

Cómo ser partícipes del cambio

Juan Carlos Pascual



apadis

CONTEXTO



apadis



**CERTEZAS
ENTORNO
CONTROLADO**

**MODELOS
FLEXIBLES**

**UN CEREBRO RELAJADO
Y CON LAS COSAS CLARAS**

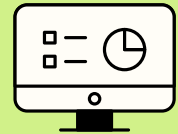
**BUENAS
SENSACIONES**

**ENTORNO
PREDECIBLE**



Fuente: STUDIO 3 "Making Sense of a Chaotic World: Brain, Body, and Beyond"

ENTORNOS PREDECIBLES PERO...¿PARA QUIÉN?



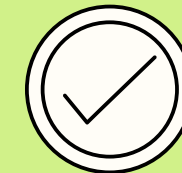
TENER LAS
COSAS
COLOCADAS



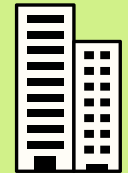
CONTROLAR LO
QUE VA A
SUCEDER -
PREVISIBILIDAD/
AUTODETERMINA
CIÓN



PERSONA MÁS
ADORMILADA,
ENLENTECIDA



HORARIOS
CENTRADOS EN
LAS PERSONAS
DE APOYO



ENTORNOS
CONTROLADOS -
MENOS RIESGOS

Entornos capacitadores

Restraint
Reduction
Network

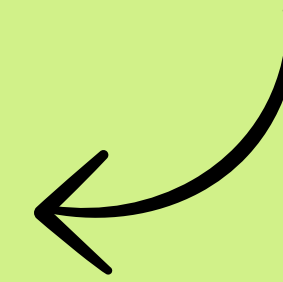
Plena
inclusión

Entornos capaces es un **planteamiento basado en la evidencia** descrito por el profesor Peter McGill y sus colegas (2016)

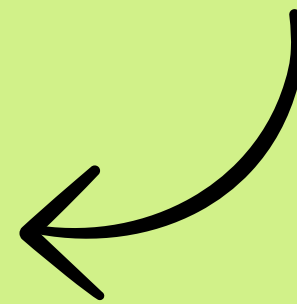


apadis

CORREGULACIÓN



ENTRENAMIENTO DE HABILIDADES



AUTORREGULACIÓN



LOS PREJUICIOS INCONSCIENTES PUEDEN PROVOCAR MALENTENDIDOS, ANGUSTIA Y PRÁCTICAS RESTRICTIVAS.

5 CONSEJOS PRINCIPALES para combatir los prejuicios inconscientes y reducir las prácticas restrictivas

1

Acepta que eres humano y, por tanto,
parcial



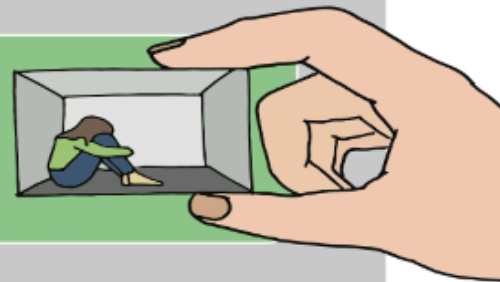
2

Lee, aprende y habla con personas
diferentes a ti



3

Haz visible lo invisible:
Busca tus propios prejuicios.
Reflexiona sobre tus acciones



4

Actuar sobre la base de datos y
pruebas



5

Valida las experiencias y sentimientos de las
personas que puedan ser diferentes a los tuyos.

Fuente: Challenging restraint
inequalities, RRN



¿QUÉ NOS FRENA?

