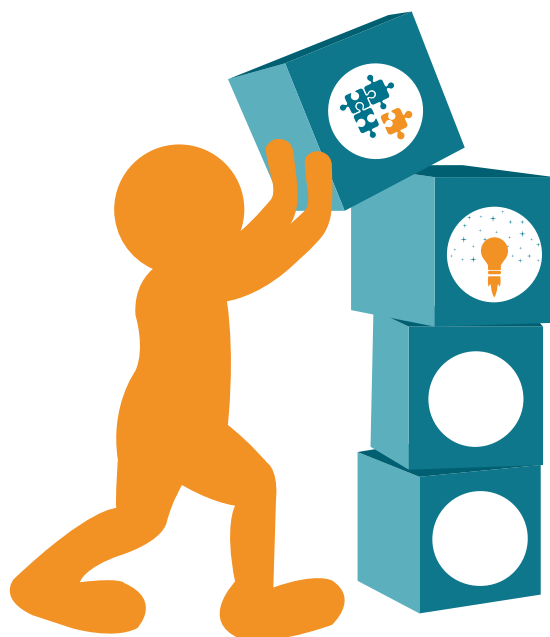


# PLAN DE MEJORA

---

FUNDACIÓN  
GIL GAYARRE





### **Definición del plan de mejora:**

La Fundación Gil Gayarre, en su apuesta por la transformación de sus servicios hacia modelos de atención centrados en las personas, toma como pilar fundamental para el cambio, la propuesta de Plena Inclusión España que nos habla de los tres aspectos IRRENUNCIABLES (Roles de ciudadanía plena, Apoyos personalizados y Maximizar las oportunidades de inclusión) sobre los que toda organización debe incidir para lograr que sus servicios se orienten cada vez más a las personas.

Los Planes de Acción de los diferentes centros y servicios junto al III Plan Estratégico de la Fundación han sido, y están siendo el motor para incorporar esta “filosofía” y “manera de hacer” basada en los tres irrenunciables a nuestro día a día.

### **Área de gestión sobre la que se interviene:**

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

### **Nombre de la entidad:**

FUNDACIÓN GIL GAYARRE

### **Objetivo:**

Diseñar de Planes de Acción de Centros y Servicios de la Fundación Gil Gayarre, teniendo como referencia los tres aspectos irrenunciables que se proponen desde el modelo de “Servicios Centrados en las Personas” promovido por Plena Inclusión.

## **Si quieres saber más, contacta con:**

Andoni González (670688240; [andonigonzalez@gilgayarre.org](mailto:andonigonzalez@gilgayarre.org))

<b>Título completo del plan de mejora elegido y priorizado:</b>	<p>Planes de Acción basados en los Irrenunciables.</p>
<b>Área de gestión a la que afecta principalmente el plan de mejora:</b>	<p>A toda la Fundación Gil Gayarre (Centros ocupacionales, centros de día, viviendas...).</p>
<b>Problemas o necesidades que originan poner en marcha esta mejora:</b>	<p>A lo largo del tiempo, a pesar de no contar con un modelo que nos orientara hacia lo verdaderamente importante para estar centrados en las personas, siempre hemos procurado que los Planes de Acción de los centros y servicios estuvieran alineados con las necesidades e intereses de las personas, sus familias, los profesionales y el entorno. Conocer la propuesta de los tres Irrenunciables y entender que tras ella hay un profundo estudio y análisis de la realidad de las organizaciones, nos ha servido de estímulo para incorporarlo cuanto antes a nuestra forma de hacer, pensar y sentir a cada persona y su familia.</p>
<b>Motivos por los que habéis elegido esta mejora sobre otras:</b>	<p>Las organizaciones deben repensarse y transformarse para acompañar los proyectos de vida de las personas. La F. Gil Gayarre cree que una forma de conseguir que este cambio impregne sus raíces es a través de la incorporación de los Irrenunciables a su día a día, y para eso, considera que los Planes de Acción son la mejor herramienta para lograrlo.</p>
<b>Qué resultados de éxito y qué escenario esperábais tener:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que la mayoría de los profesionales de la FGG supieran qué es un “Servicio Centrado en la Persona” (Irrenunciables) Además, este mensaje o “conceptualización” debía calar en la organización gracias al proceso de formación y reflexión que se llevaría a cabo.</li> <li>• Conocer cuál es nuestro punto de partida respecto a los Irrenunciables y comprobar que el camino recorrido durante estos años nos ha llevado a estar muy bien situados en este sentido.</li> <li>• Que además de los centros y servicios como el C. Día, SS. de Viviendas, C. Ocupacionales... otros servicios transversales como el Á. de RSC, el Á. de Familias... incorporasen como entradas a sus Planes de Acción los Irrenunciables.</li> <li>• Mayor concienciación sobre la importancia de transformarse para conseguir estar cada día más orientados a las personas.</li> </ul>

**Qué acciones o fases de trabajo se abordan y en qué días o semanas:**

(Indica las 4-5 actividades que vais a llevar a cabo para hacer realidad el plan de acción y asignales los tiempos de trabajo)

