

Guía de Planificación de Acciones Breves

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

8 de agosto de 2016

La Planificación de Acciones Breves está estructurada en torno 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 trata en la página 2. La pregunta #1 de la Planificación de Acciones Breves se hace durante las interacciones, 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. Se puede cambiar la “situación” cuando proceda.
“¿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, 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). Es posible que tenga que explicar qué es un plan.

“Muchas personas consideran útil el ser muy específicas respecto a su plan. ¿Esto le sería útil a usted también?
Con el permiso de la persona, complete todos los detalles que ésta quiera proporcionar o que sean de utilidad.
“¿Qué?” (tipo de actividad, comportamiento o acción específicos; proporcione uno o varios ejemplos, si esto puede ayudar a entender mejor)
“¿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 utilizado otras personas o que puedan ser adecuadas para su situación?”
 - ii. Después, comparta dos o tres ideas AL MISMO TIEMPO. Las ideas deben ser relevantes para el objetivo de la persona, no deben ser muy específicas, y deben ser variadas. Utilice la última idea para motivar a la persona a dar una idea propia.
“Algunas cosas que puede probar a hacer son _____, _____, o quizás usted tenga alguna otra idea que se le acaba de ocurrir”.
 - iii. Después, pregunte a la persona qué le gustaría hacer.
“¿Algunas de estas ideas le ayudarían a usted?”
 - iv. Si una idea es seleccionada, con la autorización de la persona, especifique los detalles para que el plan sea S.M.A.R.T. (ver arriba en la 1ª).
 - 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 confianza en sí misma de la persona. La palabra “seguro(a)” se puede sustituir con la palabra “confiado(a)”. Las palabras, los gestos, las imágenes o las analogías (como escalar una montaña) se pueden sustituir por números. Calificar la confianza sin utilizar números a menudo exige el uso del juicio. Utilice señales no verbales y haga preguntas aclaratorias según se requiera para evaluar si sería beneficioso o no para la persona seguir con más resolución de problemas.
“Me pregunto cuán 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 confiado(a) o seguro(a) y “10” significa que usted está muy confiado(a) o muy seguro(a) en sí mismo(a), ¿cuán confiado(a) en sí mismo(a) se siente usted para completar su plan?”
 - a. Si el nivel de confianza es superior o igual al 7, vaya a la pregunta #3 de abajo.
“¡Qué bueno! Parece que es un buen plan para usted”.
 - b. Si el nivel confianza es inferior al 7, ayude a la persona a levantar cualquier barrera o a ajustar el plan. Explique por qué es importante fortalecer la confianza.

“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 que pueden ayudarle a aumentar su confianza?”
- 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 plan nuevo o deciden no hacer un plan. ¿Cree 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 confianza en sí mismo(a) con el nuevo plan.

3. Formule la pregunta #3 para fijar una cita de seguimiento o responsabilidad.
“¿Sería útil fijar una cita de seguimiento para conversar sobre cómo le va con su plan?”

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

Seguimiento para la Planificación de Acciones Breves

1. Primero pregunte a la persona: ***“¿Cómo le fue con su plan?”***
 - a. Si la persona fue exitosa a la hora de completar su plan, reconozca (afirme) su éxito.
 - b. Si la persona fue parcialmente exitosa a la hora de completar su plan, reconozca (afirme) su éxito parcial.
 - c. Si la persona no intentó completar su plan o no tuvo 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.

- **Compasión:** preocuparse por lo que es importante para otra persona y sentir el impulso de ayudar.
- **Aceptación:** respetar a otra persona y su derecho a cambiar o a no cambiar.
- **Colaboración:** trabajar en colaboración con otras personas y reconocerlas como iguales.
- **Evocación:** resaltar las ideas, las fortalezas y el conocimiento de otras personas sobre la situación y sobre sí mismos. Esto puede incluir el alentar a explorar.

Adaptado de Miller W, Rollnick S. Motivational Interviewing: Preparing People for Change, 3ed. 2012.



La Planificación de Acciones Breves ha sido desarrollada por Steven Cole, Damara Gutnick, Kathy Reims y Connie Davis.

www.centreCMI.ca