

DESCUBRIENDO

¿Qué más es posible?

Beth Mount
Hanns Meissner
Christopher Liuzzo
John O'Brien



Versión 2 0.5- Versión en línea
2022



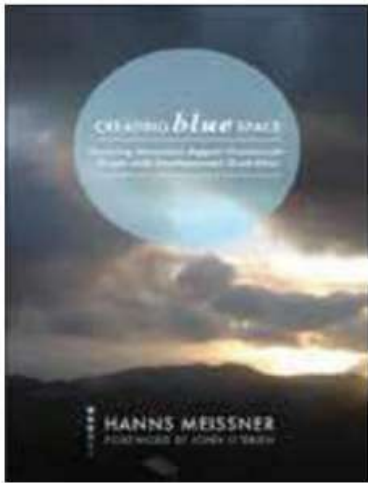
Traducción e ilustraciones de Fundación
Inclusión y Apoyo APROCOR.
Ester Ortega Collado

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.

Facultad del Instituto: Beth Mount, Hanns Meissner, Christopher Liuzzo y John O'Brien, que escribieron el Libro de Campo en nombre de toda la Facultad.

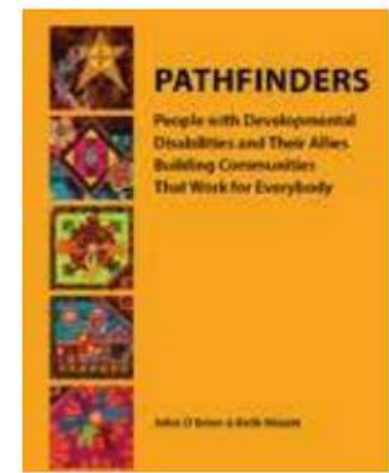
La comprensión de la Planificación Centrada en la Persona, la Regla de la Comunidad de CMS y las ideas sobre la forma que deben tomar los apoyos en este Libro de Campo son sólo la opinión y las creencias de la Facultad del Instituto.

Estos libros exploran el propósito y el proceso de cambio al que sirven las prácticas de este Libro de Campo.



Crear un espacio azul: Fomentar prácticas innovadoras de apoyo a las personas con DD www.inclusion.com

Los pioneros: People with Developmental Disabilities & Their Allies Building Communities that Work Better for Everybody.



www.inclusion.com

Encuentre la biblioteca de recursos de planificación y práctica centrada en la persona del Departamento de Salud de Nueva York en www.health.ny.gov/health_care/medicaid/redesign/person-centered_planning/

Este Instituto de Aprendizaje está patrocinado por el Departamento de Salud del Estado de Nueva York, Money Follows the Person (MFP) Rebalancing Demonstration.

Para saber más sobre la Iniciativa de Formación de Planificación Centrada en la Persona: NYDOHPCPTraining@pcgus.com

Para información sobre Money Follows the Person: MFP@health.ny.gov Para obtener información sobre la norma HCBS: HCBSrule@health.ny.gov

Gran parte del contenido de esta guía es una adaptación de los materiales creados por **The Presencing Institute**. Las adaptaciones aplican las prácticas a las organizaciones que buscan mejorar su capacidad de ofrecer **apoyo centrado en la persona a las personas que dependen del apoyo a largo plazo y a sus aliados**. Se incluyen enlaces a las instrucciones originales de estas prácticas.

Para entender mejor la Teoría U, empiece en www.presencing.org. Una breve introducción en el contexto de la invención social con personas con discapacidades del desarrollo en <https://bit.ly/37x3YZ4>



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



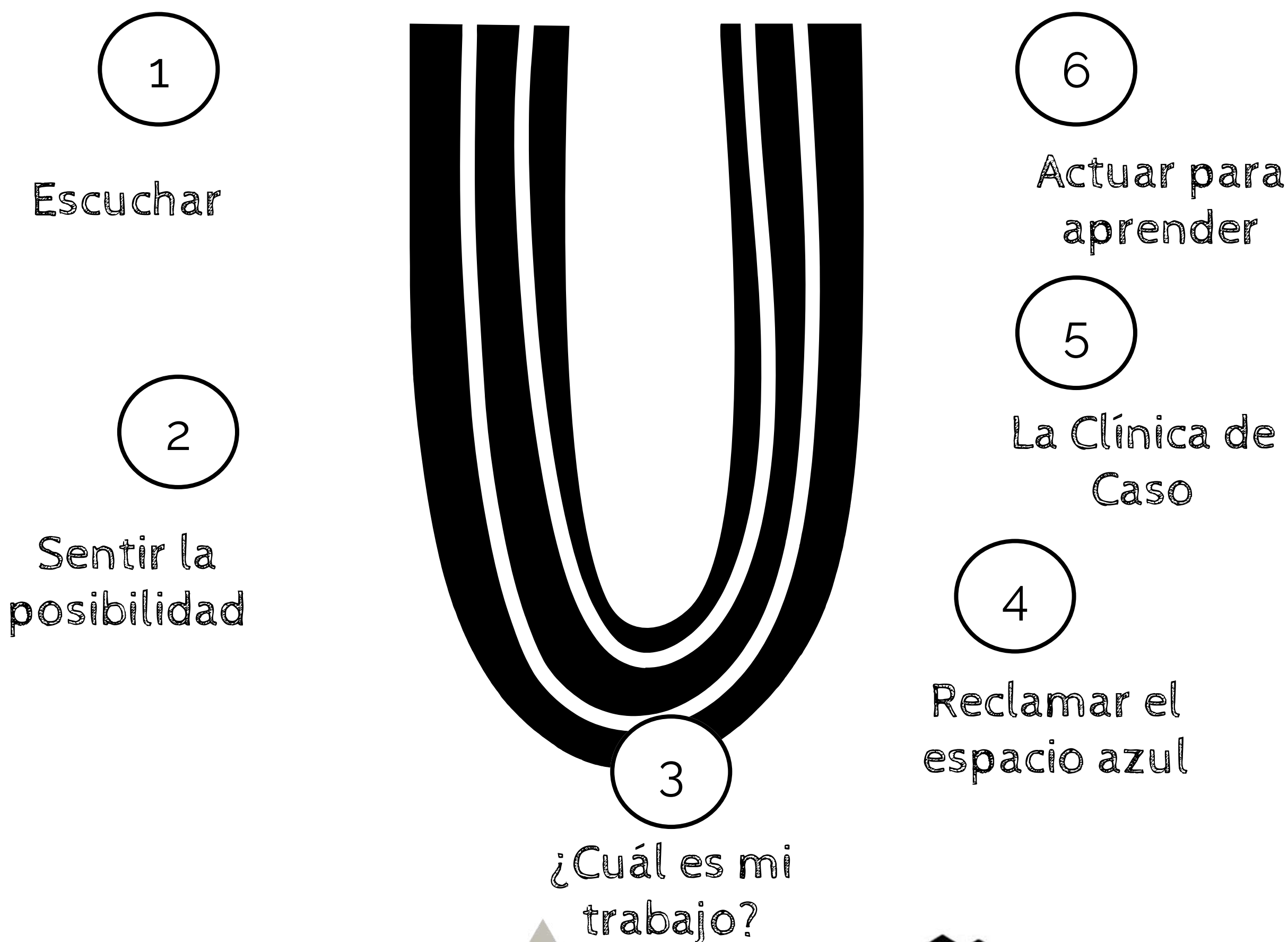
LIDERAZGO EN LA PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA

Orientación



¡Bienvenido!
Nuestra intención
El Instituto de Aprendizaje es diferente
Aprovechar al máximo el Instituto de Aprendizaje
Algunas ventajas del Instituto de Aprendizaje
Forma tu intención para el Instituto de Aprendi

Aumentar nuestra capacidad para ejercer el liderazgo en descubrir lo que es posible para las personas que apoyamos y para nuestra organización



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



BIENVENIDA

Queremos aprovechar la experiencia de quienes han sacado el máximo provecho de los anteriores Institutos de Aprendizaje para ofrecerle algunas informaciones y sugerencias.
Estamos deseando aprender con usted.

Chris Liuzzo - Hanns Meissner - Beth Mount
Carol Napierski - John O "Brien - Kirsten Sanchirico



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



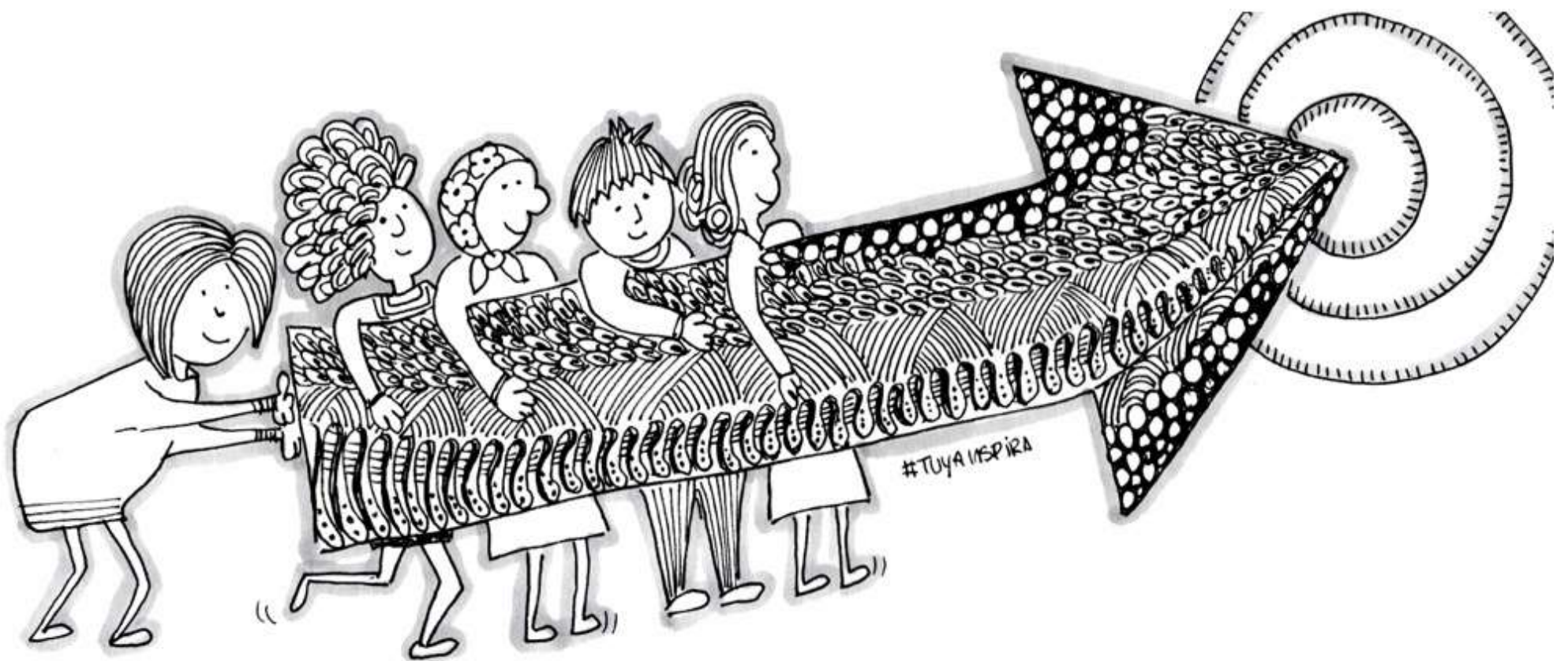
NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



NUESTRA INTENCIÓN

El Instituto de Aprendizaje apoya la implementación de la Regla de la Comunidad. * Esta regla de Medicaid desafía a los proveedores de servicios financiados por las exenciones de servicios basados en el hogar y la comunidad a pensar, planificar y prestar apoyos de manera centrada en la persona. Responder a este desafío es un proceso de descubrimiento de lo que es posible para una persona y para la organización.



