

Planificación Centrada en la Persona

Pensando Claves para planes Personales



FEAPS
MADRID



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

AUTORES:

Purificación Alvarez

Mar Merinero

Gema Robledo

Sarah Ronco

Eva Gloria García

Javier Perea/Andoni González

Esther Ortega

M^a Jesus Rivas

Esther Santos

Marisa Gómez/Sara Serrano

Luis Cases

AFANDICE

ALEPH-TEA

APANID

ASTOR

CIRVITE

FUND. GIL GAYARRE

FUNDACION TUYA

FUNDACIÓN APROCOR

FUNDACIÓN SINDROME DE DOWN

GRUPO AMÁS

FEAPS MADRID

© FEAPS Madrid

Avda. Ciudad de Barcelona, 108 - Esc. 2 - Bajo D - 28007 Madrid

Tfno.: 91 501 8335 - Fax: 91 501 55 32

Web: www.feapsmadrid.org

e-mail: feapsmadrid@feapsmadrid.org

Colección Feaps Madrid

Fecha de Edición: octubre 2013

Diseño y Maquetación: ZriBis

Pensando Claves para planes Personales

*De los sueños a las realidades
(UDS PCP de FEAPS Madrid)*



Organización de entidades en favor
de personas con discapacidad
intelectual de Madrid





ÍNDICE

0. Introducción.
1. Aspectos esenciales de la PCP.
2. Herramienta de autoevaluación en PCP.
3. Estrategias para el cambio organizacional.
4. Elementos clave para la ejecución de planes centrados en la persona.
Estrategias y algunos ejemplos
 - a. Colaboración con la familia.
 - b. Potenciar la inclusión.
 - c. Ampliar relaciones interpersonales.
 - d. Potenciar la autodeterminación.
 - e. El proceso es el éxito.
 - f. Optimizar recursos.
5. Nuestros sueños: lo que nos queda por hacer.
6. Bibliografía

0. INTRODUCCIÓN

Era 2009. Fue el primer curso que organizó Feaps Madrid para directores y técnicos, sobre Planificación Centrada en la Persona, conocida como PCP.

Éramos una veintena de personas, con las mentes llenas de historias de vidas de las que nos sentíamos en parte responsables. Muchas veces “vidas planas”, con la llamada a ser “vidas plenas” (como nos alienta J.Tamarit).

Un montón de reflexiones, de preguntas, de propuestas, de caminos abiertos, de barreras y dificultades experimentadas. Teníamos que continuar y nos lanzamos a la aventura de constituir la Unidad de Desarrollo Sectorial (UDS) de PCP. Se fueron uniendo otras promociones del curso. Más sensibilidades, más perspectivas, más “buceadores”, más “buscadores”. Mucha riqueza e impotencia a la vez.

El documento que a continuación se presenta, es el resultado de nuestra reflexión y nuestra práctica, pero también y sobre todo es consecuencia de nuestros deseos que imaginan un futuro diferente a la realidad actual. Un futuro en el que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias se encuentran en el centro del círculo de apoyos y por tanto estamos en el camino de reorientar el enfoque de nuestros centros y servicios.

Nuestra aportación no da respuestas categóricas. Tampoco pretende hacer una recopilación de toda la bibliografía que hay sobre el tema. Ni si quiera una síntesis de ella.

Lo que ofrecemos es sencillamente un apoyo para todos los que como nosotros y nosotras queréis pasar de los sueños a las realidades, de los planes personales escritos, a los resultados personales alcanzados.

Lo hemos diferenciado en varios apartados:

Aspectos esenciales de la PCP

Breve exposición de los principales mimbres que configuran la Planificación Centrada en la Persona.

Herramienta de autoevaluación en PCP

En este empeño en el que todos estamos de ayudar a las personas a ser conscientes y formular sus planes de vida, ofrecemos un instrumento muy sintético que puede ejercer la función de espejo para mirar cómo vamos.

Estrategias para el cambio organizacional

Por breve que sea nuestra andadura, todos experimentamos que lo que es “organizado” para el grupo, desvela desajustes al mirar a cada persona y que demasiadas veces hemos empezado la casa por el tejado.

En este apartado van algunas pinceladas para un nuevo escenario organizacional.

Elementos clave para la ejecución de planes centrados en la persona

Recopilamos diversas estrategias y prácticas. Reales. Posibles. Porque lo que nos preocupa es que los planes escritos se guarden en archivos y no se lleven a cabo, por tantas razones que pueden impedirlo.

Que se ejecuten es la meta.

Nuestros sueños: lo que nos queda por hacer

Y por último, creemos que todavía queda mucho por avanzar y consideramos que estas letras que ponemos en común son tan sólo el principio del camino.

Sólo si os sirve, será el mejor resultado de nuestro esfuerzo por completar estas páginas. En todo caso, la elaboración y puesta en común de este conjunto de reflexiones nos lleva a seguir avanzando y evaluando lo que hacemos y nos compromete y orienta a descubrir nuevas sendas.

1. ASPECTOS ESENCIALES DE LA PCP

A continuación se indican, de manera resumida, algunos de los principales aspectos relevantes que construyen y dan identidad a lo que se denomina como planificación centrada en la persona.

- 1. Mejorar la vida.** Hablamos de la Planificación de un proyecto de vida, que pretende contribuir a conseguir una vida mejor.
- 2. El principio ético.** Las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo tienen los mismos derechos, y por tanto deben disponer de las mismas oportunidades que el resto de personas.
- 3. Preguntas importantes.** Esta planificación responde a dos preguntas fundamentales: ¿Quién soy y quiénes son los demás en mi vida? ¿Qué podemos hacer para mejorar mi vida?
- 4. Autodeterminación.** El plan está basado en reconocer que quien tiene el poder es la persona con discapacidad, ella decide, y no el profesional o la familia.
- 5. El punto de partida.** La planificación se centra en qué quiere hacer la persona y no en qué no puede hacer. Para ello habrá que comprometerse en buscar los apoyos que hagan posible lo que se quiere.
- 6. Los apoyos necesarios.** Habrá que clarificar qué quiere la persona para su vida, los apoyos que necesita para conseguirlo, dar forma a las contribuciones que se deben hacer desde la familia, los profesionales que trabajan con ella, los recursos comunitarios y asociativos.
- 7. El círculo de apoyo.** Se tendrá en cuenta el contexto en el que vive la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, invitando a personas importantes de su entorno a las reuniones, elegidas por ella.
- 8. Establecimiento del Plan.** Es necesario redactar el plan, en él se refleja: qué es importante para la persona, qué aspiraciones tiene y qué apoyos necesita para conseguirlos. El plan incluye las acciones de apoyo, los responsables y la temporalidad de los compromisos.

- 9. Seguimiento continuo.** Es imprescindible un seguimiento de cómo evoluciona y avanza el plan y de cómo van cambiando las aspiraciones de la persona con discapacidad, si las aspiraciones cambian el plan deberá cambiar también.
- 10. Diversas herramientas para construir planes personales.** Existen varias herramientas que pueden facilitar el proceso de elaboración de los planes de vida (MAPs, PATH, ELP...). En todo caso siempre será un plan individualizado y será el conocimiento que tenemos de la persona con discapacidad quien oriente la elección de la herramienta a utilizar.
- 11. Formación.** Es importante que los miembros del grupo de apoyo cuenten con la formación necesaria para implementar la metodología de PCP.
- 12. Cambio de actitud.** La PCP precisa de un cambio de mirada hacia la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, que la sitúa en el papel al que tiene derecho: ser dueña y protagonista de su propia vida.

2. HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN: ¿ESTA EL PLAN CENTRADO EN LA PERSONA?

Esta herramienta pretende ayudar a los miembros del grupo de apoyo a establecer líneas de mejora para sus Planificaciones Centradas en la Persona.

Para desarrollar esta autoevaluación se ha utilizado como definición de la PCP, la empleada por la organización de consultoría y formación Helen Sandersons Associates que ha asesorado al Gobierno de Reino Unido en la implementación de esta metodología: *“La Planificación Centrada en la Persona es un proceso continuo de escucha y aprendizaje, que se centra en lo que es importante para la persona en el momento presente y en el futuro, avanzando hacia ese objetivo con la ayuda de familiares, amigos, etc.”*.

A lo largo de la evaluación, cuando se habla de persona con discapacidad, se entiende a la persona en su globalidad y su necesidad de apoyos.

Al utilizar esta herramienta, se podrá comprobar qué aspectos están más desarrollados y cuáles se deberían mejorar.

Está dividida en tres ámbitos: formación, planificación e implementación. Cada una de ellas contiene una serie de premisas sobre PCP que se clasifican en Imprescindibles, Recomendables y Excelentes.

Por último se presenta un cuadro denominado: “Plan de acción para mejorar” en el que las organizaciones pueden señalar los objetivos de mejora y qué acciones se pueden llevar a cabo para realizar estos cambios.



HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN DE PLANES PERSONALES

PARTE I: FORMACIÓN/INFORMACIÓN		SI	NO	Propuestas de mejora
IMPRESCINDIBLE	Se utilizan todas las estrategias posibles para hacer comprensible el sentido de la PCP para la persona con discapacidad.			
	Se ha ofrecido información a los componentes del círculo de apoyo sobre en qué consiste la PCP y lo que implica.			
	Facilitador y coordinador cuentan con formación en PCP.			
RECOMENDABLE	Se ha ofrecido formación a los componentes del círculo de apoyo sobre PCP.			
EXCELENTE	El facilitador tiene experiencia previa en PCP.			
	La persona con discapacidad recibe un entrenamiento previo en claves de autodeterminación (toma de decisiones, participación, autogestión, hacer elecciones...).			

PARTE 2: PLANIFICACIÓN/ELABORACIÓN		SI	NO	Observaciones y Propuestas de mejora
IMPRESCINDIBLE	La persona con discapacidad está de acuerdo en participar en el proceso.			
	Existe un grupo de apoyo, escogido libremente por la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.			
	Las personas que forman parte del círculo de apoyo participan por un compromiso personal, no profesional.			
	El grupo de apoyo está compuesto por personas significativas del entorno natural de la persona, principalmente familia, amigos, etc.			
	La persona con discapacidad intelectual o del desarrollo es el centro del plan.			
	En la planificación se establecen los resultados personales deseados por la persona.			
	En la planificación, cada acción está alineada con al menos un resultado personal.			
	Se han definido unos objetivos que son específicos, medibles, realizables, realistas y con plazos (SMART en inglés).			
	Se ha establecido un plan en el que se ha tenido en cuenta a la persona globalmente (no se reduce a los servicios en los que la persona participa).			
	Al elaborar el plan se ha indagado en las ocho dimensiones de calidad de vida. Prestando especial atención a la autodeterminación, relaciones interpersonales e inclusión social. Y el plan lo recoge.			
	El plan incluye aspectos para mejorar la calidad de vida en la dimensión de autodeterminación.			
	El plan incluye aspectos para mejorar la calidad de vida en la dimensión de relaciones interpersonales.			
	El plan incluye aspectos para mejorar la calidad de vida en la dimensión de inclusión social.			

RECOMENDABLE	El objetivo de la PCP incluye aspectos para mejorar la calidad de vida en las cinco restantes dimensiones de calidad de vida (bienestar emocional, físico y material, derechos y desarrollo personal) sobre las que se ha hecho la indagación.			
	Para realizar los mapas se establecen dinámicas para detectar sueños, preferencias, aspiraciones... sin restricciones..			
	El grupo de apoyo ha acordado cómo se va a coordinar para realizar las acciones del plan y se incluye a todos en ese acuerdo.			
	El facilitador cuenta con apoyos y recursos para desarrollar su rol (tiempo, espacio,...)			
	Se ha establecido la situación de partida en todos los aspectos relevantes de su vida, qué es importante para ella y cuáles son sus objetivos futuros.			
	En el plan se establece qué apoyos necesita para realizar lo que es importante para la persona con discapacidad.			
	Los apoyos que la persona requiere no son sólo profesionales y relacionados con servicios de atención a la discapacidad deben implicar a otras personas y servicios.			
	Se ha definido la responsabilidad para la gestión de cada apoyo para garantizar que la persona accede a ellos.			
	En el plan están detalladas las acciones de los miembros del grupo de apoyo.			
	En el proceso de planificación han surgido nuevas posibilidades para la persona.			
Los materiales utilizados en las diferentes sesiones están disponibles y expuestos en todas las reuniones.				
EXCELENTE	La persona elige el lugar donde quiere que se realicen las sesiones.			
	Se utilizan sistemas de comunicación que garanticen la comprensión del plan por parte de todo el grupo.			
	En el círculo de apoyo existe un coordinador que se compromete en coordinar los apoyos o recursos			

PARTE 3: IMPLANTACIÓN / SEGUIMIENTO		SI	NO	Propuestas de mejora
IMPRESCINDIBLE	Existen fechas de revisión de las acciones y hay evidencias escritas de que se han revisado en los plazos establecidos.			
	Existen fechas de revisión del plan y hay evidencias escritas de que ha sido revisado (una vez al año).			
	Se evalúa la satisfacción de la persona.			
	Se comprueba, en el seguimiento, que las acciones propuestas van encaminadas a conseguir los resultados personales.			
RECOMENDABLE	Registro de situación inicial y de situación posterior para favorecer comparación y comprobación de que los objetivos planteados se han realizado			
	Se mantiene el mismo nº de participantes en el grupo de apoyo.			
	Se revisa el plan cada 6 meses.			
	Se evalúa la satisfacción con el proceso de los componentes del grupo de apoyo.			
EXCELENTE	Se revisa el plan cada 3 meses.			
	Mantener registros descriptivos de todo el proceso.			
	Se evalúa la calidad de vida de la persona.			

PLAN DE ACCIÓN PARA MEJORAR

	Objetivos de mejora	Propuesta de acciones	Responsable/s	Plazo
Formación/Información				
Planificación/Elaboración				
Implantación/Seguimiento				

3. ESTRATEGIAS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PARA ORIENTAR LAS PRÁCTICAS HACIA LAS PERSONAS

En este apartado pretendemos proponer algunas estrategias para que las organizaciones incorporen cambios que orienten a que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo obtengan resultados IMPORTANTES PARA SUS VIDAS.

