia		Coordinación entre los servicios
	✓	X	✓	X	SÍ o NO
¿Ítem?					

Si la entidad solo tiene servicio de empleo, debe responder a la primera columna: a) Profesionales de los servicios de empleo.

Si la entidad también tiene una figura de apoyo a familia o algún programa o servicio de apoyo a familias, debe rellenar también la segunda columna: b) Profesionales de los servicios de familia.

La idea es poder hacer una comparativa en la tercera columna para detectar si existe o no coordinación entre los dos servicios en cada uno de los ítems. Ambos profesionales deberán analizar juntos lo que se han contestado por separado en cada ítem y ver si hay coordinación en cada uno de los ítems, así como hacer propuestas de mejora.

Observando los resultados de los ítems, nos indicará si nos acercamos o no prácticas centradas en familias o el camino hacia dónde debemos enfocarnos.

**Autoevaluación para los responsables de los servicios de apoyo:**

Principios del enfoque centrado en familia	a) Responsables de los servicios de empleo		b) Responsables de los servicios de familia		c) Coordinación entre los servicios
	✓	X	✓	X	SÍ o NO
¿Se ofrece formación y se capacita a los y las profesionales en el enfoque centrado en la familia?					
¿Está incluida en la metodología de apoyo el conocimiento sobre el enfoque centrado en la familia?					
¿Se trabaja entendiendo que cada familia es única, respetando sus creencias y valores y entendiendo que cada familia es un recurso en sí mismo y va cambiando a lo largo del tiempo?					
¿Se ofrece y comparte información accesible, individualizada a cada familia, para facilitar su participación en cualquier proceso de toma de decisiones?					
¿Se establece una relación de colaboración entre la familia y profesionales?					
¿Se ofrecen oportunidades para que se generen redes de conexión con otras familias?					
¿Se potencia el trabajo de empoderamiento de las familias y reconocimiento de sus fortalezas?					

## Autoevaluación para profesionales sobre los 4 componentes que debe tener una práctica centrada en la familia:

1

Identificar las <b>necesidades de las familias</b>	a) Profesionales de los servicios de empleo		b) Profesionales de los servicios de familia		c) Coordinación entre los servicios
	✓	X	✓	X	SÍ o NO
¿He sido positivo en mis interacciones con las todas las personas que forman parte de la familia?					
¿He ayudado a que todas las personas que forman parte de la familia se sientan a gusto y con libertad de hablar en las reuniones?					
¿He indicado la finalidad de la reunión?					
¿He escuchado la historia de la familia?					
¿He traducido sus preocupaciones en necesidades?					
¿He escuchado a la familia de forma sensible y receptiva?					
¿He ayudado a la familia a elaborar una lista con las necesidades prioritarias?					

2

Identificar las <b>fortalezas de las familias</b>	a) Profesionales de los servicios de empleo		b) Profesionales de los servicios de familia		c) Coordinación entre los servicios
	✓	X	✓	X	SÍ o NO
¿He buscado los aspectos positivos del funcionamiento familiar?					
¿He comentado las fortalezas personales de la familia?					
¿He preguntado a las todas las personas que forman parte de la familia acerca de su vida cotidiana?					
¿He transformado las afirmaciones negativas hechas por las todas las personas que forman parte de la familia en afirmaciones positivas?					
¿He ayudado a la familia a reconocer sus aptitudes?					

3

Identificar las <b>fuentes de ayuda de las familias</b>	a) Profesionales de los servicios de empleo		b) Profesionales de los servicios de familia		c) Coordinación entre los servicios
	✓	X	✓	X	SÍ o NO
¿He identificado fuentes actuales de ayuda formal?					
¿He identificado fuentes actuales de ayuda informal?					
¿He revisado las fuentes de ayuda y las fortalezas de la familia para determinar formas de cubrir sus necesidades?					
¿He identificado fuentes de ayuda a las que no se ha recurrido?					
¿He determinado qué necesidades resultan de otras necesidades no satisfechas?					
¿He sido sensible con respecto a los sentimientos de la familia a la hora de pedir ayuda?					
¿He hecho hincapié en las fuentes de ayuda informal?					

