

PCP:
METODOLOGIA Y APLICACIÓN EN
ORGANIZACIONES

LUIS SIMARRO
DINCAT
NOVIEMBRE 2011

Creando el circulo de apoyo

OBJETIVO:

Encontrar a las personas que quieran participar voluntariamente en la planificación y desarrollo del plan de vida de la persona

- ❑ Debe incluir a las personas que se van a comprometer en mayor grado para ayudar a la persona
- ❑ No es un rol profesional, sino personal
- ❑ Deben comprometerse a estar en todas las reuniones y a desempeñar un papel más o menos activo
- ❑ Generalmente son los familiares más cercanos pero no es imprescindible

ERRORES TÍPICOS

- ❑ Formar el equipo de apoyo con profesionales
- ❑ No explorar el compromiso
- ❑ Hacerlo excesivamente grande o excesivamente pequeño
- ❑ No informar adecuadamente a las personas de qué se les pide
- ❑ Que no participen todos en todas las reuniones y pasos del Plan

Mapa de relaciones

OBJETIVO:

Conocer en profundidad la red social de la persona

- ❑ Debe ser exhaustivo y profundo
- ❑ Establecer con qué frecuencia se relaciona con la persona, qué comparten, en qué medida es relevante para la persona
- ❑ No debe centrarse sólo en el presente
- ❑ Indagar en distintos entornos
- ❑ Describir fortalezas y debilidades de las relaciones de la persona

ERRORES TÍPICOS



- ❑ No contar con suficiente información
- ❑ Hacerlo muy superficial
- ❑ No indagar en distintos ámbitos
- ❑ Centrarse únicamente en el presente
- ❑ Excluir a personas que no sean cercanas

Mapa de lugares

OBJETIVO:

Conocer los diversos contextos donde transcurre la vida de la persona

- Permite indagar el nivel de inclusión que tiene la persona
- Debemos obtener información que permita aumentar su participación en la Comunidad
- No centrarse en su vida cotidiana únicamente
- En cuáles se siente a gusto la persona, cuáles son elegidos, qué rol desempeña en ellos, con qué frecuencia participa en ellos
- Conocer facilidades y dificultades en aumentar, mantener o disminuir su participación en esos entornos
- Cerrar el mapa con un balance de su grado de inclusión, de la variedad de contextos, etc. Aspectos positivos y aspectos a mejorar

Mapa biográfico

OBJETIVO:

Conocer los hechos que hacen a esa persona ser lo que es y cómo es

- Supone reconstruir la vida de la persona
- Los hechos más relevantes en su vida
- Establecer los acontecimientos relacionados con las personas

Mapa de preferencias

OBJETIVO:

Conocer qué le gusta y qué no le gusta a la persona

- Indagar en diversos ámbitos
- Recoger información sobre cosas que no soporta o no le gustan
- Tener en cuenta que es posible que nos falte información

Mapa de capacidades

OBJETIVO:

Establecer cuales son los puntos fuertes y débiles de la persona

- Qué funciona y qué no funciona
- En algunos casos, puede ser importante incluir un mapa específico de habilidades de comunicación
- Tenemos que obtener información sobre qué debe ser esencial enseñar a esa persona

Mapas opcionales

- Mapa de elecciones: Cuantas decisiones toma esa persona por si misma a lo largo de su día o en su vida
- Mapa de salud: qué problemas de salud tiene esa persona
- Mapa de actividades: qué actividades suele realizar

Mapa de sueños

OBJETIVO:

Establecer los ideales de vida de la persona

- ❑ Los sueños no tienen porque ser posibles
- ❑ No confundir nuestros sueños, o los del círculo de apoyo, con los de la persona
- ❑ Pensar en las dimensiones de calidad de vida, especialmente las relaciones personales y la inclusión en la comunidad
- ❑ ¿Será la persona claramente más feliz si se acerca a los sueños establecidos?

ERRORES TÍPICOS

- ❑ No ser ambiciosos
- ❑ Centrarnos en lo posible
- ❑ Permitir que el grupo de apoyo imponga sus sueños y no los de la persona
- ❑ Ser escasos

MAPA DE MIEDOS Y ESPERANZAS

OBJETIVO:

Conocer como se siente la persona respecto a las oportunidades en su vida y de qué tiene miedo

- Implica conocer miedos para poder evitarlos o trabajarlos si son irracionales
- Permite conocer los anhelos de las personas
- Es una forma de “tomar la temperatura” de la persona y el grupo

Pasos de la planificación de futuro...