Actualmente, contamos con servicios que, en gran medida, ofrecen “apoyos” elaborados desde la perspectiva del servicio y encaminados a conseguir fines más cercanos a la organización, en lugar de a los intereses reales de cada persona. Ofrecemos alternativas en “paquetes” grupales, más que individuales y adaptadas a cada persona.

Es tarea de todos nosotros romper con esta inercia, y plantearnos si lo que estamos haciendo responde a lo que realmente creemos y por tanto lo que podría hacer que las personas con discapacidad obtengan resultados significativos en sus vidas.

Estas estrategias las hemos establecido a través de cinco preguntas:

- ¿Con qué contamos?
- ¿Con quién contamos?
- ¿Qué debemos reforzar?
- ¿Cuáles son las claves para conseguirlo?
- ¿Qué queremos lograr?

I. ¿CON QUÉ CONTAMOS?

Las organizaciones creemos que es necesario un cambio “de mirada” para seguir avanzando en una mejora constante de la realización de nuestro trabajo.

Para ello contamos con:

- **La nueva misión de Feaps establecida en Toledo 10 que orienta claramente nuestros pasos:**

“La Misión del Movimiento FEAPS es contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria”

- **Uno de los acuerdos fundamentales tomado en Toledo I0:**

“Las Entidades y los servicios habrán de generar un proceso de transformación organizativa para orientarse plenamente a las personas”.

En las organizaciones se está desarrollando un importante esfuerzo de reflexión, cada una según su situación actual, que empieza a dar claros frutos de Buenas Prácticas, que compartidas generosamente, suman fuerzas para afrontar retos con frecuencia de difícil abordaje. Como resultado de esta reflexión, contamos ya con algunas organizaciones cuya gestión está orientada hacia las personas.

- **Experiencia.**

Como sector, las entidades ya han tenido un desarrollo histórico que nos permite ver con perspectiva lo que hacíamos, lo que hacemos, o lo que queremos llegar a hacer. Bradley (1996) lo sintetizó con mucha clarividencia. Nuestra mirada está cambiando de foco, a veces con menos velocidad de la que quisiéramos. Pero saber hacia dónde nos dirigimos centrará nuestros esfuerzos.

- **Modelos y marcos de referencia potentes:**

Desde los años 80 se han ido desarrollando modelos, enfoques y prácticas en el ámbito de las personas con discapacidad que nos han orientado en distintos aspectos de nuestro funcionamiento.

- Modelo de Calidad de Vida de Schalock y Verdugo.
- Modelo de Apoyos
- Modelo de Autodeterminación de Wehmeyer.
- Metodología de Planificación Centrada en la Persona.
- Modelo de Apoyo Conductual Positivo.
- Nueva definición de Discapacidad Intelectual de la AAIDD en su XI Edición, Año 2012 (Definición, clasificación y sistema de apoyos).
- Enfoque Inclusivo.
- Accesibilidad Universal y el desarrollo de Sistemas Alternativos y Aumentativos de la Comunicación (SAAC).
- Modelo de Calidad de Vida Familiar.
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU
- Sistema de Evaluación de Calidad FEAPS.

- **Claridad en los valores sobre los que se asienta la PCP, destacando que:**
 - La persona es el centro del proceso.
 - Los miembros de la familia y los amigos generan valor.
 - Las capacidades de la persona están por encima de sus limitaciones.
 - Se reconocen los derechos de la persona.
 - Es un proceso continuo de escucha, aprendizaje y acción.
- **Oferta formativa para los profesionales.**
 - Los profesionales cuentan con ofertas formativas sobre Planificación Centrada en la Persona y en materias que conciencian y guían a que las acciones se dirijan hacia las personas.
 - Bibliografía y documentos sobre PCP y acerca de estrategias organizativas que generan Calidad de Vida en las personas.

2. ¿CON QUIÉN CONTAMOS?

- Las personas con discapacidad. A veces, la propia persona con discapacidad puede servirse a sí mismo como apoyo natural, basando su comportamiento en la experiencia y demostrando ser capaz de normalizar e integrar todos aquellos conocimientos que ha ido adquiriendo a lo largo de su vida.
- Los profesionales. Su conocimiento de la persona con discapacidad, su competencia y su compromiso
- Los voluntarios, que con su actitud ética y comprometida pueden llegar a convertirse en apoyos naturales.
- Las propias organizaciones. Queremos vernos reflejadas más en “puentes a la comunidad” para las personas, que en “cajas” dirigidas a la intervención hacia el interior. Desde la visión que describió Toledo 10 para los centros y servicios
- Apoyos naturales. La familia y todos aquellos que conocen a la persona en su entorno natural, aliados afectivos, que han participado de la historia de la persona, y que empatizan con ella, son un capital estable. Cuando descubren además que su mejor apoyo está en centrarse en las capacidades de la persona, más que en las debilidades se abren muchas posibilidades.
- El entorno. Desde una perspectiva inclusiva, se debe considerar el entorno como una oportunidad para la persona con discapacidad. Se deben tener en cuenta los diferentes contextos en los que la persona puede tener presencia, participar y sentir su pertenencia a los mismos.
- Feaps Confederación y Feaps Madrid, como apoyos, asesores e impulsores.

3. ¿QUÉ DEBEMOS REFORZAR?

- Formación y sensibilización para los órganos de gobierno de las entidades. Para que sean cercanos a esta metodología.
- Que la Administración entienda y participe de este modelo, con el apoyo de la Federación. La UDS de PCP elaboró en Febrero 2011 un documento junto con el Observatorio de la Dependencia, en el que se desarrolla la propuesta de un servicio de promoción de autonomía personal para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Ha sido una aportación más a la puesta en marcha de la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia, dirigida a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- El empoderamiento de las personas con discapacidad y las familias. En el sector se están incorporando cada vez más buenas prácticas en relación a reconocer a las personas con discapacidad y las familias el papel que les corresponde. Que desarrollen en las organizaciones todo el protagonismo que tienen, es tarea aún pendiente de completar. Con relación a las familias “les informamos”, incluso “les formamos”, sin reconocer que los verdaderos expertos en los anhelos de su hijo/a, hermano/a son ellos.
- Conocimiento de la metodología de la PCP por parte de las familias y las propias personas, para que impulsen desde su propia necesidad y deseo a que los centros y servicios se orienten hacia las personas.
- Trabajar sobre el cambio de Modelos Mentales de las personas que integran las organizaciones.
- El conocimiento y la formación en PCP por parte de los profesionales y los responsables de las entidades.

4. ¿CUÁLES SON LAS CLAVES PARA CONSEGUIRLO?

- Estar convencidos del valor intrínseco y los derechos de toda persona como cuestión esencial para la organización de los servicios.
- Conocer la PCP a través de Formación a todos los agentes de la organización.
- Crear espacios de reflexión y de trabajo sobre la práctica diaria con el objetivo de la incorporación de la PCP en la organización, desde el compromiso ético.
- Trabajar el cambio mental en relación al rol de profesional de atención directa.
- Incorporar Buenas Prácticas orientadas a la PCP.
- Contar con herramientas (informáticas, técnicas...), que faciliten la incorporación de la metodología de la PCP
- Utilizar indicadores de proceso y de resultado.