CREEMOS QUE...

...toda organización puede **desarrollar una mayor capacidad para actuar de forma centrada en la persona**. Esto es tan cierto para las organizaciones que administran sistemas como para las que proporcionan apoyo directo.

...**cada persona puede elegir contribuir** al liderazgo para fortalecer la planificación y la acción centrada en la persona. Esto es tan cierto para las personas que reciben apoyos y los profesionales de apoyo directo como para las personas que desempeñan funciones de gestión.

...el trabajo centrado en la persona **exige el desarrollo personal:**
escuchar profundamente a las personas con diferentes perspectivas, reflexionar y cuestionar los supuestos, percibir nuevas posibilidades, encontrar el propósito más elevado y aprender a través de ciclos de acción y reflexión. No importa la habilidad, las personas se benefician de la práctica.

Por ello, el Instituto de Aprendizaje le invita a experimentar prácticas y a considerar formas de pensar que reforzarán su contribución al trabajo centrado en la persona. Los participantes activos en anteriores Institutos de Aprendizaje han encontrado prácticas que han incorporado a su trabajo diario.



PRENSA DE INCLUSIÓN
 47 Indian Trail, Toronto
 Ontario Canada M6R 1Z8
 p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
 inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
 INCLUSIÓN Y APOYO
 APROCOR

Creemos en cada persona.
 Una persona, un compromiso.



NEW YORK
 ALLIANCE FOR
 INCLUSION & INNOVATION
 Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



EL INSTITUTO DE APRENDIZAJE ES DIFERENTE

El cumplimiento de los requisitos de la Normativa Comunitaria implica un trabajo técnico para aplicar el plan del Estado. Los seminarios web pueden ser una forma valiosa de transmitir información técnica y muchas personas se han vuelto expertas en reunir lo que necesitan saber mientras realizan varias tareas.

(* Para obtener una visión general, consulte este [Livrario de Recursos](#) en el sitio web del Departamento de Salud. La Regla Comunitaria también se llama La Regla Final en los documentos de Medicaid.)

El Instituto de Aprendizaje es diferente en dos aspectos. No proporcionaremos ninguna información técnica sobre cómo cumplir con los requisitos del Estado y cada sesión necesita su total atención y participación activa para ser eficaz.

Muchas personas quieren aprender técnicas de planificación centrada en la persona. [Hay una serie de eventos de formación en línea para apoyar este aprendizaje.](#) El Instituto de Aprendizaje no enseñará un método específico de planificación centrada en la persona.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



PARA APROVECHAR AL MÁXIMO EL INSTITUTO DE APRENDIZAJE

Sabemos que todos estamos aún lejos de los tiempos normales y que hay múltiples demandas de tu atención, por lo que cada una de estas sugerencias va precedida de un "en la medida de lo posible".

- A algunas personas se les asigna unirse al Instituto de Aprendizaje independientemente de su interés personal. Te animamos a que seas activo y veas si puedes encontrar algo significativo. Si no encuentras una conexión, puedes ponerte en contacto con el profesorado.
- Considera que es un momento de **autorrenovación**, una oportunidad para dar un paso atrás, reflexionar, explorar, pensar y conectar con otras personas que comparten el interés por el trabajo centrado en la persona. Protege el tiempo todo lo que puedas
 - **Preséntate y haz visible tu aprendizaje.** Algunas prácticas sencillas marcan una diferencia positiva en la experiencia de todos: enciende tu cámara si es posible; habla o utiliza el chat de Zoom para compartir tus pensamientos y sentimientos; publica en Slack.
 - **Comprometerse.** El Instituto de Aprendizaje enseña una forma de orientar el cambio invitando a los participantes a experimentar y reflexionar sobre una secuencia de prácticas. Casi dos tercios de nuestro tiempo en línea serán *trabajos en grupos pequeños y reflexiones compartidas*. La mejor manera de aprender es lanzarse a *probar cada práctica y luego dar un paso atrás y compartir sus reflexiones*.

Recuerda: decidir no responder a las invitaciones para compartir tus pensamientos y reflexiones disminuye las posibilidades de aprendizaje de todo el grupo.

- La planificación centrada en la persona es personal y también lo es el Instituto de Aprendizaje. Sea cual sea el método, la planificación centrada en la persona es **un proceso en el que se formulan y responden preguntas que invitan a un autodescubrimiento** suficiente para descubrir lo que importa y a una inversión suficiente en la reflexión conjunta para **identificar los próximos pasos hacia un futuro significativo**.

POR FAVOR, SEA LO MÁS ACTIVO POSIBLE.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



LOS ANTIGUOS PARTICIPANTES IDENTIFICAN ALGUNOS BENEFICIOS DE LA PARTICIPACIÓN ACTIVA EN EL INSTITUTO DE APRENDIZAJE

"Aprender a escuchar de una manera nueva fue muy profundo. Nos ha permitido "salir de esta caja" hacia perspectivas totalmente diferentes. Recordamos que la construcción de relaciones está en el centro de todo el trabajo".

"Nuestro equipo directivo ha aprendido a preguntarse qué más es posible... Tenemos muchas más palabras, marcos y estrategias para seguir con esa pregunta y crear nuevas posibilidades".

"La distinción entre la acción técnica y la adaptativa es reveladora y ha dado a nuestro equipo una nueva forma de analizar los problemas a los que nos enfrentamos".

"El Instituto de Aprendizaje proporciona un nuevo lenguaje que abre nuevos paisajes para ver el trabajo. Encontramos representaciones visuales que refuerzan nuevas perspectivas y nos ayudan a abordar los retos de la adaptación."

"Hemos cambiado toda nuestra cultura organizativa utilizando el marco de los Niveles de Escucha. Nos vemos escuchando o no y tenemos más poder para cambiar la conversación".

"Las sesiones nos dan la oportunidad de pulsar el botón de pausa, de liberarnos de la rutina diaria y de entrar en la autorreflexión. Aprovechamos esos pequeños momentos para recordar lo que estamos haciendo y por qué.

"Tener una comprensión más amplia del trabajo al romper con los modelos de servicio y médicos para volver a apreciar el lado personal del trabajo fue intensamente refrescante"

"Los ejercicios relacionados con el arte fueron poderosos para mí. La forma en que pudimos crear algo de la nada nos dio energía y nos ayudó a sentirnos menos agotados. Participar en un acto de creatividad de 10 minutos abrió nuevas formas de escuchar a uno mismo y a los demás".



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



"Participar en el Instituto de Aprendizaje fue como tener una nueva habitación a la que acudir. No era sólo un espacio seguro, sino un espacio valiente. Pudimos encontrar lo que es bueno incluso en las situaciones ambiguas y poco claras en las que nos encontramos".

"El Instituto de Aprendizaje ayudó a las familias a ver hasta qué punto son ojos y oídos importantes y a reconocer lo mucho que aportan. Cuando descubren su propio Espacio Azul, encuentran nuevas formas de marcar la diferencia".

"El Instituto de Aprendizaje está ayudando a nuestro equipo a ver y desarrollar una teoría del cambio. Tenemos un dicho: "Recuerda tu por qué; ¿cuál es tu propósito?". Recordar el propósito ayuda a reclamar el Espacio Azul y a encontrar nuevas perspectivas".

"Nuestro propio Instituto de Aprendizaje interno forma ahora parte del plan de la organización. Por fin las personas con discapacidad tienen una voz real en los niveles crecientes de toma de decisiones".

"Nuestro equipo ejecutivo asistió al Instituto de Aprendizaje. Nos ayudó a reajustar nuestra filosofía y a mejorar los detalles de las operaciones diarias".

"Utilizamos las clínicas de casos para explorar situaciones difíciles... Siempre surge algo nuevo del proceso".

"El mapeo en 3D fue tan poderoso para mí que armé kits y los distribuí a los equipos de toda la organización. Con algunos materiales, instrucciones y apoyo, la gente está encontrando nuevas formas de cambiar su forma de pensar sobre el trabajo".

"Vivimos con mucha presión para resolver las cosas rápidamente. Descubrimos que mantener el espacio es tan importante como resolver los problemas. Escuchar primero da la confianza de que una mejor acción es natural".



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



FORMULE SU INTENCIÓN

para el Instituto de Aprendizaje

Concédase unos minutos de tranquilidad para pensar en su participación en El Instituto de Aprendizaje.