- Desarrollar imágenes del futuro compartidas por todos
- Mediante una lluvia de ideas generar un número de estrategias para conseguir que las ideas discutidas durante la sesión de visión se hagan realidad
- Identificar las oportunidades y reconocer los obstáculos en el proceso de implantación
- Ayudar a los miembros del grupo a tomar compromisos para ponerse en marcha

QUÉ DEBE TENER UN PLAN

- Cada sueño debe convertirse en, al menos, un objetivo y contar con sus propias estrategias
- Deben incluirse pasos concretos de la estrategia y su temporalización
- Qué apoyos necesita la persona y quién va a proporcionárselos
- Indicadores de logro de cada resultado

5 preguntas que guían el desarrollo de un sueño...

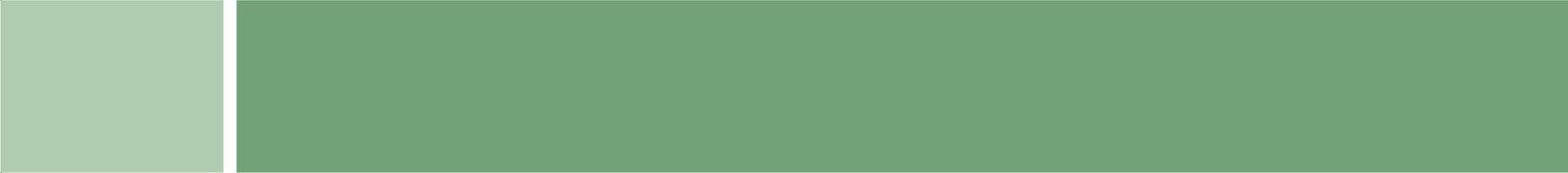
- ¿cómo podemos aumentar y profundizar las amistades de la gente?
- ¿cómo podemos aumentar la presencia de una persona en la vida de la comunidad local?
- ¿cómo podemos ayudar a las personas a tener más control y elección en sus vidas?
- ¿cómo podemos mejorar la reputación que tienen las personas y aumentar el número de modos valorados en que las personas pueden contribuir en la vida de su comunidad?
- ¿cómo podemos ayudar a las personas a desarrollar competencias?

ESQUEMA DE UN PLAN

OBJETIVO	ESTRATEGIA	APOYO	RESPONSABLE	INDICADOR	EVALUACIÓN

ERRORES TÍPICOS

- ❑ No ser un plan global y reducirlo a un servicio (P. ej. PCP en el taller)
- ❑ No establecer responsabilidades claras
- ❑ Centrarse únicamente en la enseñanza de habilidades o cuidados
- ❑ Ser poco realista
- ❑ No evaluarlo



INTRODUCCIÓN DE LA PCP EN LAS ENTIDADES: CLAVES Y ESTRATEGIAS

**Recorriendo siempre
el mismo camino
llegarás siempre al
mismo sitio**

La diferencia entre
el cambio y la
mejora

TRABAJAR SEGÚN UN MODELO DE CALIDAD DE VIDA



¿QUÉ IMPLICA TRABAJAR SOBRE UN
MODELO?



TRABAJAR SOBRE UN MODELO

MODELO COMPARTIDO

- Tener una visión compartida del trabajo
- Avanzar todos hacia una misma dirección
- Evitar conflictos por tener diferentes ideas sobre el trabajo
- Aumentar la coherencia de las actuaciones

DIFERENTES MODELOS

- Diferentes visiones dentro de un equipo
- Cada uno mira hacia a un lado
- Frecuentes conflictos por confrontar ideas dispares
- Los niños cambian de estrategia cada año

CALIDAD DE VIDA

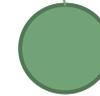
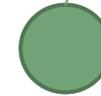
Comunicación