- Incluir en los planes estratégicos y/o planes de acción de los centros y servicios objetivos basados en la consecución de resultados significativos para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Incorporar procesos de pensamiento de derecha a izquierda.

5. ¿QUÉ QUEREMOS LOGRAR?

- Que los agentes implicados en las organizaciones estén formados en PCP Patronos y Juntas Directivas, gerentes, profesionales, personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y familias.
- Contar con una base de datos sobre experiencias ya realizadas en relación a la PCP y conocer cómo se trabaja esta metodología en las organizaciones y qué cambios se han producido.
- Que las organizaciones incorporen como visión procesos de cambio orientados a establecer una visión donde las Buenas Prácticas y los resultados personales desde la metodología de la PCP aparezcan como algo central.
- Que todas las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo cuenten con su propio proyecto de vida y que lo puedan llevar a cabo.





4. ELEMENTOS CLAVE PARA LA EJECUCIÓN DE PLANES CENTRADOS EN LA PERSONA

Estrategias y algunos ejemplos

Las entidades que trabajan con personas con discapacidad llevan a cabo numerosas actividades dentro del paradigma de los apoyos:

- Ofrecer cuidados: incluye actividades como asear, vestir, alimentar, etc.
- Enseñar habilidades: comprende todo tipo de aprendizajes desde los típicamente curriculares hasta los más orientados a promover la autonomía.
- Modificar entornos: recoge aspectos, como formar a personas significativas en la vida de alguien, defender sus derechos o influir en una imagen positiva de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

La organización habitual de los centros está orientada a dedicar la mayor parte del tiempo y de los recursos a ofrecer cuidados (sobre todo a las personas con más necesidades) y a enseñar habilidades, pero mucho menos a proporcionar apoyos individuales y en menor medida a modificar entornos. Probablemente esto se deba a que venimos de un modelo de atención donde el punto clave es la realización de programas y el cumplimiento de objetivos contenidos en dichos programas (Bradley, 1996) y a la dificultad que entraña ofrecer apoyos individuales y trabajar con el entorno.

Un claro indicador de este hecho es la composición y denominación de la plantilla de profesionales. Hablamos de monitores, cuidadores, educadores, profesores, maestros, psicólogos en lugar de personas de apoyo, facilitadores, integradores sociales, coordinadores de apoyos. Ese cambio de nombres implica un giro en la relación del profesional con la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Afortunadamente, en los últimos años hemos asistido a un importante aumento de prácticas orientadas a las personas en las organizaciones de atención a la discapacidad. Existen múltiples denominaciones para referirse a esta nueva forma de planificación como pueden ser planes personales, proyectos de vida, proyectos de felicidad, etc. y que se engloban todos ellos bajo la denominación: Planificación Centrada en la Persona.

La elaboración de estos planes, lejos de ser un asunto resuelto y poder afirmar que sea algo sencillo, es algo que muchas entidades ya se plantean realizar o incluso lo están llevando a cabo.

Otro asunto bien distinto, es la ejecución eficaz de muchas acciones y estrategias contenidas en dichos planes. En este sentido, da la sensación de que los objetivos que

encajan con la actividad habitual de las entidades, son relativamente asequibles. Nos referimos a objetivos relacionados con el incremento de la autonomía, la adquisición de aprendizajes, la oferta de actividades ocupacionales, etc.

Por otro lado, hay otro grupo de objetivos, que constituyen la esencia de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y ante los que las entidades tenemos menos recursos y experiencia en prestar apoyos para su consecución. Estamos hablando de objetivos relacionados con la ampliación y profundización de las relaciones interpersonales, el incremento de la inclusión social y el desarrollo de la autodeterminación. No son los únicos resultados que ofrecen más dificultades, pero son probablemente los más relevantes en la vida de las personas.

En los siguientes apartados se expone una selección de prácticas que contienen principios de la PCP, y con ello se describen algunos ejemplos concretos, que han llevado a cabo diversas entidades en diferentes ámbitos, que ligados a un plan personal, han facilitado que la persona con discapacidad alcance sus metas vitales.

a. COLABORACIÓN CON LA FAMILIA

Uno de los aspectos esenciales de la mayoría de los planes es la participación de la familia. Cualquier plan que pretenda ser eficaz debe hacerse con la familia (siempre que la persona así lo desee).

ESTRATEGIAS:

- Formar a la familia en calidad de vida.
- Trabajar los miedos que la familia puede tener en relación a su familiar con discapacidad.
- Transmitir la importancia de la autodeterminación en la vida de su familiar y que se vea como una oportunidad y no como una amenaza.
- Concienciar a la familia en la necesidad de la felicidad de máximos para su familiar.
- Trabajar con los hermanos de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo desde que son pequeños porque serán figuras esenciales en el futuro.
- Ofrecer apoyo, como respiro, ayuda a domicilio, etc., para evitar su agotamiento físico o psicológico.
- No sobrecargar a la familia con un exceso de responsabilidades que luego no puedan acometer.
- Acompañarles respetando sus tiempos y ciclos vitales.

ALGUNOS EJEMPLOS

NOMBRE: REFLEXIÓN CON LAS FAMILIAS.

Objetivo: Favorecer la expresión de los posibles miedos de las familias en relación a la elaboración de un plan de futuro de sus hijos. Clarificar la diferencia entre resultados personales y resultados funcionales. Diferenciar lo que es una programación educativa o de ocio, de un plan personal.

Procedimiento: La experiencia se realizó en un centro educativo, pero puede ser igualmente aplicable a otros servicios. Consiste en la realización de reuniones participativas y distendidas de pequeños grupos de familias junto con los facilitadores. Previamente a la revisión de los planes (también puede ser de la elaboración), se realizan grupos de reflexión sobre el sentido de los planes: qué son resultados personales, por qué es importante pensar en el futuro de sus hijos, etc.

Resultados: En las reuniones para realizar el seguimiento de los planes personales, se observó un cambio de actitud de las familias orientando mejor la visión de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo hacia un futuro y hacia aspectos más globales de su vida, no sólo educativos.

NOMBRE: PROGRAMA PADRE A PADRE.

Objetivo: Una comisión de padres ofrecen a las familias (sobre todo a las recién llegadas a la entidad) la posibilidad de intercambiar experiencias con otros padres que puedan haber pasado por la misma situación, con el propósito de transmitir una visión positiva y orientada hacia el modelo de calidad de vida de la persona con discapacidad.

Procedimiento: Cuando una familia llega por primera vez a la entidad, el programa se realiza como forma de acogida o a petición de la familia si en cualquier momento necesita hacer una consulta o recibir apoyo.

Resultados: Todas las familias recién llegadas a la entidad reciben una acogida cálida y cercana, por parte de una familia de la Comisión de familias. Como consecuencia de este programa las familias conocen la orientación de la entidad hacia el modelo de calidad de vida y reciben apoyo emocional.

NOMBRE: TALLER DE HERMANOS.