- En el año 2015, la Red de Calidad de Vida de Plena Inclusión España llevó a cabo 3 sesiones teórico-prácticas sobre los Irrenunciables y las Claves organizacionales con el equipo de dirección y coordinación de la Fundación Gil Gayarre.
- Después, se ha ofrecido formación desde el Área Técnica a la mayor parte de los profesionales de los centros y servicios (Centros Ocupacionales, Servicios de Viviendas, Centros de día...). También a las familias y a las personas con discapacidad intelectual que están participando en la elaboración de los Planes de Acción.
- A lo largo del 2015, un miembro de la Red de Calidad de Vida de Plena Inclusión España ha acompañado el proceso de elaboración del Plan de Acción de la Residencia con Centro de Día "El Cabezo".
- Durante el los años 2015 y 2016, se ha realizado la evaluación de los centros y servicios en base a los indicadores de los Irrenunciables y se han propuesto acciones de mejora.
- Se ha utilizado la iconografía de los Irrenunciables de Plena Inclusión España para desarrollar los Planes.
- A lo largo del año 2016, se han llevado a cabo grupos mixtos de reflexión en los Centros Ocupacionales para la posterior elaboración de sus Planes de Acción.
- Gracias a la experiencia adquirida hemos impartido formación sobre los irrenunciables a otras entidades.

**Quién es el responsable del plan de mejora y quiénes participan en él:**

El responsable es el Director Técnico y de Calidad de la Fundación. En el plan participan los responsables de los centros y servicios de la Fundación y el coordinador del Área Técnica y de Calidad.

**Qué métodos o técnicas se usan:**

- Formaciones en grupos mixtos (profesionales, personas con discapacidad y familias).
- Sesiones de trabajo en grupos mixtos.
- Sesiones de reflexión y de debate.

---

**Qué productos  
o materiales  
físicos se  
obtienen con  
el plan:**

- El equipo de dirección y coordinación, incluidas la Presidenta y otro miembro del Patronato recibieron formación sobre “Servicios Centrados en las Personas”.
  - Se ha facilitado y elaborado material sobre los Irrenunciables (dosieres y presentaciones) a todas las personas que participan en los Planes de Acción; se han generado numerosos materiales de trabajo para los Planes (paneles temáticos sobre los Irrenunciables, hojas de registro, indicadores de Irrenunciables resumidos y simplificados...).
  - 11 sesiones formativas en las que han participado aproximadamente 180 profesionales, 30 personas con discapacidad y 20 familias.
  - Numerosas sesiones de reflexión sobre los Irrenunciables.
  - Sesiones de trabajo de los Planes de Acción. Hasta el momento han sido 6 sesiones en la residencia con , 3 sesiones en el Centro de Día, 3 sesiones en los SS. de Vivienda.
  - Planes de Acción de Centros y Servicios con el contenido de los irrenunciables como eje vertebrador.
  - Formaciones a otras entidades.
-

## Evaluación del plan de mejora:

REFLEXIONA Y COMPARTE...

### ¿Se ha hecho lo que estaba previsto en el plan de mejora?

El plan de mejora se está desarrollando tal y como estaba previsto.

Esta práctica está suponiendo incidir sobre las bases en las que se sustentan las prácticas diarias de la Fundación, por lo que su repercusión está siendo muy bien aceptada y visible. El foco se pone en cada persona y su familia, pero además, lo hacemos de acuerdo a lo que se ha establecido como "Irrenunciable". En este sentido, son esenciales los procesos de transformación en los que estamos inmersos, nuestra preocupación por los proyectos de vida de las personas, nuestra apuesta por la innovación y la búsqueda de nuevos recursos que apoyen nuestro trabajo, nuestro compromiso con el movimiento asociativo, y sobre todo, el desarrollo y la satisfacción que muestran las personas, son una muestra de la importancia que tiene generar mecanismos en los centros que ayuden a centrarse en cada persona.

Al abordar este reto junto a las familias, hemos observado cómo surgían en ellas ciertos miedos. Miedos compartidos con la Fundación, pero en definitiva miedos transformadores, que no nos bloquean.

### ¿Se han conseguido los resultados que estaban previstos?

Se están cumpliendo los objetivos.

Creemos que contar con los Irrenunciables como elemento vertebrador de los Planes de Acción de los centros y servicios es una práctica fundamental pero todavía poco común. Aunque cada vez se conoce más este planteamiento, todavía está muy reciente y por desarrollar en las organizaciones. Compartir nuestro trabajo con profesionales de otras entidades, federaciones y con miembros de Plena Inclusión España, nos ha hecho ver que hemos desarrollado una práctica innovadora.

Los P. de Acción son estrategias de trabajo "vivas" que van cambiando, pero hay algo que mantienen y que forma parte del "ADN" de las organizaciones. Nos referimos a algunos elementos de entrada que sirven para fundamentarlos. Creemos que el análisis de los Irrenunciables se ha convertido en uno de estos elementos, pasando a formar parte de nuestra cultura.

Seguiremos elaborando Planes, por lo que seguiremos reflexionando sobre los irrenunciables, próximamente serán los de los C. Ocupacionales.

**Para las próximas mejoras que se lleven a cabo en la organización y teniendo en cuenta el aprendizaje obtenido: ¿qué cambiarías a la hora de planificar? ¿cómo harías el seguimiento de la ejecución de la mejora?**

- Procuraríamos incorporar al proceso de planificación a personas o agentes del entorno comunitario. De esta forma, abriríamos la participación en los planes a los que creemos son parte fundamental en la transformación que estamos viviendo y que va más allá de lo que trabajamos “de puertas para adentro” desde nuestros Centros y Servicios.
- También deberíamos desarrollar un plan de comunicación sobre los avances de los distintos planes de acción.