Conducta

Autonomía

Inclusión

Ocio



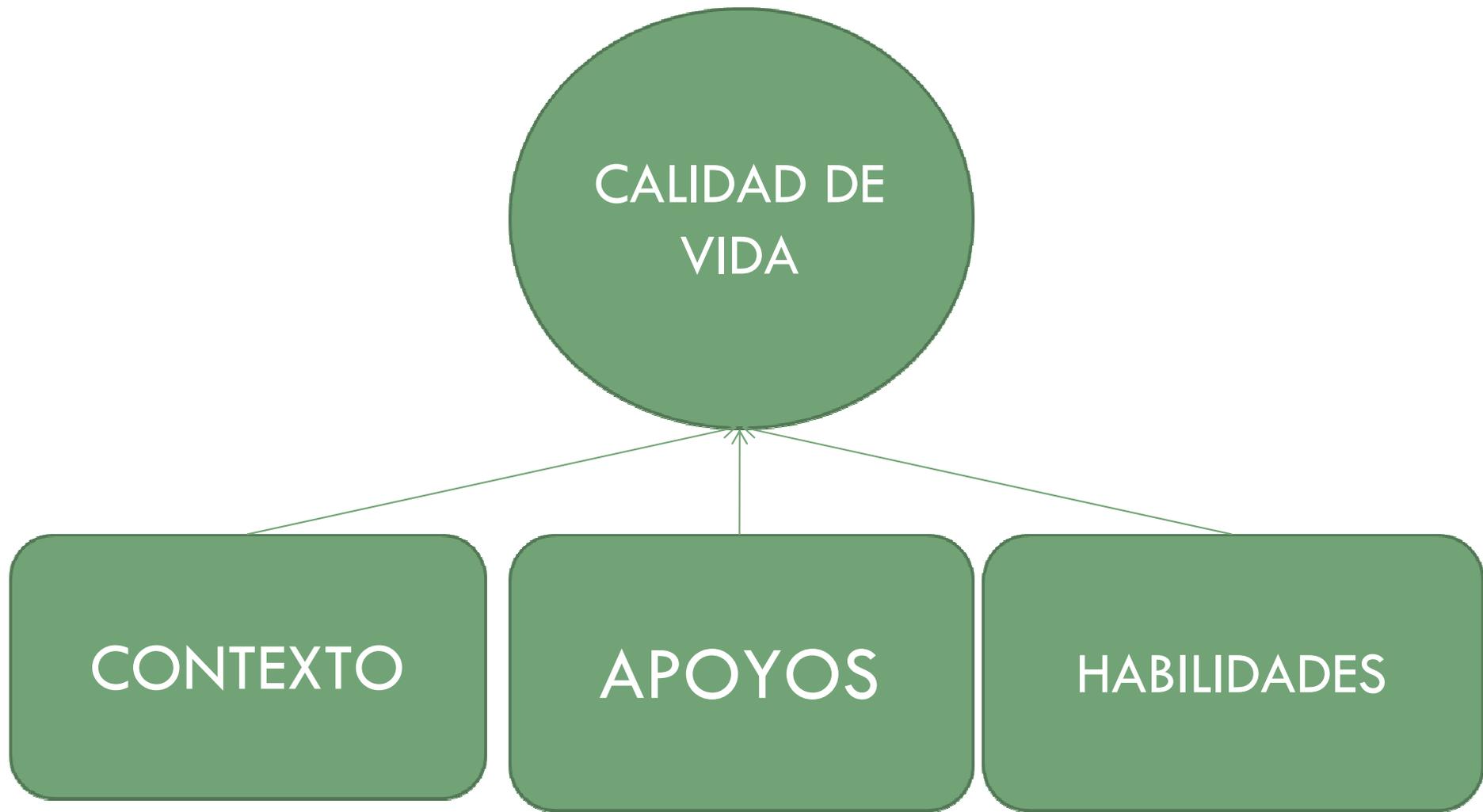


**¿QUÉ HACEMOS PARA
MEJORAR LA CALIDAD DE
VIDA DE LAS PERSONAS?**

¿QUÉ HACEMOS?



- Ofrecemos cuidados
- Enseñamos habilidades
- Prestamos apoyos
- Modificamos contextos