Objetivo: Fomentar la comunicación, compartir experiencias y hacer conscientes a los hermanos de los deseos, expectativas e intereses de la persona con discapacidad.

Procedimiento: Reuniones con grupos de hermanos planificadas en dos sesiones con el objetivo de dar a conocer dónde residen sus hermanos con discapacidad intelectual o del desarrollo; favorecer el acercamiento, crear una red de apoyo entre hermanos; compartir experiencias entre iguales, intercambiar ideas, información y brindar apoyo a otros; reflexionar sobre situaciones o vivencias personales, pasadas, presentes y futuras; profundizar sobre determinados temas (familia, comunicación, empatía...); saber que no son los únicos y por tanto no están solos; comentar estrategias de afrontamiento y resolución de problemas, etc.

Resultados: Crear una red de apoyo de hermanos y fortalecer las relaciones sobre la base de los intereses de la persona con discapacidad.

b. POTENCIAR LA INCLUSIÓN

Otro aspecto importante es trabajar con personas de la comunidad con el objetivo de que faciliten la inclusión de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en un entorno concreto. Desarrollar estrategias eficaces de inclusión en entornos comunitarios incrementa notablemente las oportunidades de mejora de la vida.

Para ello, es esencial que seamos capaces de identificar y analizar variables del entorno sobre las que hay que incidir por ser una barrera o una oportunidad para la inclusión. Esto supone contar con planes específicos de adaptación de un entorno social concreto además de desarrollar planes con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

ESTRATEGIAS:

- Aprovechar los recursos y establecer alianzas con empresas, colegios, centros deportivos, culturales, etc., en los que puedan participar personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Identificar y promover la incorporación de apoyos naturales a los planes personales.
- Ofrecer apoyos que favorezcan una imagen positiva de la persona en entornos inclusivos.
- Formar a las personas del entorno en actitudes positivas hacia las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y en estrategias básicas de relación.
- Descubrir actividades adecuadas en el entorno según las preferencias de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.

ALGUNOS EJEMPLOS

NOMBRE: PROGRAMA DE MEDIACIÓN EN OCIO “CRUCE DE CAMINOS”.

Objetivo: Facilitar la inclusión de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en actividades lúdicas, culturales, deportivas o de voluntariado que existen en la oferta de su municipio de acuerdo a sus intereses y deseos.

Procedimiento: Se ofrece a la persona con discapacidad el acompañamiento en la actividad elegida a través de la figura del mediador. La intervención del mediador va dirigida al participante, al monitor de la actividad en cuestión y a los compañeros. El acompañamiento es temporal ya que el objetivo es capacitar tanto a la persona que participa, como al entorno. Este programa va dirigido a personas de todas las edades.

Resultados: A lo largo de los años en los que se ha estado implantando el programa se ha conseguido que las personas con discapacidad estén presentes y participen de las actividades comunitarias que ellos han elegido. Además, los apoyos profesionales se han ido retirando pasando a dar protagonismo a los apoyos naturales.

NOMBRE: PRACTICA INCLUSIVA DESDE CENTROS OCUPACIONALES

Objetivo: Potenciar el crecimiento personal y la integración en la comunidad de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, mediante el “aprendizaje en el entorno”. Utilizamos el proceso de mediación como herramienta para ayudar a la persona a conseguir sus metas personales. A través de este programa, se realiza la búsqueda de recursos inclusivos (actividades de ocio, cultura y deportes).

Procedimiento: En la elaboración del proyecto personal, la Coordinadora de Apoyos obtiene información sobre las actividades que la persona necesita realizar, para poder alcanzar su sueño. Se inscribe en el recurso formativo, bien ella sola o con la “coordinadora de apoyos/educadora”, acudiendo, los primeros días acompañado por ésta, para luego continuar su aprendizaje de manera normalizada. Por ejemplo, si una persona con discapacidad quiere ser peluquera, ha de tener suficientes habilidades sociales, de comunicación,... pero, además, ha de tener conocimientos profesionales específicos relativos a peluquería. Por tanto, ha de realizar una formación profesional de peluquería que la capacite para ello. A través del programa de mediación se incorpora a un curso de peluquería básica con los apoyos que necesite.

Resultados: Las personas con discapacidad se forman en contextos de aprendizaje normalizados.

NOMBRE: PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL “AUXILIARES CULTURALES”

Objetivo: Impulsar un nuevo perfil profesional promoviendo la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, proporcionando nuevos contextos laborales dentro del mundo artístico y cultural.

Procedimiento: Se trata de una preparación específica para la realización de trabajos en todo tipo de instituciones culturales (bibliotecas, auditorios, museos, centros culturales...) así como congresos o eventos socio-culturales. El programa va dirigido a jóvenes y adultos que quieran y puedan beneficiarse de la creación y desarrollo de este nuevo perfil laboral fomentando la autonomía, facilitando una educación emocional y ampliando el campo de intereses. La duración de la formación es de tres cursos, con prácticas que se alternan a lo largo de estos tres cursos.

Resultados: Este perfil laboral supone una visión nueva del trabajador y del puesto de trabajo, suponiendo para la persona un gran enriquecimiento y una forma diferente de sentirse activo en la comunidad. Hasta la fecha, como azafatas, auxiliares o guías han participado en visitas guiadas por Madrid, en el Día Internacional de Museos, en salas de exposiciones, en eventos culturales, de empresas privadas, etc.

NOMBRE: AULAS ESTABLES.

Objetivo: Este es un proyecto que surgió con el objetivo de fomentar la inclusión desde edades tempranas. Para ello, se ubican aulas de educación especial específicas para alumnos con trastornos del espectro del autismo (TEA en adelante), en centros ordinarios.

Procedimiento: Mediante un convenio de colaboración pedagógica aprobado por la consejería de educación, un aula gestionada por un centro concertado de educación especial, se ubica en un colegio concertado ordinario.

Resultados: Los seis cursos de experiencia acumulada, muestran que las oportunidades de formar parte de entornos inclusivos para los niños/as con TEA aumentan de forma significativa. Las aulas facilitan la oportunidad de beneficiarse de la relación con niños/as sin discapacidad, participar en actividades inclusivas, tanto dentro del colegio, como fuera, así como de modificar las actitudes de maestros, alumnos, familias, comunidad educativa en general, ante los alumnos con TEA en particular y discapacidad intelectual en general.

c. AMPLIAR RELACIONES INTERPERSONALES

Una de las dimensiones más importante en la vida de cualquier persona con y sin discapacidad intelectual o del desarrollo son las relaciones sociales.

La dificultad que pueden presentar las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo para desarrollar y mantener relaciones personales significativas, no son exclusivamente un asunto de su discapacidad, sino que está muy influenciado por su exclusión y segregación social.

Es importante destacar que incluir a una persona en un grupo no implica necesariamente mejorar las relaciones sociales. Se trata de una condición necesaria pero no suficiente.

La inclusión que facilita las relaciones sociales con los miembros de un contexto concreto es la que se debe perseguir por encima de todo.