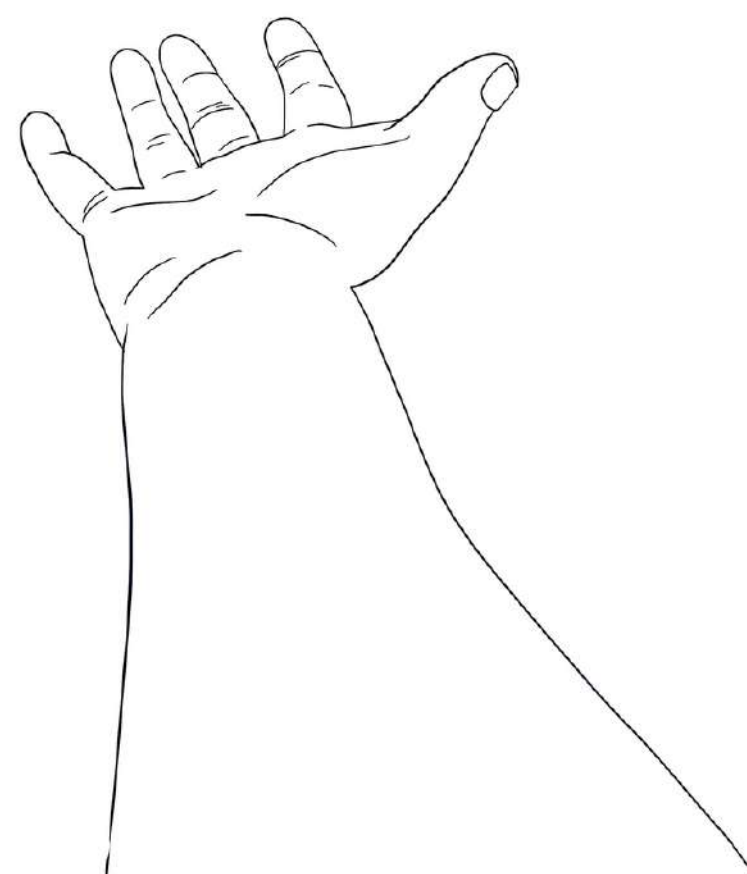
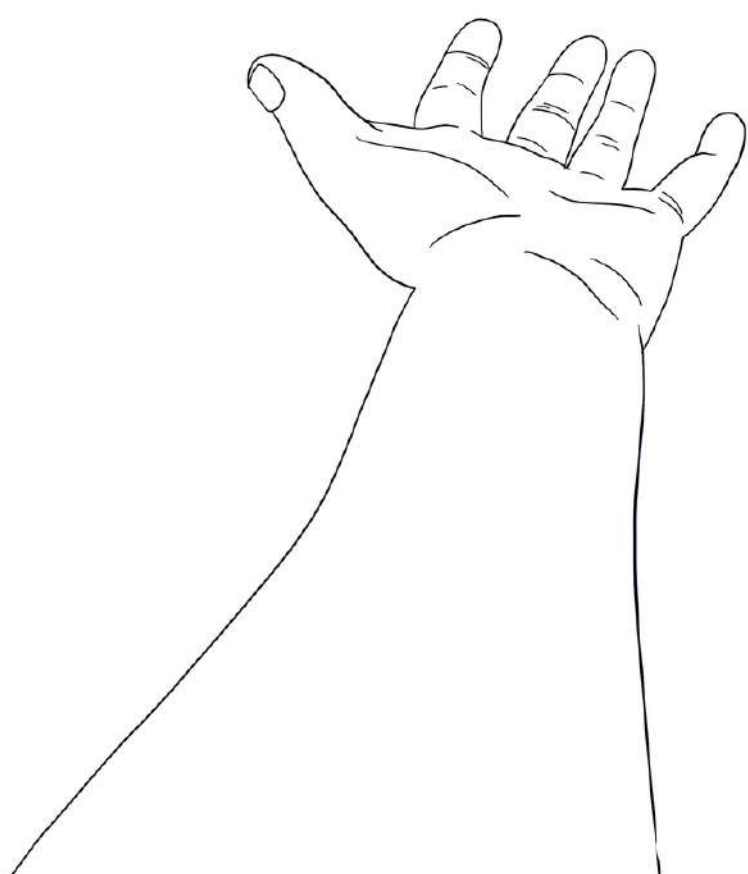
- ¿Por qué siente curiosidad?
- ¿Cómo le gustaría que el Instituto de Aprendizaje le beneficiara a usted, a las personas a las que apoya, a sus compañeros de trabajo, a su organización?
- ¿Qué puedes aportar a los demás participantes para apoyar su aprendizaje: experiencias, ideas, habilidades, energía positiva, interés por sus pensamientos y experiencias?

Utilice esta página para resumir su intención.

Recibirás una invitación para unirse a Slack, una aplicación que nos permite intercambiar información durante y después del Instituto de Aprendizaje. Por favor, regístrese, tome una foto de esta página y publíquela.

Lo que quiero
obtener de mi
participación en el
Instituto de
Aprendizaje

Lo que quiero dar
a los demás
participantes en el
Instituto de
Aprendizaje



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



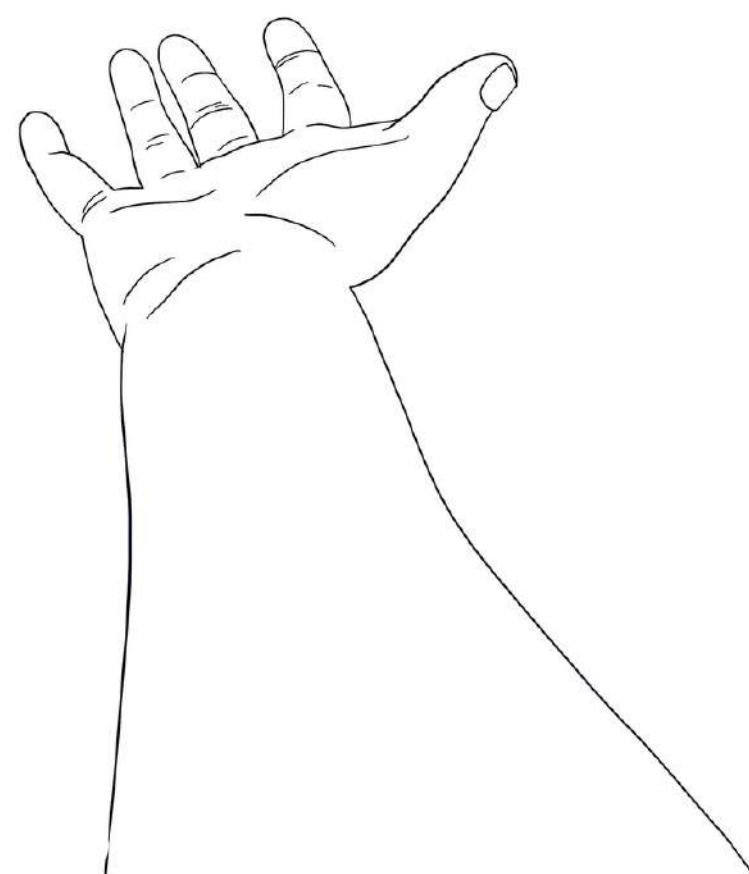
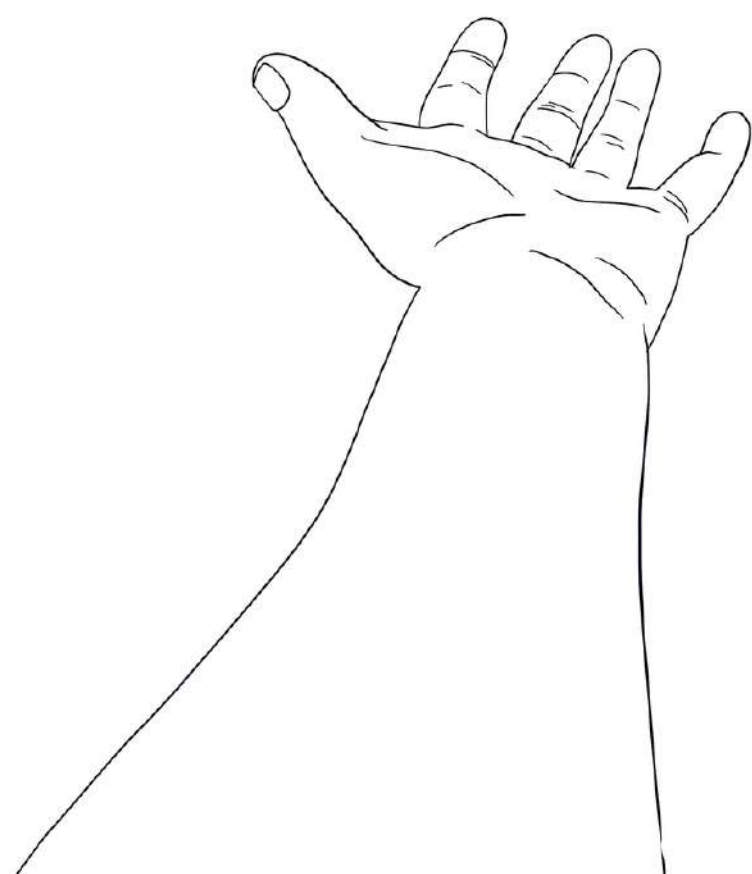
NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Lo que quiero
obtener de mi
participación en el
Instituto de
Aprendizaje

Lo que quiero dar
a los demás
participantes en el
Instituto de
Aprendizaje



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



CONTENIDO

Orientación

Sesión 01 ESCUCHAR

Sesión 02 SENTIR LA POSIBILIDAD

Sesión 03 ¿CUÁL ES MI TRABAJO?

Sesión 04 RECLAMAR EL ESPACIO AZUL

Sesión 05 LA CLÍNICA DEL CASO

Sesión 06 CRISTALIZAR Y EMPEZAR



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



CONTENIDO

IDEAS CLAVE
Prácticas

ORIENTACIÓN

¡Bienvenido!
Nuestra intención
El Instituto de Aprendizaje es diferente
Aprovechar al máximo el Instituto de Aprendizaje
Algunas ventajas del Instituto de Aprendizaje
Forma tu intención para el Instituto de Aprendizaje

Sesión 01 ESCUCHAR

NUESTRA GRAN PREGUNTA
LA LLAMADA
NUESTRO MUNDO
LIDERAZGO
Paseo del diálogo
CULTIVAR EL CAMPO SOCIAL
DEJAR DE LADO LAS DISTRACCIONES
CUESTIONAR VIEJAS HISTORIAS
ESCUCHAR CON INTENCIÓN
Cambios positivos
Desafíos
Mirando más allá

Sesión 02 SENTIR LA POSIBILIDAD

INTENCIÓN
HONRAR EL DESEO DE MÁS
DESCUBRIR
POSIBILIDAD DE SENTIDO
Paseo del diálogo
Viaje de aprendizaje
Entrevista de diálogo
Trazar el mapa del sistema en evolución
Mirando más allá
Viaje de aprendizaje
Entrevista de diálogo
Entrevista con las partes interesadas
Compartir el lugar y el tiempo
Mapear el sistema en evolución



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Sesión 03 ¿CUÁL ES MI TRABAJO?

¿Qué es lo que refuerza la planificación de mis prácticas de trabajo?

CREEMOS

Una historia de profunda satisfacción

Diario: Lo que quiero crear

Construir la confianza en la acción

Hacer un artefacto

Mirando más allá

Sesión 04 RECLAMAR EL ESPACIO AZUL

TRABAJAR POR LA JUSTICIA

PRESENCIA/AUSENCIA

Seguir con vida

Fuentes de Planificación Centrada en la Persona

ESPACIO AZUL

Un poco más de Espacio Azul

Mapeo del estado interior de los líderes

Mirando más allá

Sesión 05 LA CLÍNICA DEL CASO

MUCHAS FORMAS DE CONOCER

DOS TIPOS DE CAMBIO

Nombrar los desafíos adaptativos

Clínica del Caso

Revista sobre la Clinica del Caso

Un poco más de Espacio Azul

¿Intentar una clínica de casos en casa?

Mirando más allá

Sesión 06 CRISTALIZAR Y EMPEZAR

SÓLO EMPEZAR...