ATENCIÓN: PREGUNTA

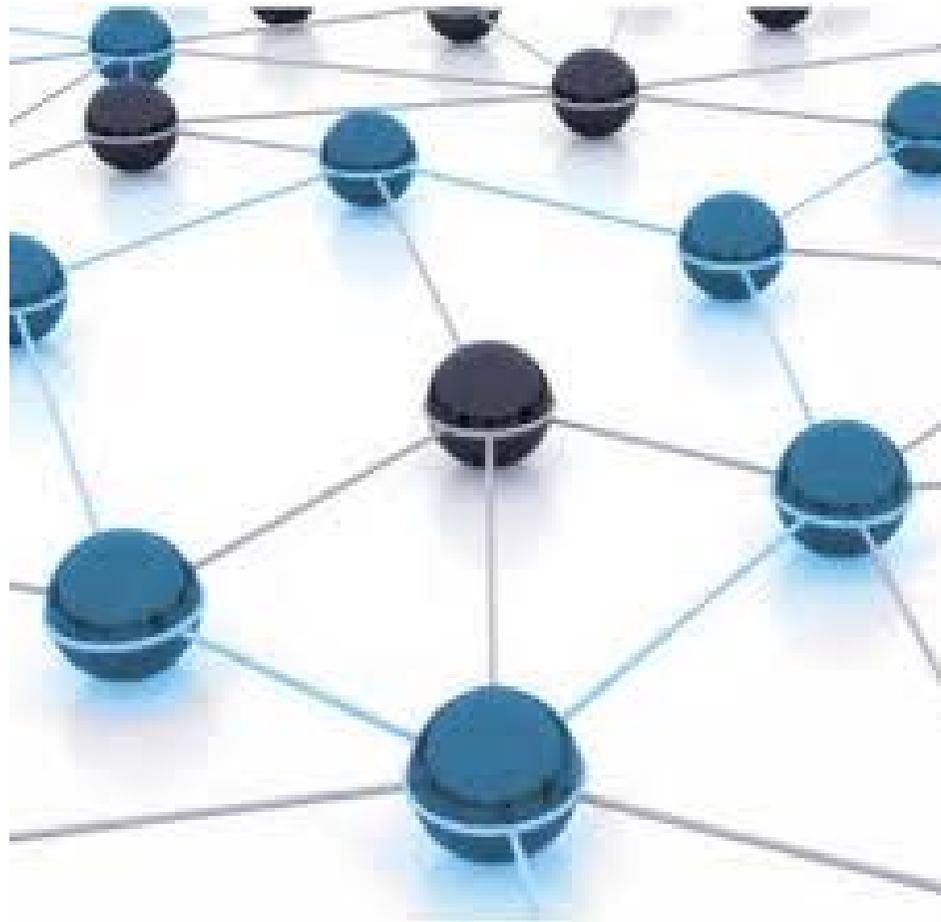
- ¿De qué depende que una persona tenga mayor o menor Calidad de Vida?
- ¿De sus habilidades? ¿De su discapacidad? ¿De su capacidad de CI?

ATENCIÓN: PREGUNTA

- ¿Qué es más fácil cambiar?
- ¿En qué área podemos tener más impacto: habilidades, apoyos o contextos?



Del apoyo a la red de apoyos



**LOS CENTROS Y SERVICIOS
ESTAMOS ACOSTUMBRADOS
A TRABAJAR HACIA DENTRO,
PERO MUY POCO HACIA
FUERA**

VARIABLES RELEVANTES DEL CONTEXTO

- Variables cognitivas
- Variables sociales
- Variables actitudinales
- Variables culturales

DIFICULTADES PRINCIPALES EN LA REALIZACIÓN DE PLANES

- Que los miembros del círculo de apoyo entiendan lo que implica realmente la PCP
- Quién se encarga de hacerlo y de dónde saca tiempo
- Cómo conseguir la participación de las personas con discapacidad
- Cómo compaginar tiempos de la familia con los de los profesionales

DIFICULTADES EN LA EJECUCIÓN

- Cómo consigo controlar lo que es ajeno a mi centro
- Cómo coordinar los apoyos
- Quién hace el seguimiento
- De donde saco los recursos materiales y humanos para los distintos objetivos
- Cómo pudo avanzar en inclusión
- Cómo generar relaciones personales

ALGUNOS DATOS SOBRE LA PCP



- El mayor estudio realizado hasta la fecha
- Durante un periodo de 2 años
- Sobre 4 organizaciones distintas
- Sin ningún criterio de exclusión

DATOS PCP (Emerson et al. 2005)

- Observaron las experiencias vitales de 93 durante 3 meses
- 65 de ellas tenían una PCP
- Se analizaron los factores organizativos que influyeron en la PCP
- Se analizaron los costes de la implantación de la PCP

DATOS PCP (Emerson et al. 2005)