ESTRATEGIAS:

- Ofrecer a la persona estrategias para dar a conocer su estilo comunicativo (en el caso de requerir un sistema alternativo o aumentativo).
- Incentivar la participación de la persona en actividades de ocio.
- Potenciar la presencia de voluntarios en la vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Organizar las actividades de grupo desde una perspectiva de relaciones personales, que permita estar a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo con quién más a gusto se sienta.
- Contar con apoyos para el desplazamiento o movilidad.
- Permitir elegir personas de apoyo.

- Informar siempre de la presencia y ausencia de las personas de apoyo, tanto más, cuanto más significativas sean en su vida.
- Potenciar las actividades útiles a la sociedad por parte de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, por ejemplo el voluntariado.
- Implicar a los hermanos.
- Fomentar y compartir intereses con otras personas.

ALGUNOS EJEMPLOS

NOMBRE: POTENCIAR ACTIVIDADES DE VOLUNTARIADO EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO.

Objetivo: Ofrecer a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo la posibilidad de sentirse útiles en la sociedad y ampliar el círculo de relaciones interpersonales desde el estatus del voluntario.

Procedimiento: A través del programa de mediación, se le pregunta a la persona con discapacidad qué actividad de voluntariado en concreto le gustaría realizar, una vez que ya tenemos el recurso, acompañamos a la persona en sus primeros días de voluntario, para informar y apoyar tanto a los profesionales como a la persona. Cuando se valora que la persona ha establecido vínculos y relaciones interpersonales, se va retirando el apoyo, siendo finalmente apoyos puntuales los que se realizan.

Resultados: La práctica se ha llevado a cabo con distintas personas con discapacidad que en la actualidad están realizando distintas actividades de voluntariado en comedores sociales (donde ayudan a poner desayunos, colocar mesas, etc.), en residencias de ancianos, (ayudando a la terapeuta ocupacional, al fisioterapeuta y /o al animador sociocultural), en centros de acogida de animales y en distintos AMPAS de colegios, (colaborando en actividades deportivas como ayudantes de los entrenadores de karate, volley ball y fútbol).

NOMBRE: APOYO GLOBAL EN EL EMPLEO

Objetivo: Apoyar a la persona con discapacidad en contextos laborales con el fin de mejorar en el ámbito de las relaciones interpersonales.

Procedimiento: Ampliar el apoyo a la persona, más allá de las tareas requeridas para el puesto.

Al valorar el impacto de tener un puesto de trabajo en la calidad de vida de la persona, se detectó que con frecuencia no mejoraban significativamente las relaciones interpersonales. A raíz de esta constatación, se comenzaron a realizar acciones dirigidas al apoyo de este aspecto. Una de ellas, fue incluir en el programa de Apoyo en el Empleo, como elemento clave, el acompañamiento y apoyo a la persona para que participe en los descansos de la jornada laboral, en los entornos con los demás compañeros, y en las fiestas o encuentros que organiza la empresa para los empleados.

Resultados: Este apoyo ha aportado una mejora significativa en las relaciones personales, que esperamos se generalicen incluso fuera del entorno laboral.

d. POTENCIAR LA AUTODETERMINACIÓN

Actuar de una forma autodeterminada es un indicador de que se tiene control sobre la propia vida, algo fundamental para llegar a metas personales. Conseguir este control depende de muchas variables, tanto de la propia persona con discapacidad, como del entorno, las oportunidades que éste le ofrezca de actuar según sus preferencias y de los apoyos que reciba para poder conseguirlo.

Se presentan estrategias para ayudar a que las personas con discapacidad puedan tomar decisiones en base a sus intereses y tengan un papel activo en la elaboración de su plan personal.

ESTRATEGIAS:

- Preparar y proporcionar experiencia a la persona en realizar elecciones y tomar decisiones.
- Fomentar en todos los contextos oportunidades de elección adaptadas a las necesidades de cada persona (sistemas alternativos de comunicación).
- Garantizar que la persona con discapacidad sea el protagonista y el guionista de su plan personal.
- Formar al círculo de apoyo, demás familiares y profesionales en la importancia del derecho a la autodeterminación de las personas.
- Formar al círculo de apoyo en estrategias para desempeñar el rol de traductores vitales.
- Ayudar a la persona con discapacidad a evaluar los logros conseguidos.

ALGUNOS EJEMPLOS

NOMBRE: QUIERO PODER ELEGIR.

Objetivo: Enseñar a una persona con discapacidad intelectual y trastorno del espectro del autismo y sin lenguaje a elegir sus actividades de ocio.

Procedimiento: Previamente a este objetivo la persona ha de tener muchas oportunidades de practicar la elección entre cosas cotidianas utilizando paneles de elección y pictogramas de las opciones (con quién ir de paseo, con quién trabajar, qué película ver, a qué quiere jugar, etc.). Por otro lado, se ha de enseñar a la persona a asociar las actividades de ocio a claves visuales y anticipar en paneles mensuales y semanales su realización. Al cabo del tiempo, a la hora de programar las actividades del mes, se le enseñan los pictogramas de las diferentes actividades de ocio en un panel de elección para que elija lo que quiere hacer ese fin de semana.

Resultados: Esta persona acaba eligiendo qué fines de semana quiere ir de excursión y cuáles no (cogiendo el pictograma, señalándolo, rechazándolo, cogiendo el de alguna otra actividad, etc.).

NOMBRE: RESPETAR MIS PREFERENCIAS

Objetivo: Potenciar la autodeterminación en la libre elección de talleres, tanto en el área de apoyo como en el área laboral dando oportunidad a las personas de conocer dichos talleres y de tener una experiencia significativa, mediante su incorporación previa a los mismos.

Procedimiento: Práctica 1: La persona rota por los talleres, permaneciendo entre tres o cinco días en cada uno, una vez que ha finalizado la rotación, elige el taller en función de sus preferencias, deseos e intereses, combinándolos con otras actividades, donde se trabajan sus necesidades personales.

Práctica 2: Las personas con discapacidad, mediante diferentes registros, evalúan la actividad y talleres en los que participan con el fin de promover cambios y mejorar de acuerdo a sus intereses y propuestas.

Resultados: La persona con discapacidad elige el taller de su preferencia y además su opinión y aportaciones son tenidas en cuenta para el desarrollo organizativo de las actividades del centro.

NOMBRE: ACCESIBILIDAD Y ELECCIÓN DE APOYOS

Objetivo: Generar un procedimiento de elección de apoyos basado en los deseos, intereses y necesidades de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y empoderarlas para que puedan tomar decisiones y realizar elecciones.

Procedimiento: Consiste en mantener una entrevista individual con cada persona con discapacidad, en la que se le presentan una serie de folletos informativos adaptados a modo de tríptico con imágenes y en lectura fácil que recogen una amplia oferta de apoyos o actividades.

La persona puede leer y/o ver el tríptico representativo de cada apoyo y decidir si le interesa y puede ser útil para su formación y/o desarrollo como persona.

Resultados: Las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo acuden a sus actividades con un mayor grado de motivación y se sienten satisfechas por poder llevar a cabo actividades significativas, de su propio interés y elegidas por ellas, lo que nos lleva a pensar que la práctica incide directamente sobre su calidad de vida.

NOMBRE: FORMACIÓN DE FORMADORES EN DERECHOS.

