

Guía de Planificación de Acciones Breves

16 de julio de 2013

Una Herramienta de Apoyo para Manejar uno mismo sus Condiciones Crónicas, su Salud y su Bienestar

La Planificación de Acciones Breves está estructurada en base a 3 preguntas centrales (ver abajo). Dependiendo de la respuesta, se pueden hacer otras preguntas para dar seguimiento. Si en cualquier punto de la entrevista pareciera que no es posible crear un plan de acción, ofrezca volver a ello más adelante. El tema de cómo dar seguimiento se expone en la página 3. La pregunta #1 de la Planificación de Acciones Breves se hace durante la interacción clínica, después de que usted haya entablado una buena relación con la persona.

1. Haga la pregunta # 1 con el fin de encontrar ideas que ayuden al cambio.

“¿Hay algo que a usted le gustaría hacer por su salud en las siguientes semanas?”

a. Si la persona comparte una idea y se obtiene autorización, solicite a esa persona especificar los detalles del plan. Ayude a la persona a formular un plan Específico, Medible, Lograble, Relevante y de Tiempos Específicos, también conocido como S.M.A.R.T. (por sus siglas en inglés).

“Muchas personas consideran útil el ser muy específicas respecto a su plan. ¿Ésto le sería a usted útil también?”

Con el permiso de la persona, proceda.

“¿Qué?” (tipo de actividad)

“¿Cuándo?” (hora del día, día de la semana)

“¿Dónde?”

“¿Cuántas veces/ Por cuánto tiempo/ Cuánto?” (¿Cuántas veces?: una vez, tres veces, cinco veces; ¿por cuánto tiempo?: minutos, días; ¿cuánto?: raciones, comidas)

“¿Cuándo le gustaría empezar?”

b. Para las personas que quieran o necesiten sugerencias, ofrezca un menú de comportamiento.

i. Primero, pida permiso para compartir ideas.

“¿Le gustaría escuchar algunas ideas que han sido útiles a otras personas con quienes he trabajado?”

ii. Después, comparta dos o tres ideas AL MISMO TIEMPO. Las ideas no deben ser muy específicas, pero relevantes para el objetivo y variadas.

“Algunas personas con las cuales he trabajado han....; otras han tenido éxito con....., o....”

iii. La última idea debe ser siempre la suya. Después, pregunte a la persona qué le gustaría hacer.

“¿Algunas de estas ideas le ayudarían a usted, o tiene usted alguna otra idea que quisiera probar?”

iv. Si una idea es seleccionada, especifique los detalles para que el plan sea S.M.A.R.T. (ver arriba)

c. Después de que la persona haya formulado un plan específico, solicite a la persona una declaración de compromiso.

“Sólo para estar seguros de que ambos entendemos los detalles de su plan, ¿podría decírmelo completo en voz alta?”

2. Haga la pregunta #2 con el fin de evaluar la cantidad de seguridad en sí misma de la persona. La palabra “seguro” es sinónimo de la palabra “confiado”.

“Me pregunto cuán seguro(a) o confiado(a) en sí mismo(a) se siente usted para llevar a cabo su plan.

Considerando una escala de 0 a 10, en la cual “0” significa que usted no está para nada seguro(a) o confiado(a) y “10” significa que usted está muy seguro(a) o muy confiado(a) en sí mismo(a), ¿cuán seguro(a) o confiado(a) en sí mismo(a) se siente usted para completar su plan?”

a. Si el nivel de seguridad o confianza es > 7, vaya a la pregunta #3 de abajo.

“¡Qué bueno! Parece que es un buen plan para usted”.

b. Si el nivel de seguridad o confianza es < 7, ayude a la persona a levantar cualquier barrera o a ajustar el plan.

“5 es bueno. Es mucho más que 0, y demuestra mucho interés y compromiso. Sabemos que cuando la seguridad o confianza es 7 o más, es más probable que las personas completen su plan. ¿Qué cree usted que le permitiría aumentar su seguridad o confianza a 7 o más?”

c. Si la persona no tiene ideas para modificar el plan, pregunte a la persona si desea algunas sugerencias.

“¿Le gustaría escuchar algunas ideas de otras personas con las cuales he trabajado?”

d. Si la respuesta es “sí”, dele dos o tres ideas (menú de comportamiento). A menudo, el siguiente menú funciona:

“A veces las personas reducen su plan, cambian su plan, hacen un nuevo plan o deciden no hacer un plan. ¿Creé usted que algunas de estas ideas le ayudarían, o tiene usted alguna otra idea?”

e. Si el plan es modificado, repita el paso 1c y la pregunta #2 según se requiera, con el fin de evaluar la seguridad o confianza en sí mismo con el nuevo plan.

3. Formule la pregunta #3 para determinar darle seguimiento o responsabilidad.

“Parece que es un plan que funcionará para usted. Para la mayoría de las personas es útil tener a alguien que les de seguimiento para poder contarle cómo les va con su plan. ¿Eso le ayudaría a usted?”

Si la persona desea que usted le de seguimiento, haga un plan de seguimiento específico en términos de día, hora y método (teléfono, correo electrónico, en persona, etc.)

Seguimiento para Planificación de Acciones Breves

1. Primero pregunte a la persona: ***“¿Cómo le fue con su plan?”***

a. Si la persona fue exitosa, reconozca (afirme) su éxito.

b. Si la persona fue parcialmente exitosa, reconozca (afirme) su éxito parcial.

c. Si la persona tuvo poco o ningún éxito, diga: ***“Esto es algo muy común que sucede cuando las personas intentan algo nuevo”***.

2. Después, pregunte a la persona: ***“¿Qué quisiera hacer ahora?”***

a. Si la persona quiere hacer un nuevo plan, siga los pasos de la página 1. Use la resolución de problemas y el menú de comportamiento según sea necesario.

b. La persona puede querer hablar acerca de lo aprendido respecto a su plan de acción. Refuerce el aprendizaje y la adaptación del plan.

c. Si la persona no quiere hacer otro plan de acción en este momento, ofrezca volver a la planificación de acciones en un futuro.

El Espíritu de la Entrevista Motivacional

El Espíritu de la Entrevista Motivacional es la base de la Planificación de Acciones Breves

1. Compasión: promover activamente el bienestar del otro.

2. Aceptación: respetar la autonomía y el derecho a cambiar o a no cambiar.

3. Colaboración: trabajar en colaboración.

4. Evocación: las ideas vienen de las personas, no del clínico o del ayudante.



Steven Cole, Damara Gutnick, Kathy Reims, Connie Davis

www.centreCMI.ca