4

Dar <b>autoridad y capacitar</b> a las familias	a) Profesionales de los servicios de empleo		b) Profesionales de los servicios de familia		c) Coordinación entre los servicios
	✓	X	✓	X	SÍ o NO
¿Estoy respetando la singularidad de cada familia?					
¿Estoy valorando y asumiendo que los familiares son competentes o capaces de llegar a serlo?					
¿Estoy definiendo y describiendo a la familia en función de sus características positivas?					
¿Estoy ayudando a la familia a apreciar sus fortalezas?					
¿Tengo presente aumentar las fortalezas de la familia (más que remediar sus deficiencias)?					
¿Estoy considerando en qué medida la recomendación, el apoyo, los servicios o la intervención que se realiza puede afectar potencialmente a todos los miembros de una familia?					
¿Estoy promoviendo un sentimiento de compañerismo a la hora de interactuar con las todas las personas que forman parte de la familia?					
¿Le he ofrecido a la familia toda la información posible para que pueda tomar decisiones con fundamento, incluido el derecho a decir no o a rechazar ciertos servicios o apoyos?					
¿Estoy ayudando a la familia a aprender a reconocer sus fortalezas y a aprovechar las fuentes de ayuda informal con el fin de reducir su necesidad de recurrir a los servicios de ayuda formal?					

Para terminar este apartado, os presentamos **10 consejos** que nos dan desde el Centro para la investigación sobre la discapacidad infantil, Canchild, acerca de lo que es un Servicio centrado en la familia.

Estas son algunas recomendaciones a seguir, para que la familia, los y las profesionales y la organización se orienten hacia prácticas más centradas en la familia.



	<i>familias</i>	<i>profesionales</i>	<i>organización</i>
<b>1</b>	Informa a los profesionales de tus preferencias en los horarios de las reuniones y su localización.	Ofrece a las familias que escojan el lugar y el momento para las reuniones. Pregunta que es lo que mejor les funciona a ellos.	Ofrece horarios flexibles de funcionamiento, con apoyos disponibles para el equipo.
<b>2</b>	Explica a los profesionales cuales son las cosas con las que tu familia y tu hijo disfrutáis y hacéis bien.	Céntrate en las fortalezas de la familia y del niño. Verbalízalas y escríbelas.	Ofrece flexibilidad en cuanto a los lugares donde el equipo se va a reunir con las familias.
<b>3</b>	Cuenta a los profesionales lo que te gustaría que tu hijo pudiera llegar a hacer. Anima a tu hijo a hacerlo cuando sea posible.	Colabora en los objetivos planteados para el niño, la familia y otros, incluso con el personal de la escuela y otros proveedores de servicios.	Crea un boletín (u hoja informativa) para padres en la que se incluya una sección de vivencias.
<b>4</b>	Pregunta a los profesionales si existen otras opciones de servicio antes de tomar decisiones.	Presenta una variedad de opciones a la familia para que puedan tomar decisiones.	Desarrolla políticas que promuevan la colaboración en la consecución de objetivos.
<b>5</b>	Pregunta por la información e indica el tipo de información que prefieres (verbal, escrita, internet...)	Ofrece información en diferentes formatos (escrita, recursos en internet...)	Asegúrate de que esta política se implemente.



	<i>familias</i>	<i>profesionales</i>	<i>organización</i>
<b>6</b>	Cuenta a los profesionales que es lo que esperas de su servicio.	Pregunta a las familias que es lo que les gustaría de tu servicio.	Promueve el intercambio (feedback) con las familias y es responsable con sus intereses.
<b>7</b>	Elabora una lista con las preguntas que esperas que te responda el profesional. Revisala al final de la entrevista y asegúrate que todas las preguntas fueron respondidas.	Dispón del tiempo suficiente para estar con cada familia en cada visita y asegúrate de que no sienten que les estas dando prisa.	Controla la cantidad de tiempo que los profesionales necesitan para atender a las familias de manera efectiva según el modelo SCF y asigna responsables de caso de acuerdo con esto.
<b>8</b>	Sé abierto con los profesionales. Asegúrate de que conocen lo que es importante para ti y tu familia.	Escucha lo que las familias te cuentan. Cree y confía en ellos.	Incluye a las familias en la junta directiva, o comités de dirección, así como en la selección de personal.
<b>9</b>	Di que quieres mantener contacto con otras familias para daros apoyo y compartir experiencias y recursos.	Pregunta a las familias si les gustaría ponerse en contacto con otras familias. Existen recursos disponibles para ello.	Provee de apoyos para que las familias conecten entre ellas, tales como grupos de discusión de padres, sesiones informativas o el Padres a Padres.
<b>10</b>	Implica a tu familia y amigos, ten en cuenta a las personas que te ofrecen su ayuda y apoyo cuando lo necesites.	Pregunta a cada miembro de la familia sobre la manera en la que cada uno de ellos contribuye a la familia. Pregunta a los padres sobre quien les gustaría que estuviera implicado en el servicio.	Provee servicios para cada uno de los miembros de la familia, ofrece programas para hermanos y abuelos.

# REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beyer, T. Brown, R. Akandi, M. Rapley. (2010) **A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises.** Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities.
- Blue-Banning, M. Summers, J. Frankland, C. Nelson, L. Beegle, G.(2004). **Dimensions of Family and Professional Partnerships: Constructive Guidelines for Collaboration.** University of Kansas
- Cabrera, A. Álvarez, P. Lorenzo, S. Toba, L. López, A. Penas, Y. Pombo, A. Cañizares, O. Ugarte, E. Gómez, L. Viejo, M. Guirao, I. Pérez, S. Vicente, F. Salcedo, M.D. Sánchez González, R. Gómez, C. Palomino, C. Santos, E. López, A. Ramos, J ...González, A. (2018). **Empleo personalizado: una oportunidad para crear situaciones únicas.** Plena inclusión.
- Dunst C.J, Trivette C.M y Deal, A.G. (1988). **Enabling and Empowering Families: Principles and Guidelines for practice.** Cambridge, MA: Brokline Books.
- European Union of Supported.(2010).  
Caja de Herramientas de la EUSE (**European Union of Supported Employment**) para la práctica del Empleo con Apoyo.
- Gómez, C. y López, A. (2018). **Manual de Servicios de empleo con apoyo.** Plena inclusión Madrid y Red de empleo.
- Law,M. Rosenbaum,P., King, S., Burke-Gaffney,J., Moning-Szkut, T., Kertoy, M., Pollock, N., Viscardis, L., Teplicky, R. (2003). **Can Child Centre for Childhood Disability Research.** McMaster University.
- Leal. L. (2011). **Un enfoque de la discapacidad intelectual centrado en la familia.** Cuadernos de buenas prácticas Feaps.
- Martínez Tur, V. y Moliner. C. (2021). **Familias y profesionales: un avance hacia el empoderamiento.** Universidad de Psicología de las organizaciones en la Universidad de Valencia y miembros de IDOCAL.
- Martínez-Tur, V., y Moliner, C. (2021). **Cooperación entre profesionales y familiares y su impacto sobre la calidad de vida.** Plena inclusión y el Instituto de Investigación en Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida Laboral (IDOCAL) de la Universidad de Valencia.
- Nevala, N, Pehkonen, I , Teittinen, A, Vesala, H.T, Pörfors, P y Anttila, H.(2019). **La efectividad de las intervenciones de rehabilitación sobre el empleo y el funcionamiento de las personas con discapacidad intelectual.** Journal of Occupational Rehabilitation.
- Plena inclusión España, (2021). **Cómo trabajar con las familias para que contemplen el empleo o autoempleo.** Madrid: plenainclusión.org. Recuperado de [aquí](#).

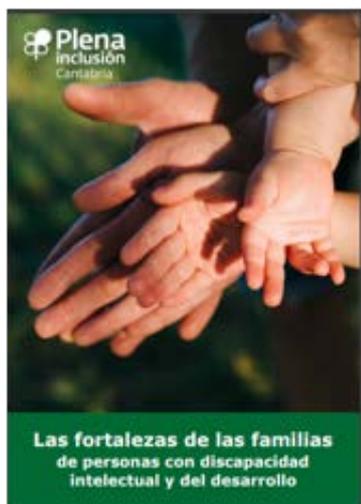
- Plena inclusión España, (2021). **Empleo familias y discapacidad intelectual o del desarrollo. La colaboración con las familias.** Madrid: plenainclusion.org. Recuperado de [aquí](#).
- Plena inclusión España, (2021). **Habilidades y destrezas de profesionales en empleo, familias y discapacidad intelectual.** Madrid: plenainclusion.org. Recuperado de [aquí](#).
- Plena inclusión España, (2021). **La cooperación entre familiares y profesionales incrementa un 22% la autodeterminación de las personas con discapacidad intelectual.** Madrid: plenainclusion.org. Recuperado de [aquí](#).
- Plena inclusión España, (2021). **Proyecto de familias.** Madrid: plenainclusion.org. Recuperado de [aquí](#).
- Plena inclusión, (2021). **Razones para tener un servicio de apoyo a familias.** Madrid: plenainclusion.org. Recuperado de [aquí](#).

# PUBLICACIONES RECOMENDADAS



Calidad de vida familiar para familias de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo mayores de 18 años

Plena inclusión España



Las fortalezas de las familias de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo 2020

Plena inclusión Cantabria



Un enfoque de la discapacidad intelectual centrado en la familia 2016

Plena inclusión España



Empleo Personalizado 2018

Plena inclusión España



Las personas con discapacidad intelectual en la función pública: informe sobre situación, recomendaciones y apoyos tecnológicos 2019

Plena inclusión España

Descarga más publicaciones en la web de [Plena inclusión](#)