Objetivo: Preparar a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en los derechos de las personas con discapacidad recogidos en la Convención de la ONU con objeto de que conozcan sus derechos, sepan identificar cuando son vulnerados y puedan reivindicarlos. Se trata de formar a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo para que ellas puedan luego formar a otras personas.

Procedimiento: Entre enero y mayo de 2011 se realizó la formación dividida en cuatro bloques: Tenemos derechos y vamos a conocerlos; evaluamos cómo se respetan nuestros derechos, reivindicamos nuestros derechos y habilidades para ser formadores. La capacitación se realizó en la Universidad Autónoma de Madrid. Posteriormente, las personas formadas, ya como profesores, replicaron la formación en diferentes organizaciones de Feaps.

Resultados: Trece personas con discapacidad están específicamente preparadas en los derechos recogidos en la Convención de la ONU y más de ciento cincuenta personas con discapacidad intelectual o del desarrollo de toda España han recibido la formación y por lo tanto conocen mejor sus derechos.

NOMBRE: PROPORCIONAR ESPACIOS Y TIEMPOS PARA QUE LA PERSONA SE EMPODERE DE SU PROCESO DE PCP

Objetivo: Asegurar que la persona sea protagonista a la hora de formular su plan personal, y que los apoyos que se le ofrezcan son los que ella desea. Apoyarla para que desarrolle su autodeterminación.

Procedimiento: La estrategia consiste en dedicar el tiempo que cada persona necesite, y los espacios adecuados, antes de la reunión de su círculo de apoyo, y asegurarnos de que comprende lo que se va a realizar, y que cuenta con los apoyos adecuados para que se exprese, tanto en la formulación como en los seguimientos de su plan personal.

En esta experiencia, el facilitador del grupo se reúne con la persona antes de cada reunión, con instrumentos y documentos adecuados a las necesidades de apoyo de cada persona para:

- Definir con la persona los resultados esperados, y determinar sus preferencias.
- Identificar o ratificar las personas de apoyo de su grupo de apoyo
- Para que formule su punto de vista, sus metas y deseos.
- Para que dé su opinión sobre el proceso de apoyo, y la valoración de lo que ha conseguido.
- Se elaboran documentos escritos o con apoyos visuales que le ayuden a expresarse en las reuniones.

Cuando ha sido posible, la persona ha participado en procesos de autoindagación a través de actividades y juegos grupales adaptados para este objetivo. Los recursos tecnológicos y aplicaciones informáticas también han ayudado a la reflexión.

Resultados: Se constata una mayor participación de las personas en las reuniones de su grupo de apoyo: un mayor número de metas expresadas y de apoyos solicitados.



e. EL PROCESO ES EL ÉXITO (LOGROS INTERMEDIOS)

Un aspecto que también es clave para que el plan siga una dirección satisfactoria es que, tanto la persona con discapacidad como los integrantes del círculo de apoyo, tengan unas expectativas ajustadas sobre los resultados.

En este sentido, el viaje hacia la consecución de las metas propuestas es un camino que en sí mismo aporta valor a la persona con discapacidad y a su círculo de apoyo, en clave de pequeños logros y avances que sirven de base para la meta final. El propio camino posibilita la consecución de resultados personales intermedios que pueden ser tan importantes como los resultados finales.

ESTRATEGIAS:

- Descomponer los resultados en un proceso de pequeñas metas que también resulten satisfactorias a las personas.
- Profundizar en la comprensión y significado de los sueños para convertirlos en metas posibles.
- Hacer evaluaciones frecuentes de los resultados, ajustando las metas a las características cambiantes de las situaciones.

ALGUNOS EJEMPLOS

NOMBRE: RECORRIDO HACIA LAS METAS

Objetivo: Desarrollar logros intermedios que permitan alcanzar resultados personales contemplados en los planes.

Procedimiento: En el caso particular que explicamos, una persona con discapacidad residente en una pequeña localidad apartada del centro de la ciudad, se plantea como sueño tener amigos. Tras analizar la situación se llega a la conclusión de que el primer objetivo debe ser aprender a ir solo a la ciudad. Aunque no parezca inmediatamente relacionado, era un requisito para poder encontrarse con los compañeros del centro ocupacional.

Resultados: La puesta en marcha de esta acción propició muchos beneficios a la persona, además de acercarse un poco más a su resultado personal.

NOMBRE: ALCANZANDO LOGROS INTERMEDIOS

Objetivo: Desglosar y secuenciar las metas en objetivos y acciones intermedias.

Procedimiento: En un registro se plasman las distintas metas personales elegidas por la persona, se desglosan en distintas acciones, de fácil consecución, a modo de pequeños pasos a seguir. La idea es contar con un documento flexible y abierto a las distintas modificaciones que vayan surgiendo, en función de los deseos de las personas, quedando todos los cambios fechados y registrados.

Resultados: Tener la posibilidad de analizar los datos para valorar el proceso de las acciones intermedias, lo cual repercute en su calidad de vida, de una forma más directa.

f. OPTIMIZAR RECURSOS

Desarrollar una red de colaboración entre las distintas entidades y poder compartir e intercambiar estrategias y servicios que nos permitan ayudar a las personas a alcanzar sus metas vitales.

ESTRATEGIAS:

- Flexibilidad horaria de profesionales, familia y amigos
- Programa de becas y Fondos de ayuda
- Establecimiento de colaboración con recursos comunitarios.

ALGUNOS EJEMPLOS

NOMBRE: HACIA LOS SERVICIOS DE APOYO

Objetivo: Reforzar y orientar nuestro trabajo diario hacia resultados personales en las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en un horario flexible y adaptado a los planes personales.

Procedimiento: Pactar con los profesionales un horario de atención fuera de la jornada habitual del centro, para así poder llevar a cabo actividades y acciones en el entorno próximo de la persona con discapacidad, relacionadas con sus metas personales.

Resultados: Posibilidad de prestar apoyos en contextos no institucionalizados y encaminados a la consecución de metas personales.

NOMBRE: BIBLIOTECA DE RECURSOS

Objetivo: Crear una guía en la que se recojan tanto los diferentes recursos comunitarios que se encuentren en el entorno más cercano, como la oferta de los mismos (ya sea formativa, de cesión de espacio, de ocio, de colaboración...) y que puedan resultar útiles de cara a que las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo alcancen resultados personales.

Procedimiento: Se visitarán los diferentes servicios o recursos comunitarios próximos a nuestro Centro (Polideportivos, Centros Culturales, Centros Ocupacionales, Centros Cívicos, Ayuntamiento, Centros de Educación para Personas Adultas, Auditorios, Salas de Exposiciones, Teatros, Iglesias, Aulas medioambientales, Colegios, Residencias, Escuelas de Música...) y se registrará la existencia y la utilidad de los mismos.

De esta manera, al elaborar el programa individual de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, podremos contar con una guía de recursos que nos pueda orientar al equipo de apoyo o a la propia persona. Una vez concretada la demanda o necesidad de la persona, contactaríamos con el recurso comunitario para trasladar nuestro interés y establecer los convenios o colaboraciones que fueran necesarios.

Resultados: Las personas cuentan con una mayor oferta de recursos comunitarios (hasta ahora limitada a su propio Centro, salvo excepciones) en los que poder alcanzar sus objetivos.