01 CAPACIDAD DE LAS
PERSONAS

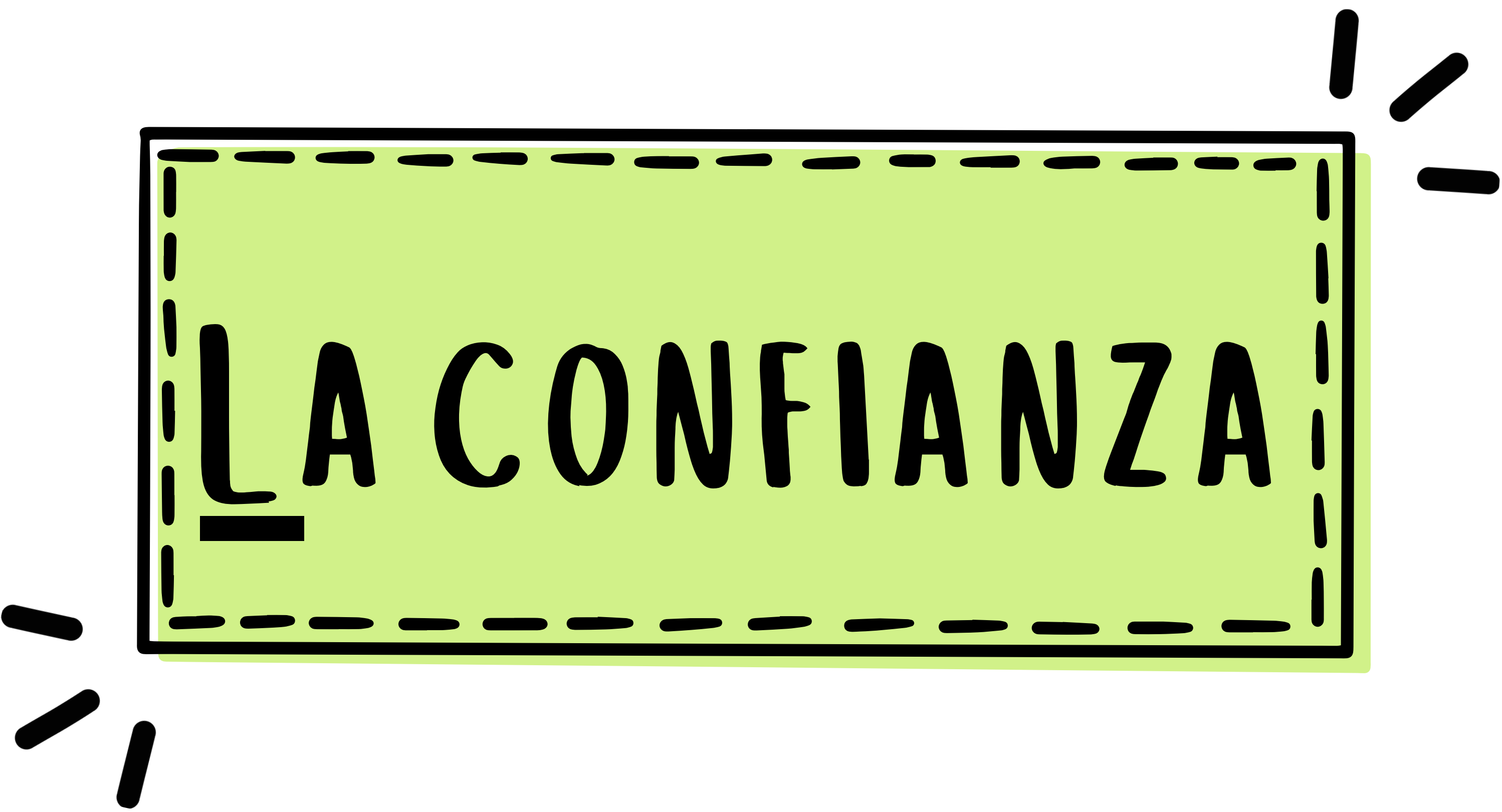
02 RIESGOS QUE SE
ASUMEN O PUEDEN
SUCEDER