...DANDO PEQUEÑOS PASOS

..HACIA LA TRANSFORMACIÓN

Escuchar las manos

Sólo empezar

Lo que es posible

Mirando más allá



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



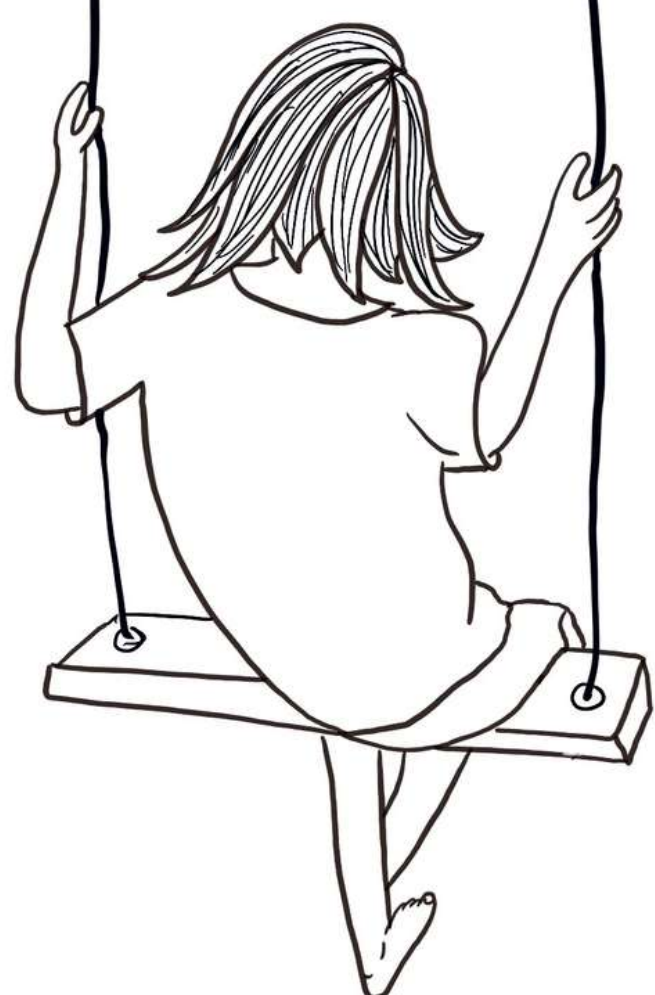
NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



DESCUBRIENDO

¿Qué más es posible?



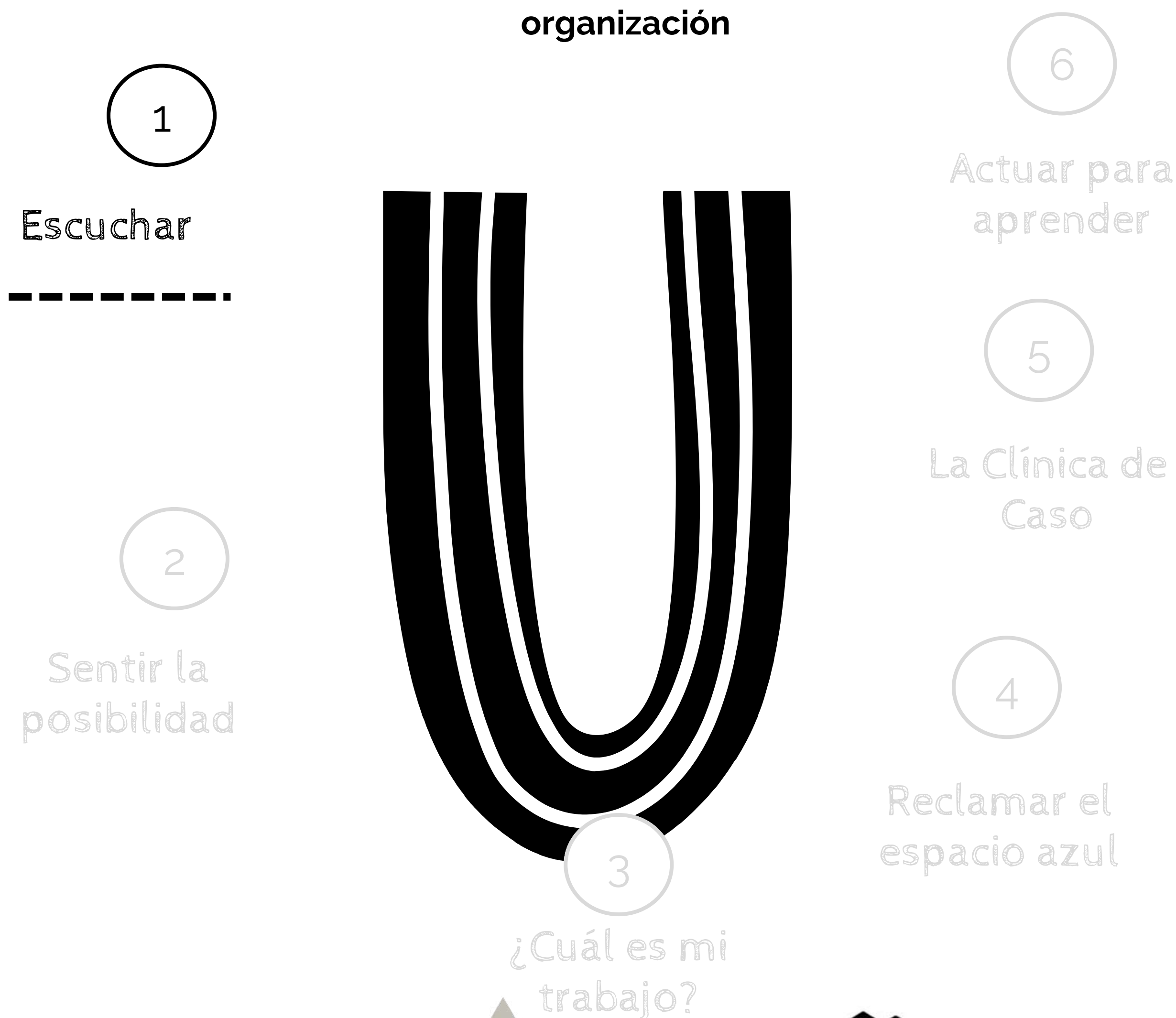
Liderazgo en la
planificación centrada
en la persona
SESIÓN 01 ESCUCHA

NUESTRA GRAN PREGUNTA
LA LLAMADA
NUESTRO MUNDO
LIDERAZGO
Paseo del diálogo
CULTIVAR EL CAMPO SOCIAL
DEJAR DE LADO LAS DISTRACCIONES
CUESTIONAR VIEJAS HISTORIAS
ESCUCHAR CON INTENCIÓN
Cambios positivos
Desafíos
Mirando más allá

Liderazgo en la planificación centrada en la persona **SESIÓN 01 ESCUCHA**

MAPA DEL CURSO DEL INSTITUTO DE APRENDIZAJE

**Aumentar nuestra capacidad para ejercer el
liderazgo en descubrir lo que es posible para
las personas que apoyamos y para nuestra
organización**



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Si vas a trabajar conmigo
tienes que escucharme.

Y no puedes escuchar sólo con los oídos
porque se te subirá a la cabeza
demasiado rápido.

Si escuchas despacio,
con todo el cuerpo,
algo de lo que digo
entrará en tu corazón.

-CHRISTINE MEYER



Christine pronunció por primera vez estas sabias palabras en una presentación en una conferencia de especialistas en conducta. Durante los primeros 30 años de su vida, Christine pasó por 24 instituciones diferentes, atrapada en un ciclo tras otro de violencia, restricciones y abusos. Durante los siguientes 30 años recibió apoyo individualizado para vivir en su propia casa y participar en una variedad de funciones comunitarias valiosas. Hasta sus últimos años de vida luchó por lidiar con las consecuencias de las expresiones destructivas de la ira y por confiar en los aliados que la acompañaban.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



NUESTRA GRAN PREGUNTA

¿Por qué?