5. NUESTROS SUEÑOS: LO QUE NOS QUEDA POR HACER

Entendemos que la PCP es un proceso continuo de escucha y aprendizaje, dinámico, individual, que depende de cada persona, sus circunstancias, su entorno y sus redes. Creemos que para seguir avanzando no debemos dejar de lado un ejercicio básico: la acción-reflexión-acción.

Esto significa que, independientemente del momento en el que se encuentre cada organización, unas en el punto de partida, otras en las primeras etapas, otras pensando cómo abordarlo, etc., la PCP es un camino que lleva a la organización a reconocer y situar a la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo en el centro de la organización y de su propia vida, respetando su derecho a la autodeterminación.

El camino de la Planificación Centrada en la Persona es una aventura apasionante que estamos escribiendo con fracasos y con éxitos, pero estamos convencidos que todo forma parte de la senda que nos lleva a reorientar nuestros servicios y, en definitiva a disponer de planes centrados en la persona, efectivos y realmente significativos para ella.

Para seguir avanzando en la filosofía basada en la Planificación Centrada en la persona proponemos reflexionar sobre tres perspectivas:

Para seguir avanzando en la filosofía PCP proponemos reflexionar sobre tres perspectivas:

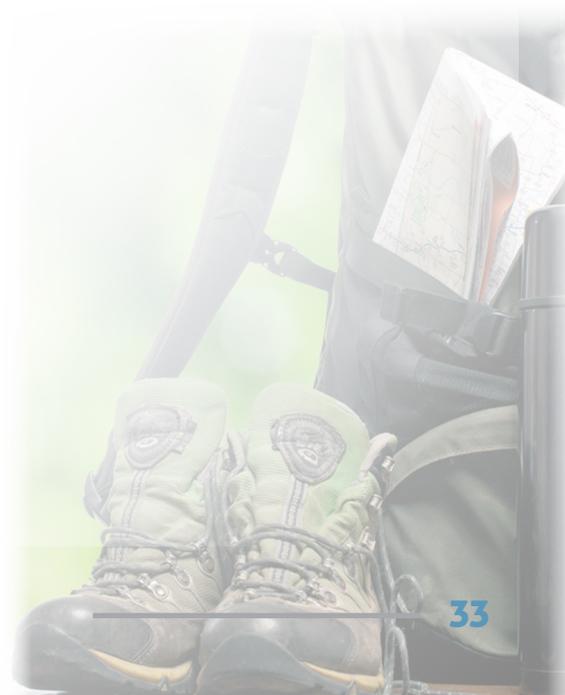
- **SABER:** Lo que necesitamos conocer para que cada individuo crezca como persona, consiga lograr resultados personales y tenga un proyecto de vida de felicidad de máximos.
 - Conocerse a uno mismo:
 - ~ Que la persona avance en autoconocimiento.
 - ~ Que las familias tomen conciencia del papel clave que desempeñan en el empoderamiento de la persona.
 - ~ Que los profesionales tomen conciencia de sus propias limitaciones y del valor que aportan a las personas.
 - ~ Que las organizaciones reconozcan sus puntos fuertes y debilidades.
 - Conocer qué es PCP y los valores en que se fundamenta.
 - Reconocer qué no es PCP.
 - Reflexionar sobre Buenas Prácticas en PCP.
 - Comprender que la PCP es un proceso para planificar la vida independientemente de capacidades y limitaciones. Sirve para cualquier persona que desee proyectar y estructurar su vida.

- **QUERER:** Hace referencia a los compromisos, valores, actitudes que fundamentan la forma de hacer y proceder en la vida.
 - Estar dispuesto al cambio.
 - Disposición a desaprender estilos de vida, formas de trabajo, estructuras organizativas.
 - Desarrollar empatía con las personas con discapacidad.
 - Comprometerse con las personas con discapacidad y sus familias.
 - Sentir la necesidad de contribuir a una sociedad justa y solidaria que garantice la participación plena de cada uno como ciudadano de pleno derecho.

- **PODER:** Conocer y utilizar la red de apoyos, dentro y fuera de las entidades, así como los recursos del entorno y posibles alianzas.
 - Saber y querer.
 - Generar alianzas con los recursos que ofrece el entorno.
 - Dar a conocer los valores, principios y metodología de la PCP en otros contextos y sectores fuera del mundo de la discapacidad
 - Implicar a las administraciones en el cambio de enfoque.
 - Disponer de los recursos y una estructura organizativa que hagan posible la PCP.

“Seguramente, el reto más importante que debemos afrontar está en nosotros mismos, en el cambio que debemos propiciar en nuestras organizaciones si queremos, modestamente, contribuir a cambiar nuestra sociedad”.

(Azúa, 2004)





6. BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES DE INTERÉS

- R.L. Schalock, J.F. Gardner y V.J. Bradley (2006). Calidad de vida para personas con discapacidad intelectual y otras discapacidades del desarrollo. Aplicaciones para personas, organizaciones y sistemas. Colección FEAPS.
- M.A. Verdugo Alonso, T. Nieto Sánchez, M. Crespo Cuadrado y B. Jordán de Urrés Vega (coords.) (2012). Cambio organizacional y apoyo a las graves afectaciones. Dos prioridades. VIII Jornadas Científicas de investigación sobre personas con discapacidad. Amarú Ediciones. Colección Psicología.
- Mata Roig, G y Carratala Marco, A. Miembros del Equipo de la Fundación San Francisco de Borja. FEAPS (2007). Planificación Centrada en la Persona. Experiencia de la Fundación San Francisco de Borja para Personas con Discapacidad Intelectual.
- Jacy Farkas, MA, Leslie Cohen, JD, Jonathan How, MA & Tyler Pierce, MS (2011). Sonoran UCEDD. Planificación Centrada en la persona: Senderos para Tu Futuro.
- Iglesias Sánchez, M. L y Calco Álvarez, M. I . Plan de trabajo individualizado. Hacia resultados personales desde el centro educativo. Centro concertado de Educación Especial Madre de la Esperanza. Universitario de Integración en la Comunidad (Universidad de Salamanca).
- Van Loon, Jos. Un Sistema de apoyos centrados en la persona, mejoras en la calidad de vida a través de los apoyos. Revista Española de discapacidad intelectual 40 (1). Num 229.2009, 40-53. Departamento d de Educación de la Universidad de Gante.
- Schalock Robert I. y Verdugo, M. A. El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. Hastings college; EEUU y Universidad de Salamanca (INICO).
- Shalock Robert L. y Verdugo, M. A. Calidad de vida. Manual para profesionales de la educación, salud y Servicios sociales. Alianza editorial 2003
- FEAPS Madrid. My plan <http://www.feapsmadrid.org/drupal-6.19/node/415>
- <http://www.feaps.org/>
- <http://sid.usal.es/default.aspx>
- <http://inico.usal.es/>
- <https://www.miradasdeapoyo.org>
- http://www.dincat.cat/fichero-161977_161977
- <http://www.helensandersonassociates.co.uk/what-we-do/how/person-centred-planning/essential-lifestyle-planning.aspx>



www.feapsmadrid.org

Planificación Centrada en la Persona