03 FALTA DE CONTROL

INSEGURIDADES
Y MIEDOS

04 LA
INCOMPRESION DE
SOCIEDAD:
"CUIDADO CON LO
QUE HACEN"

05 LAS REGLAS DE LA
ADMINISTRACIÓN



LA CONFIANZA

CLAVES PARA CONSTRUIR LA CONFIANZA

COMO INCIDIR EN ELLOS

SER Y SENTIRSE
PARTE DEL CAMBIO

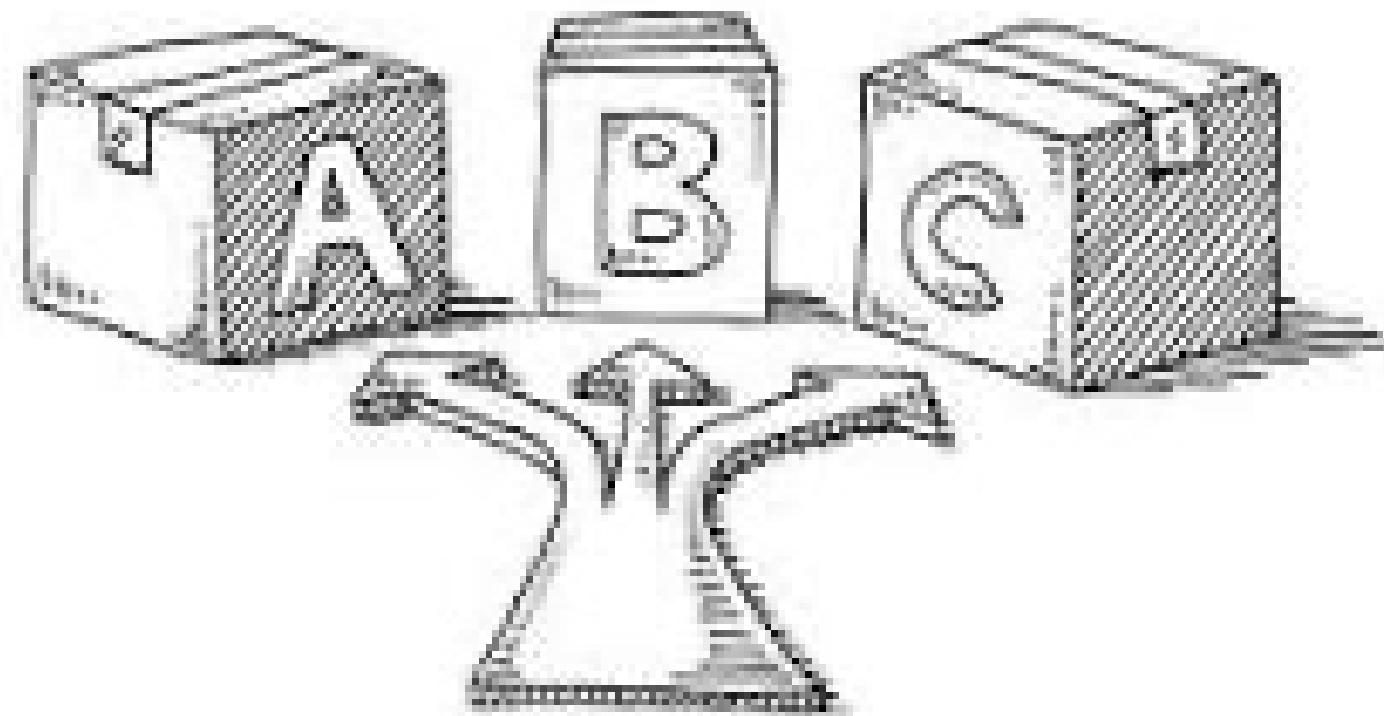
FORMARLES EN
FÁRMACOS,
EFECTOS SECUNDARIOS
CONSECUENCIAS
PARA LAS PERSONAS

COMPARTIR LOS
CAMBIOS OBSERVADOS

COMPARTIR EXPERIENCIAS
POSITIVAS



**Maximizar la capacidad de elección y el control
(lo contrario que las prácticas restrictivas)**





**VOLUNTAD PARA
EL CAMBIO**

Los datos nos dicen que el uso de las restricciones es mucho más alto su % en personas con DID. Cómo podemos reducir esta desigualdad? Es razonable que este uso sea más elevado en el apoyo a personas con DID? La reducción requiere de la colaboración de tod@s (el personal, las personas que reciben apoyo y sus familias).

Los servicios que se comprometen a promover y mantener culturas saludables y proactivas son fundamentales para reducir las desigualdades en materia de restricciones. Es fundamental que los y las gerentes/as y directivos/as garanticen que esta labor vaya más allá de las políticas y los procedimientos formales del centro, y que se aseguren de que lo que ocurre en la práctica diaria está en consonancia con esta creencia de cambio.

Este empuje debe ser acompañado por un fuerte liderazgo en la práctica, que se asegure que esto se está dando en la práctica diaria, el personal piense y sienta de una manera coherente con la política de reducción.

Los/as líderes de buenas prácticas tratan activamente de modelar las prácticas y animar al personal a aprender. Al trabajar junto al personal, ayudan a sus colegas a reflexionar sobre su práctica. También trabajan de forma preventiva para reducir las situaciones que dependen del pensamiento rápido y emotivo. Los responsables de prácticas deben animar a todos los miembros del equipo a comprometerse a informar a los demás si detectan prejuicios inconscientes. Es importante que esto se haga de forma comprensiva y no acusadora.

¿Qué ayuda a prevenir y reducir el uso de las prácticas restrictivas?

FACTORES INDIVIDUALES:

- Apoyos individualizados
- Involucrar a amigos y familia
- Incluir en la comunidad
- Buena salud mental y física
- Tener oportunidades para desarrollar habilidades y trabajo
- Mejorar el estilo de vida
- Acciones preventivas
- Apoyar para tener control sobre su vida

FACTORES ORGANIZATIVOS:

- Liderazgo práctico
- Uso del reporte, recordar y revisar las prácticas
- Involucrar a las personas
- Constante evaluación y revisión
- Generación de entornos saludables
- Políticas de desinstitutionalización
- Servicios centrados en las personas
- Utilizar la metodología “DEBRIEFING”



GRACIAS

WWW.APADIS.ES