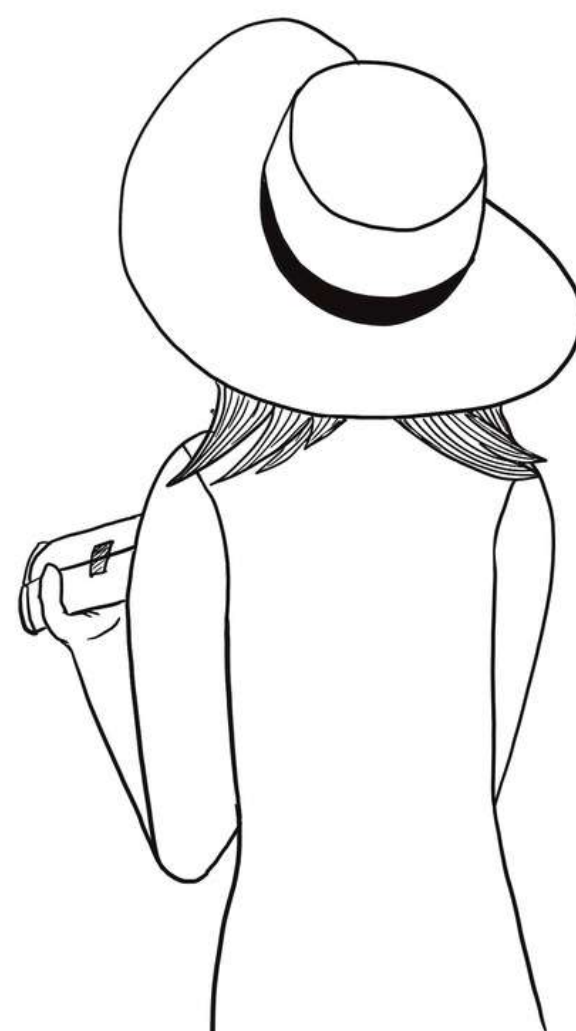
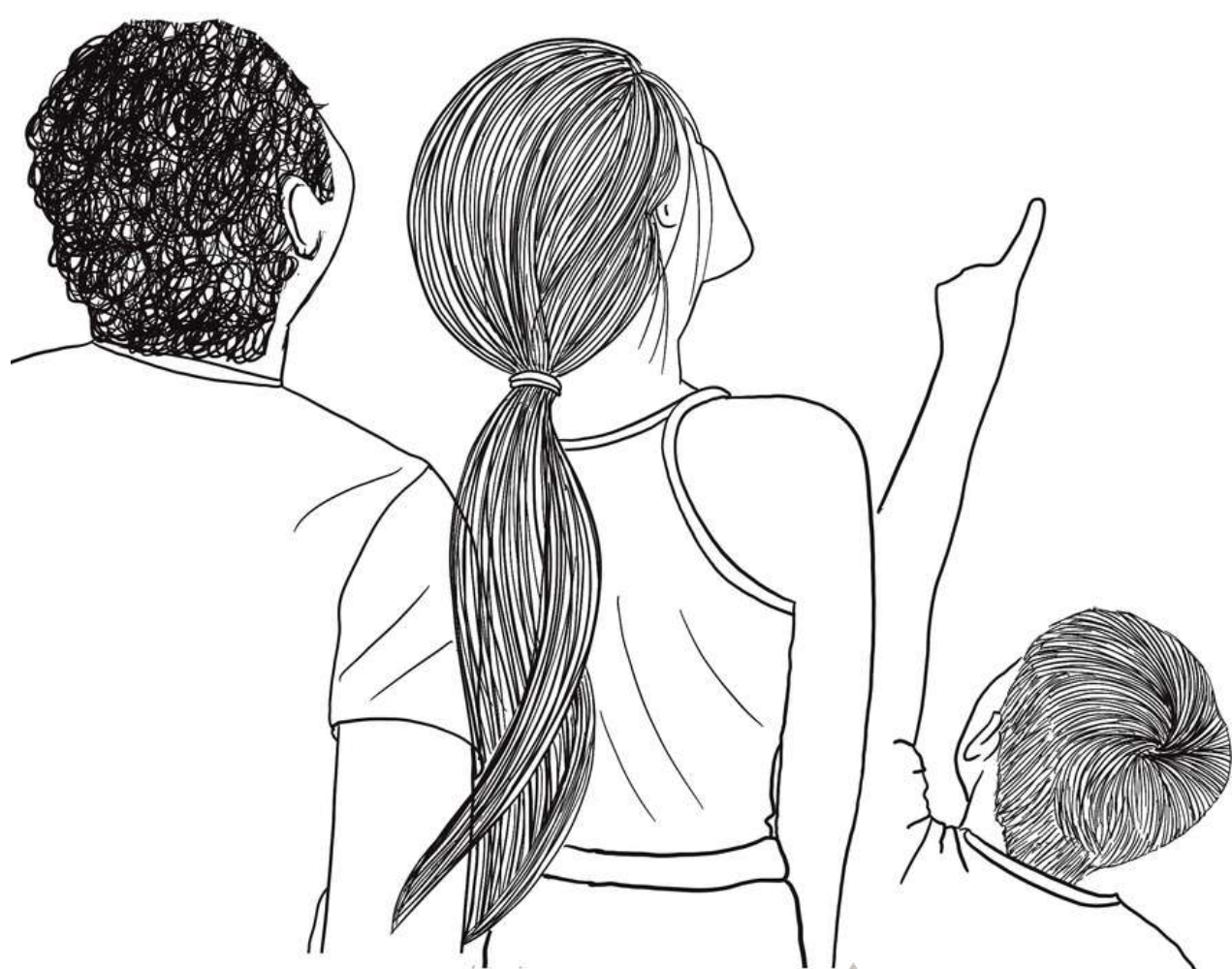
Para aumentar la contribución de la planificación centrada en la persona a una buena vida comunitaria.

¿Cómo?

Apoyarse mutuamente para probar prácticas y formas de pensar que guíen el descubrimiento.

¿Qué?

¿Cómo podemos desarrollar nuestra capacidad para descubrir qué más es posible para las personas que apoyamos y para nuestra organización?



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.

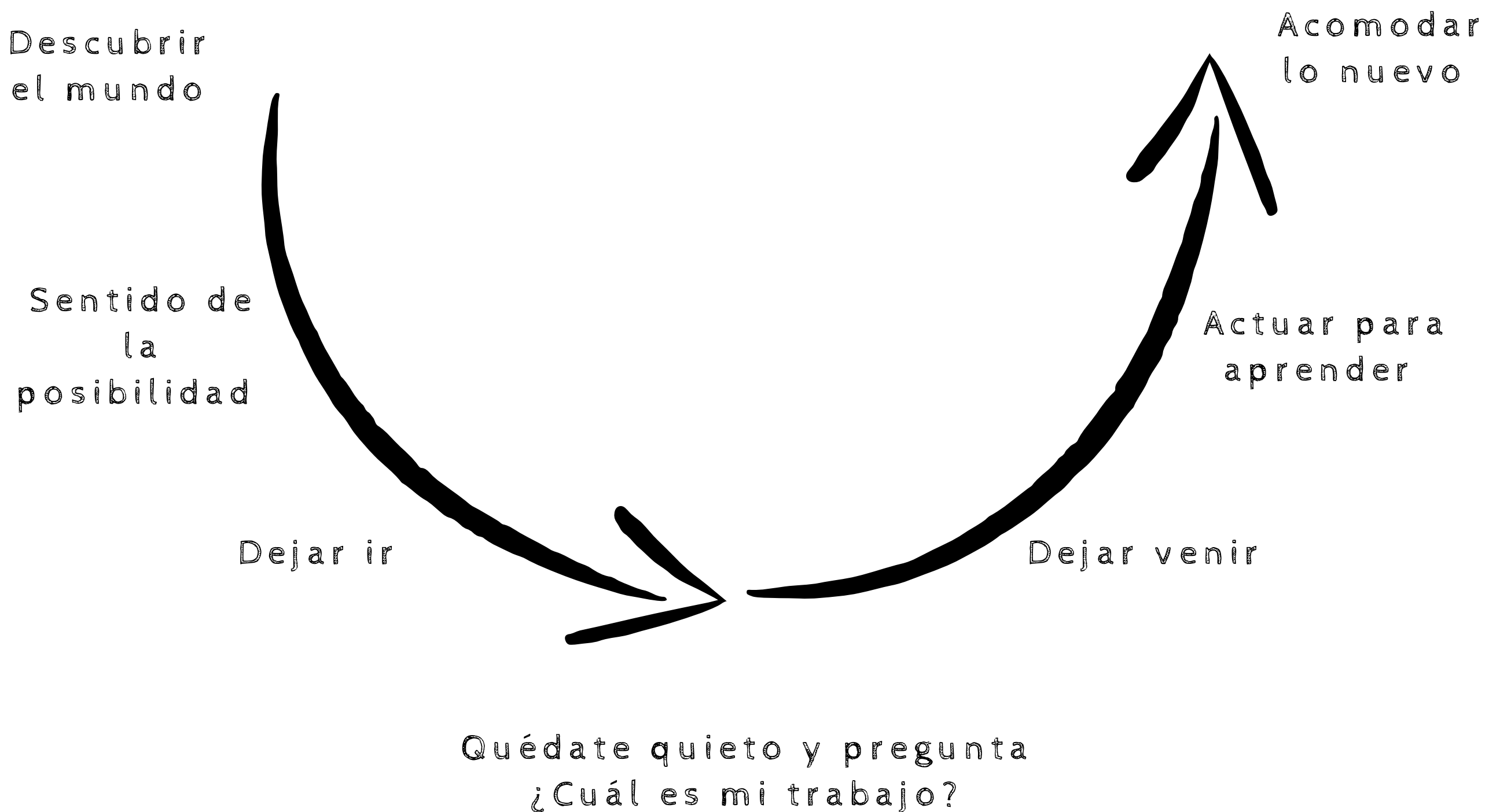


NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



El descubrimiento de lo que es posible
para una persona y para una
organización sigue este camino.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Una gran pregunta se niega a ser respondida, por lo que nos lleva a conexiones más profundas con los demás y a un pensamiento más profundo.

-JUDITH SNOW



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing

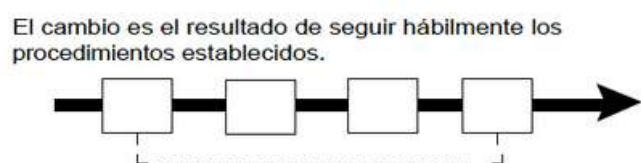


Las organizaciones financiadas por HCBS pueden practicar dos formas de planificación centrada en la persona.

1

LA PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA I

Pretende que la persona obtenga lo mejor de lo que una organización ya sabe hacer. Esta es la forma más habitual en que las personas se benefician de la planificación centrada en la persona.



- ✓ seleccione los servicios
- ✓ definir los objetivos
- ✓ documento

2

LA PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA II

Activa y guía la búsqueda de lo que es posible. La persona es cocreadora del camino hacia el descubrimiento. Aparecen oportunidades para ofrecer nuevas formas de apoyo de nuevas maneras.

Porque pensamos que la Regla Comunitaria llama a las organizaciones a desarrollar nuevas capacidades, este es nuestro enfoque.



El cambio surge de la construcción artística de nuevas relaciones mientras descubrimos nuevas posibilidades.

3

LA PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA III

Una tercera forma de planificación centrada en la persona se produce cuando los grupos de autodefensa o las redes familiares apoyan la planificación fuera del sistema de servicios de Medicaid o de la educación especial.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN INCLUSIÓN Y APOYO APROCOR

Creemos en cada persona. Una persona, un compromiso.



NEW YORK ALLIANCE FOR INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



LA LLAMADA

¿Cómo podríamos?

...ofrecer a las personas la opción de vivir en su propia casa con el apoyo individualizado que necesitan?

...apoyar a las personas para que desempeñen papeles valiosos en la vida de la comunidad y accedan a los mismos recursos comunitarios que los demás ciudadanos?

...ofrecer a las personas en edad de trabajar la opción de realizar un trabajo remunerado en la comunidad?

...utilizar la planificación centrada en la persona para aumentar la voz de las personas en los apoyos que necesitan para vivir una buena vida en la comunidad?



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing

INNOVATION
Strength Together



2

LA PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA II

La Planificación Centrada en la Persona II activa y guía la cocreación de lo que se necesita para ofrecer a una persona más de estas opciones cuando no hay caminos bien establecidos que seguir.

En la norma comunitaria, los CMS reflejan los logros y las aspiraciones de las personas que cuentan con los servicios financiados por la exención HCB. La norma nos pide que sigamos mejorando nuestra capacidad para servir a estos propósitos:

Porque pensamos que la Regla Comunitaria llama a las organizaciones a desarrollar nuevas capacidades, este es nuestro enfoque.



El cambio surge de la construcción artística de nuevas relaciones mientras descubrimos nuevas posibilidades.

Un entorno basado en el hogar y la comunidad está integrado en la comunidad y apoya el pleno acceso de las personas que reciben HCBS de Medicaid a la comunidad en general, incluidas las oportunidades de buscar empleo y trabajar en entornos integrados competitivos, participar en la vida comunitaria, controlar los recursos personales y recibir servicios en la comunidad con el mismo grado de acceso que las personas que no reciben HCBS de Medicaid.

Estas funciones valiosas no pueden producirse para la gente ni entregarse a la gente.