- Efectos positivos:
 - ▣ Un 52% de aumento en redes sociales
 - ▣ El contacto con la familia se multiplicó por 2.4
 - ▣ La relación con amigos aumentó un 40%
 - ▣ Las actividades en la comunidad un 30%

DATOS PCP (Emerson et al. 2005)

- Efectos negativos:
 - La percepción de riesgo se multiplicaba por 1,5.
 - Se informó de un aumento de los problemas de salud
 - Un incremento de las necesidades emocionales o conductuales

DATOS PCP (Emerson et al. 2005)

- La planificación no es suficiente. Se necesitan acciones para:
 - Reforzar el empleo
 - Uso de viviendas convencionales
 - Servicios especializados en promover la inclusión

DATOS PCP (Emerson et al. 2005)

- Las personas con autismo tienen menos probabilidades de tener un plan
- Las personas con problemas de salud, emocionales o conductuales
- En caso de tenerlo el plan es mucho menos variado o desarrollado

DATOS PCP (Emerson et al. 2005)

- Factores contextuales:
 - Las prácticas centradas en la persona pre-existentes se relacionan con mayor probabilidad de tener una PCP
 - Pero también con menor probabilidad de incrementar la calidad de los planes
 - La estabilidad de los directivos del Servicio se relaciona con mayor probabilidad de tener una PCP
 - El compromiso de los líderes aumentaba la probabilidad de tener un plan

DATOS PCP (Emerson et al. 2005)

- La Planificación centrada en la persona incrementó los costes en un ...

1,6 %

Implementando PCP

Las personas necesitan que las asociaciones y su personal:

- Comprendan lo que es importante para alguien en profundidad, en detalle y desde la perspectiva de la persona
- Usar este conocimiento para organizar los servicios que ofrecen y como los ofrecen
- Registrar los cambios en las circunstancias y visiones de las personas
- Actuar para ayudar a las personas a conseguir sus aspiraciones

(En Valuing People)

Implementando PCP

- Las asociaciones deben tener claro que la PCP es un instrumento que permite a las personas vivir conforme a su propio estilo y como miembros que contribuyen a sus sociedades.
- Las asociaciones pueden llevar a cabo distintos programas que aseguren la fiabilidad y competencia de los apoyos
- Es crucial que estos programas reflejen y respondan a la PCP

Implementando PCP

Un aspecto clave en la evaluación del gasto en las asociaciones sería si estas pueden demostrar que escuchan a las personas y, lo más importante, si esto conduce en mayor medida a lo que las personas consideran importante para si mismas

En Valuing People

Implementando PCP

- La forma en que el personal directivo enfoca la implementación es crucial
- Desarrollar planes sobre el papel y realizar un breve entrenamiento no será suficiente
- Es inviable establecer, en un primer momento, un gran número de objetivos en asociaciones donde la PCP ha sido inexistente hasta entonces
- Si las asociaciones están dispuestas a realizar contribuciones valiosas al marco de la PCP, es indispensable contar con un grupo de trabajo para ello.

Evaluando los servicios

MISIÓN

- ¿Hay conexión entre lo que dice su misión y la forma en que la organización planifica sus apoyos y servicios?
- ¿Este plan focaliza en lo que la gente dice querer?

Evaluando los servicios

TRABAJO

- ¿Cómo se conecta el trabajo de los profesionales con los resultados de las personas?
- ¿Cuáles son las expectativas de los profesionales del servicio?
- ¿Cómo apoyan esas expectativas los resultados de las personas?

Evaluando los servicios

MÉTODOS

- ¿Qué herramientas se usan para llevar a cabo tus tareas?
- ¿Qué métodos se usan para facilitar los resultados?

Evaluando los servicios

PERSONAS

- ¿Cómo define el personal sus trabajos?
- ¿Son los profesionales prestadores de cuidados o facilitadores de resultados?
- ¿Refuerza y apoya la dirección del servicio al personal para que apoye los resultados de las personas?
- ¿Cuáles son las habilidades que considera más importante el personal en su trabajo?
- ¿Sirven estas habilidades para apoyar o para limitar los servicios individuales?

Evaluando los servicios

ESTRUCTURA

- ¿A qué se parece la estructura de la organización?
- ¿Las políticas y los procedimientos permiten la flexibilidad para ayudar al personal a apoyar los resultados?
- ¿Cómo se destinan los recursos?
- ¿Qué papel juegan las personas receptoras de servicios, en el destino de los recursos?