Sólo se pueden crear conjuntamente con las personas



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

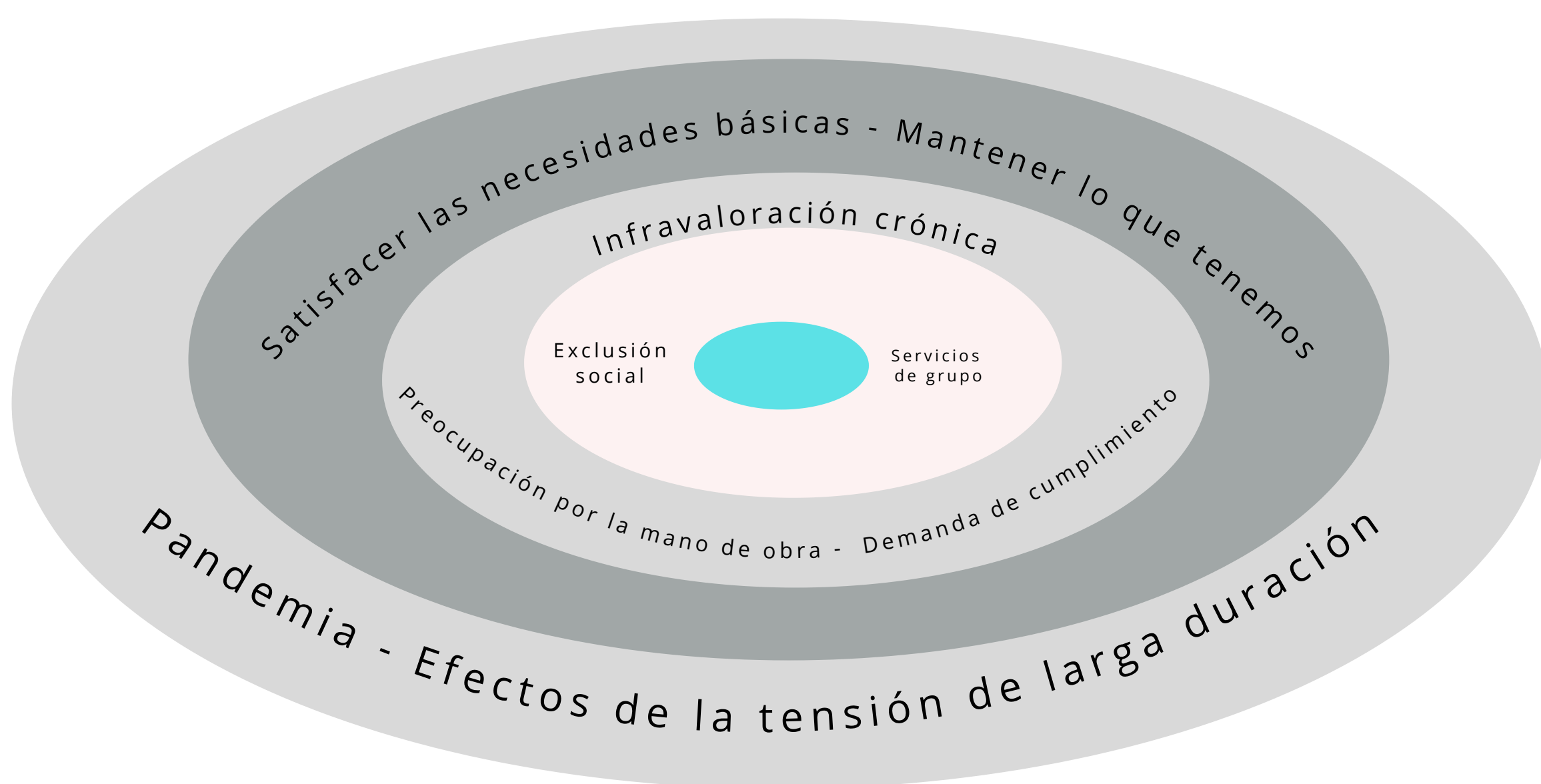
Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



NUESTRO MUNDO

Nuestro mundo desafía nuestra capacidad de responder a **La Llamada**. Muchas cosas compiten por nuestra atención y energía. Muchas cosas ponen a prueba nuestra confianza en la acción.

Los participantes activos en el Instituto de Aprendizaje se apoyan mutuamente para identificar formas positivas y posibles de aumentar su capacidad personal y organizativa para descubrir qué más es posible.



Confianza en la acción:
creencia en nuestra capacidad para marcar la diferencia cuando la incertidumbre es alta.

La intención es esencial para no dejarse abrumar por las fuerzas externas que conforman nuestro mundo. Decide utilizar este tiempo para moverse en el espacio azul.

Los participantes anteriores que dicen haberse beneficiado del Instituto de Aprendizaje lo utilizaron como un momento para hacer una pausa, pensar y reflexionar, probar nuevas prácticas, explorar nuevos marcos de referencia para dar sentido y significado, y hacer nuevas conexiones.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



LIDERAZGO

El liderazgo no requiere una posición de autoridad. Cualquiera practica el liderazgo cuando moviliza a **las personas** para que **afronten juntas los retos más difíciles**, manteniendo lo que es esencial, dejando ir lo que ya no sirve para el propósito más elevado y aprendiendo nuevas formas de adaptarse y prosperar.

Un reto es difícil cuando no hay una receta que asegure el éxito y el poder para progresar se distribuye entre personas con diferentes intereses y diferentes formas de entender el reto. La pérdida real es posible. Las preguntas perturban los roles y las rutinas establecidas. **Existe la presión de evitar el reto negando o culpando o buscando una respuesta rápida y fácil.**

Las prácticas de liderazgo incluyen...

... llegar a personas con intereses y puntos de vista diferentes, escuchar profundamente y hablar con compasión y valor.

...mantener conversaciones difíciles cuando hay desconexiones y tensiones entre los valores declarados y la experiencia real de las personas.

...notar y dejar de lado las presiones para evitar el trabajo y el tiempo necesarios para afrontar el reto.

...participando en ciclos de acción y reflexión para descubrir qué más es posible.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.

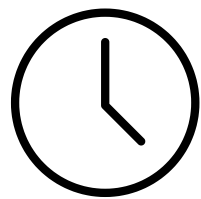


NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

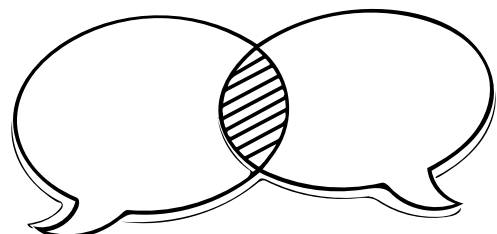
Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



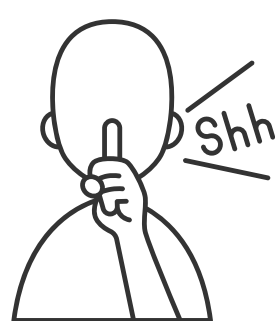
Paseo dialogado



Utiliza un temporizador para dividir el tiempo disponible por la mitad, de modo que las parejas tengan el mismo tiempo para practicar la escucha. Cada uno tarda unos 15 minutos en plantear las preguntas a su compañero y escuchar atentamente las respuestas.

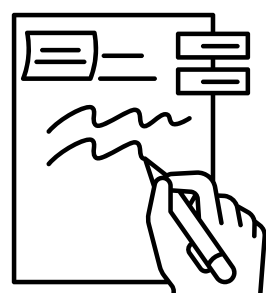


- **Comparta dos o tres experiencias que le hayan llevado hasta donde está en su trabajo.** (Empieza por una experiencia de la infancia o la adolescencia, si puedes recordar alguna).
- **Hable de uno o dos "ángeles" -ayudantes y mentores- en su trayectoria laboral hasta ahora. ¿Qué ha aprendido de cada uno de ellos?**
- **¿Dónde siente el futuro en su trabajo ahora mismo?**



Honra los silencios, son tan dignos de mantener la atención como el discurso.

Observe la disciplina de evitar los patrones típicos de conversación: compartir una experiencia similar, compadecerse, interpretar, ofrecer consejos.



Tómate dos minutos al final del paseo para escribir un diario: ¿Qué quiero recordar de mi paseo en forma de diálogo?

Cuando repitas esto, haz que sea un verdadero paseo al aire libre si puedes.

Algunas personas encuentran el silencio incómodo. Se sienten urgidos a responder a lo que su pareja ha dicho, afirmando, compartiendo una experiencia relacionada, ofreciendo una interpretación o un consejo.

Puede ser útil pensar en dejar que el silencio sea y no hablar en respuesta como un espacio para los pensamientos y reflexiones de una persona.

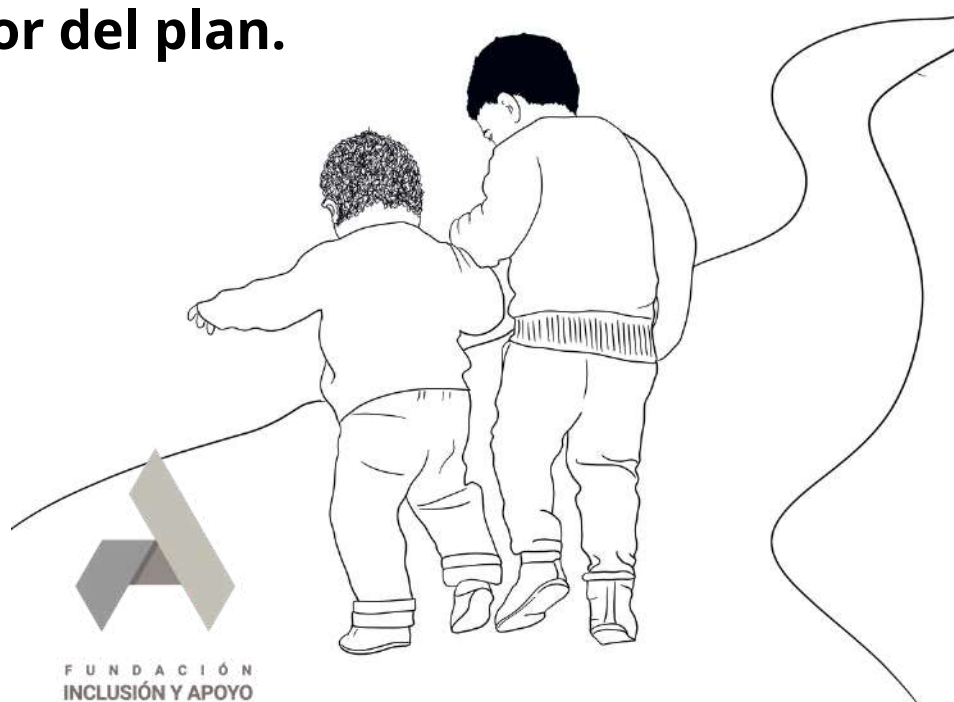
Mantener el espacio significa que estamos dispuestos a caminar junto a otra persona en cualquier viaje que esté haciendo sin juzgarla, sin hacerla sentir inadecuada, sin tratar de arreglarla o sin tratar de influir en el resultado.

Cuando damos espacio a otras personas, abrimos nuestros corazones y dejamos de juzgar y controlar.

-Heather Plett

Una conversación de planificación centrada en la persona seguirá un conjunto diferente de preguntas con el mismo espíritu.

A veces, un paseo de diálogo con la persona o una persona clave es una buena preparación para un facilitador del plan.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



CULTIVAR EL CAMPO SOCIAL

El campo social es la estructura de las relaciones que dan forma a la conciencia y la atención, y es el camino por el que surge el descubrimiento de lo que es posible.

Nos adentramos en el descubrimiento construyendo intencionadamente relaciones entre personas con diferentes perspectivas, diferentes intereses y diferentes capacidades. Estas relaciones rompen los límites que separan a las personas entre sí.

Construimos relaciones escuchando y hablando a los demás con curiosidad, compasión y valentía, conectando con el propósito más elevado y aprendiendo juntos probando nuevas formas y descubriendo cómo hacer más de lo que funciona.

La planificación centrada en la persona es, ante todo, una práctica de relación.

Una serie de métodos pueden enmarcar y guiar la conversación, pero ningún método puede funcionar bien a menos que las personas implicadas tengan un sentido de respeto, conexión personal y confianza.



Prácticas que cultivan el Campo Social para el descubrimiento

- **Hacer un espacio para conocer las historias de los demás: Paseo del dialogado.**
- **Notar los facilitadores de la escucha y las distracciones de la misma.**
- **Practicar la conciencia de los niveles de escucha.**



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



IDEAS CLAVE

DEJAR DE LADO LAS DISTRACCIONES

La Voz del Juicio hace que la mente se ocupe de clasificar: lo realista de lo irreal, lo posible de lo imposible, lo correcto de lo incorrecto, y así sucesivamente. Al volverse hacia adentro para escucharse a sí misma, la mente rechaza lo que no confirma los patrones actuales de pensamiento y práctica.

La Voz del Cinismo drena los sentimientos, el sentido y la energía al acumularse razones por las que el cambio deseado no puede producirse. Los trucos más comunes incluyen centrarse demasiado en la escasez, menospreciar el deseo de un futuro mejor como algo ingenuo, y negando la posibilidad del altruismo y el intercambio de regalos.

La Voz del Miedo congela la acción y anima a dar la espalda amplificando una sensación generosa de vulnerabilidad y riesgo

La práctica de la **curiosidad** abre la mente a nuevos pensamientos y desafía lo que se da por sentado.

MENTE ABIERTA

La práctica de la **compasión** abre el corazón, dando vida al sentimiento y al conocimiento encarnado.

CORAZÓN ABIERTO

La práctica de la **valentía** abre la voluntad, permitiendo el aprendizaje al dar pasos hacia un futuro deseable y respondiendo a lo que sucede como resultado.

VOLUNTAD ABIERTA



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Las voces del juicio, el cinismo y el miedo pueden ser útiles en un contexto de evaluación. No se trata de eliminarlas, sino de notar cuándo aparecen y dejarlas ir cuando se interponen en el camino de la comprensión de las perspectivas de los demás y el descubrimiento de lo que es posible.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



CUESTIONAR VIEJAS HISTORIAS



Las viejas historias limitan el descubrimiento de lo que es posible llenando la Voz del Juicio con una falsa certeza sobre lo que es imposible. Se esconden en lo que todo el mundo sabe.

Algunas historias antiguas se adhieren a los grupos de diagnóstico.

- Las personas con autismo no tienen interés en las relaciones.
- La gente que no usa palabras no tiene nada que decir.

Algunas historias antiguas limitan las posibilidades.

- Las personas tienen que prepararse para vivir en sus propios hogares completando un plan de estudios de habilidades para la vida independiente.
- Los empresarios de la Comunidad no contratan a personas que necesitan alojamiento.

Algunas viejas historias se adhieren a una persona.

- Es manipuladora y no se puede confiar en ella.
- No quiere trabajar.

La buena escucha percibe las viejas historias como sólo una parte de la vida de una persona e indaga para encontrar más.

La búsqueda de lo que es posible desafía la fijación en el pasado mirando al futuro de la comunidad que quiere nacer con la ayuda de la persona.

Algunas historias limitantes surgen de la subestimación de los efectos positivos de las altas expectativas y los efectos de la participación bien apoyada en un entorno comunitario; otras surgen de un exceso de confianza en las etiquetas de diagnóstico que pasan por alto las diferencias individuales en cuanto a puntos fuertes e intereses.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing





ESCUCHAR CON INTENCIÓN

| Nivel de escucha | Experiencia | Resultado |
|---|--|--|
| Escucha NIVEL 1 Descargando | Justo lo que esperaba. | Ninguna comprensión nueva. Ningún deseo de actuar. La mayoría de las veces se repiten las mismas ideas. |
| La Mente Abierta expresa la curiosidad y acalla la Voz del Juicio | | |
| Escucha NIVEL 2 Debatiendo | Me di cuenta de algunos hechos e ideas nuevas que desafiaron mis suposiciones y cambiaron mi forma de entender la situación. | Tener en cuenta las nuevas realidades; estar mejor informado. Más conscientes de los supuestos. Nuevas ideas y formas alternativas de entender la realidad actual. |
| El Corazón Abierto activa la compasión y domina la Voz del Cinismo | | |
| NIVEL DE ESCUCHA 3 Diálogo | He visto la situación, y mi lugar en ella, a través de los ojos de alguien cuya experiencia es diferente a la mía. He una nueva sensación de cómo otra persona experimenta la situación y cómo la siente. Mis propios sentimientos resuenan con los de alguien diferente a mí. | Conciencia de las diferencias reales en la experiencia y evaluación de la situación; nueva perspectiva; mejor comprensión de los aspectos de la situación que se han ocultado o evitado. |
| La Voluntad Abierta recurre al valor y transforma la Voz del Miedo | | |
| ESCUCHA- NIVEL 4 Creatividad Colectiva | No soy la misma persona ahora que cuando entré en esta conversación. Juntos generamos una comprensión y unas posibilidades que no existían cuando se inició la conversación. | Un sentido más fuerte de la posibilidad más alta en la situación y un aumento de la voluntad de llevar ese propósito a la realidad. |
| La tabla se basa en un vídeo sobre los niveles de escucha presentado por Otto Scharmer en el curso edX, U.Lab www.presencing.org/news/news/theory-u-introduction . | | |



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.

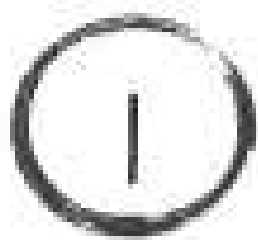
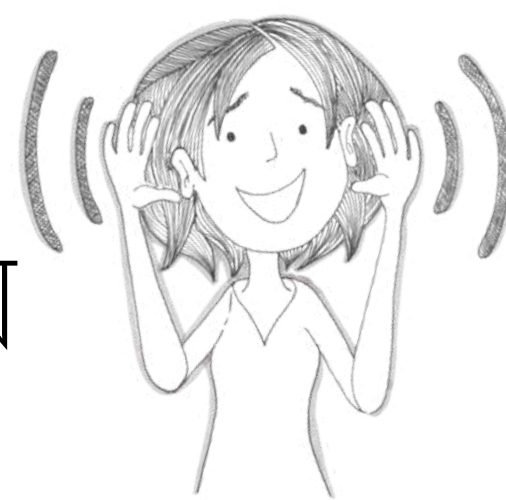


NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



ESCUCHAR CON INTENCIÓN



NIVEL DE ESCUCHA 1

Descarga



NIVEL DE ESCUCHA 3

Debate



NIVEL DE ESCUCHA 3

Diálogo



NIVEL DE ESCUCHA 4

Creatividad Colectiva



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



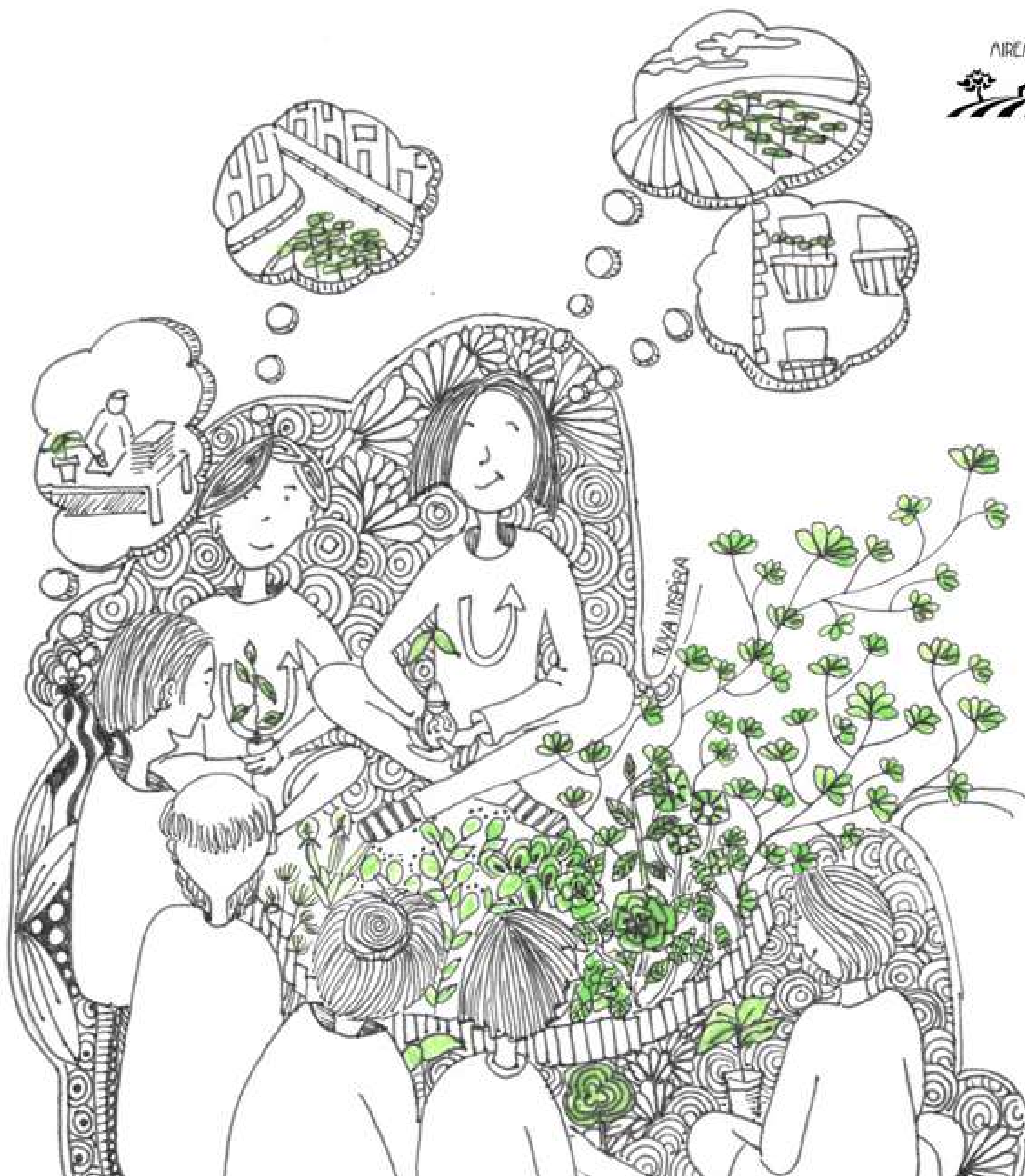
NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



No hay mayor poder
que el de una comunidad
que descubre lo que le importa.