Cómo introducir la PCP en las entidades

- Podemos hablar de una doble vía:
 - Incorporar a la dinámica general de la entidad diversas prácticas coherentes con los valores de la PCP
 - Realizar Procesos de PCP completos e ir introduciendo los cambios necesarios en cuanto a la provisión de recursos necesarios para ejecutar los planes

LA BASE DEL
CAMBIO ES LA
CULTURA DE LA
ORGANIZACIÓN

Primera vía

- Incluir la enseñanza de las habilidades relacionadas con la **autodeterminación**
- Incorporar a las **familias** en el desarrollo de todas la innovaciones introducidas
- Fomentar las **relaciones sociales y la comunicación** como objetivo fundamental
- Empleo del **Apoyo Conductual Positivo** ante conductas desafiantes
- Evitar el uso de **etiquetas** despersonalizadoras o estigmatizantes
- **Formar** a todo el equipo de profesionales y a las familias en PCP y Calidad de Vida

PRIMERA VÍA

- Aumentar la presencia de las personas en **entornos comunitarios**
- Establecimiento de **criterios consensuados** de equipo sobre la visión del trabajo
- Inclusión de mecanismos eficaces de **coordinación** en la información relevante de cara a los resultados de las personas
- Trabajo en **valores** y compromiso ético de los profesionales
- Poner en marcha experiencias de **inclusión** en distintos servicios

PRIMERA VÍA

- Interiorizar la **recogida de datos objetivos** y relevantes como parte esencial de la mejora
- Recoger **información** de las personas que incluya componentes del perfil personal
- Fortalecer los grupos de **autogestores**
- Establecer **equipos de apoyo flexible** para fines diversos
- Fomentar la **formación de los directivos** de la entidad en PCP
- Ir desarrollando estrategias de **trabajo con el entorno**

PRIMERA VÍA

- Contar con programas de voluntarios que participen en la entidad
- Autoevaluación constante de todas la prácticas – Calidad FEAPS
- Diseño de cambios que permitan mayor individualización en los servicios

Segunda vía

- Establecer roles entre el equipo profesional para la elaboración de planes
- Elaborar Planes Centrados en las Personas de una primera muestra
- Evaluar las necesidades que la ejecución de los planes requiere
- Diseño estratégico de la consecución de dichos recursos
- Realización progresiva de más Planes

LOS NUEVOS ROLES

- Disponer de roles de:
 - ▣ Facilitadores
 - ▣ Buscador de recursos en la comunidad
 - ▣ Coordinador de apoyos
 - ▣ Integradores sociales

PASOS EN LA ELABORAIÓN

- Elaboración de planes:
 - Seleccionar a un cliente que parezca sencillo para los primeros ensayos
 - La familia debe mostrar buena disposición
 - Que la persona tenga habilidades de comunicación adecuadas para expresar sus deseos y preferencias

EVALUACIÓN

- Evaluación del plan:
 - ▣ Evaluar el cumplimiento de objetivos
 - ▣ Evaluar el proceso llevado a cabo
 - ▣ Determinar qué recursos serán necesarios en futuras planificaciones
 - ▣ Evaluar el funcionamiento de los distintos roles profesionales

COMO AVANZAR

- Se pueden ir haciendo planes centrados en la persona pero reducidos
- Se consigue llegar de esta forma a muchas más personas de un centro
- Cada año se van revisando y ampliando lo planes

LA COHESIÓN INTERNA

- Para poder avanzar de forma significativa debemos asegurarnos de que todos los agentes implicados están entendiendo a dónde vamos y lo que ello implica
- Esto incluye a todo el equipo profesional, familias, voluntarios, directores, etc
- Requiere dedicar tiempo a formar, informar, debatir, reflexionar, etc.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

- Debe de tenerse en cuenta los ámbitos donde tenemos más dificultades en llegar
- Cuales de ellos son los más frecuentes y los más demandados
- El plan estratégico de la entidad debe incluir el desarrollo de servicios y programas que cubran esas necesidades
- En su defecto el establecimiento de alianzas con otros recursos

CONCLUSIONES

- La PCP requiere cambios profundos en las estructuras y funcionamiento de los servicios
- Ningún servicio puede garantizar por si mismo lo que necesitan todas las personas
- Hay ámbitos que deben ser cambiados a través de planificación estratégica o de establecimiento de alianzas