-Margaret Wheatley



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Cambios Positivos

¿Qué cambios positivos veremos y oiremos a medida que la planificación centrada en la persona se convierta en una influencia aún mayor en la vida de las personas?



- Identifica todos los cambios positivos que puedas.
- Elige un top 3 y escríbelo en el chat.
- Dibuja o encuentra una imagen en línea que capte algo importante de esta reflexión y publícala en Slack



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.

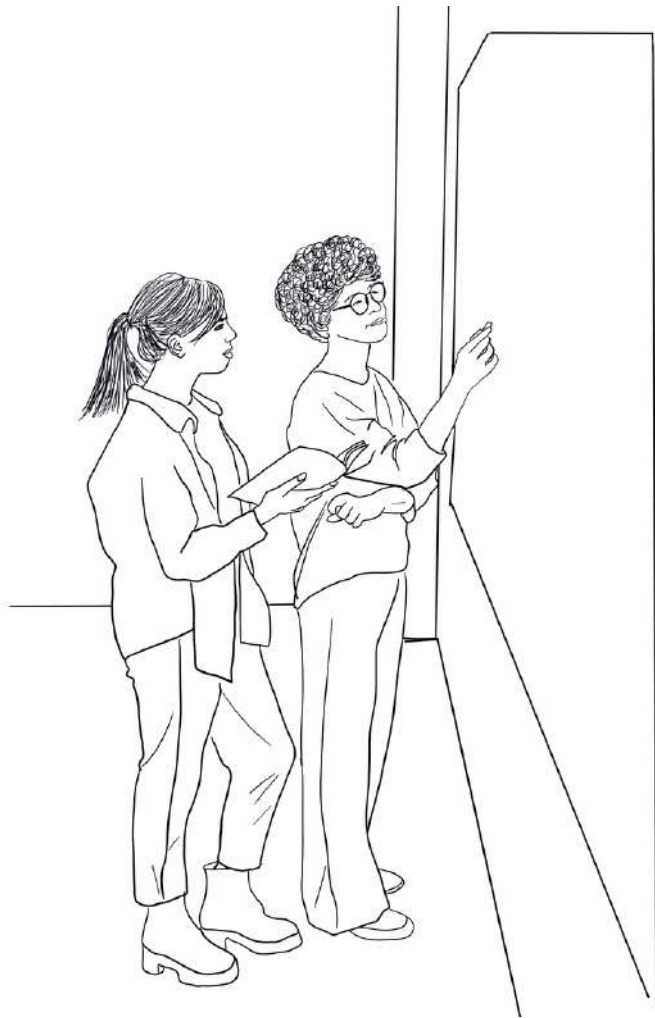


NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Desafíos



¿A qué retos nos enfrentamos para reforzar el impacto positivo de la planificación centrada en la persona?

- Identifica todos los retos que puedas.
- Elige un top 3 y escríbelo en el chat.
- Dibuja o encuentra una imagen en línea que capte algo importante de esta reflexión y publícala en Slack.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



MIRANDO MÁS ALLÁ



El tiempo y la energía son limitados.
Pruebe todo lo que le interese aquí cuando pueda sacar tiempo.

Vivir con

Los "Vivir Con" son una invitación a centrarse durante una semana en una dimensión de la búsqueda de lo que es posible. Sugerencia para esta semana: Escuchar.

- Renueva tu intención de centrarte en la escucha al comienzo de cada día.
- Comprueba que te encuentras bien durante 30 segundos después de las reuniones y conversaciones: ¿Cuál fue el nivel de escucha más común? ¿Cuál fue el nivel más alto de escucha?
- Observa cómo aparecen la Voz del Juicio, la Voz del Cinismo o la Voz del Miedo.
- Tómate unos minutos al final del día para escribir un diario sobre lo que notas.

Practica

Intenta llevar el Paseo del Diálogo (página ----) a tu mundo laboral o a tu comunidad. Fíjate en lo que te ayuda y lo que te impide invitar a alguien y encontrar media hora para dar un paseo con él.

Utiliza las preguntas tal como están o modifícalas.

Ver

Otto Scharmer. Niveles de escucha 8 minutos [www.presencing.org/news/news/theory-u-in-troduction & scroll to Videos](http://www.presencing.org/news/news/theory-u-in-troduction-&scroll-to-Videos), 7.

Beth Mount. Centrado en la persona vs. Centrado en el sistema. 3 minutos. <https://www.youtube.com/watch?v=y77y7XW8GtE&t=19s>

Leer

Beth Mount y John O'Brien ¿Qué más es posible? (4 p. infographic) inclusion.com/site/wp-content/uploads/2017/12/What-more-is-possible.pdf



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



SUS REFLEXIONES



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



DESCUBRIENDO

¿Qué más es posible?



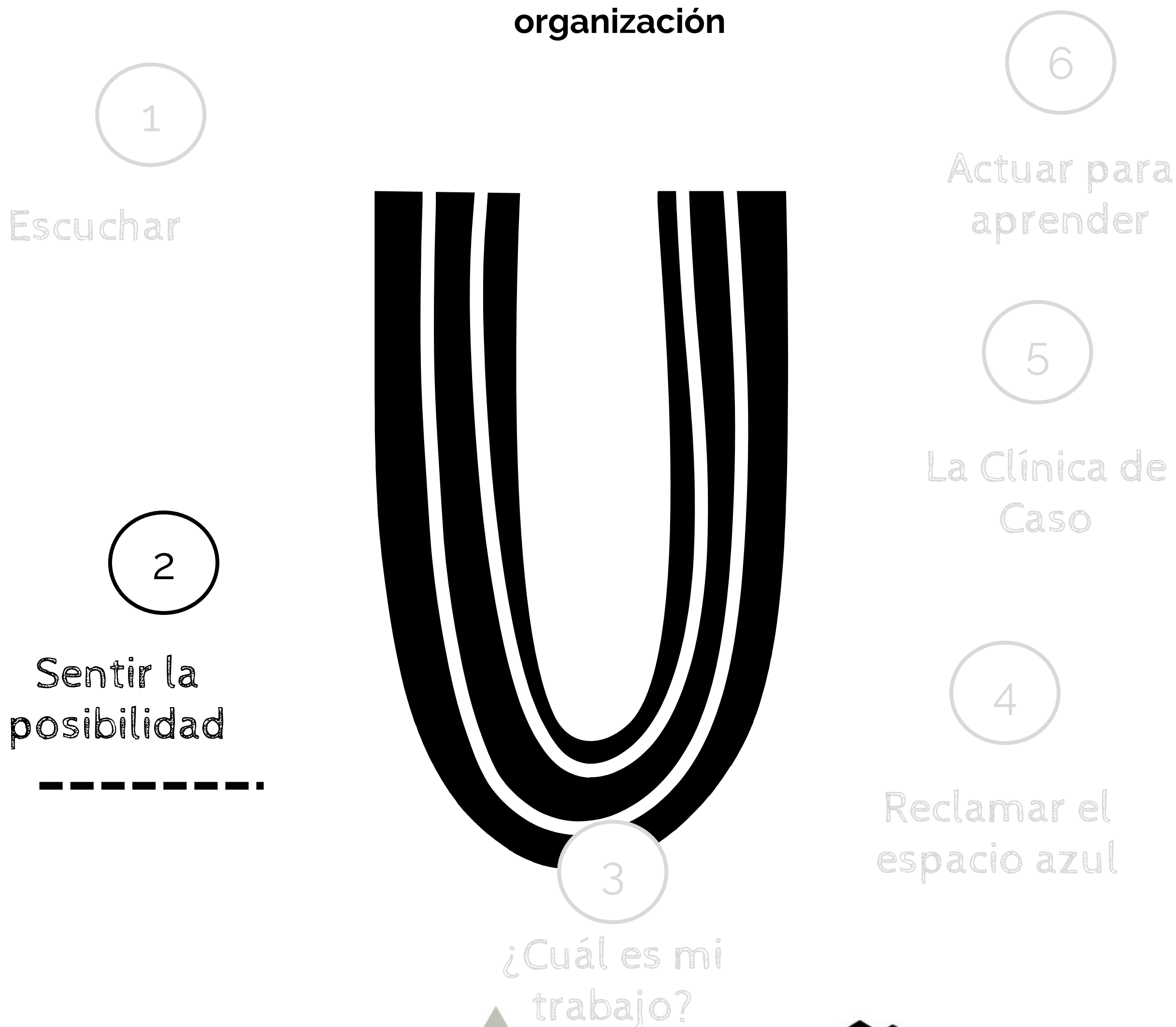
Liderazgo en la
planificación centrada
en la persona
**SESIÓN 02 SENTIR LA
POSIBILIDAD**

INTENCIÓN
HONRAR EL DESEO DE MÁS
DESCUBRIR
POSIBILIDAD DE SENTIDO
PASEO DEL DIÁLOGO
VIAJE DE APRENDIZAJE
ENTREVISTA DE DIÁLOGO
TRAZAR EL MAPA DEL SISTEMA EN EVOLUCIÓN
MIRANDO MÁS ALLÁ
VIAJE DE APRENDIZAJE
ENTREVISTA DE DIÁLOGO
ENTREVISTA CON LAS PARTES INTERESADAS
COMPARTIR EL LUGAR Y EL TIEMPO
MAPEAR EL SISTEMA EN EVOLUCIÓN

Liderazgo en la
planificación centrada
en la persona
**SESIÓN 02 SENTIR LA
POSIBILIDAD**

MAPA DEL CURSO DEL INSTITUTO DE APRENDIZAJE

**Aumentar nuestra capacidad para ejercer el
liderazgo en descubrir lo que es posible para
las personas que apoyamos y para nuestra
organización**



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



INTENCIÓN

Trabajamos en un modo de compromiso excesivo, satisfaciendo las demandas de múltiples inspectores, cumpliendo con las necesidades diarias de personal, trabajando horas extra para suplir al personal ausente o incluso para ganar lo suficiente para alimentar a nuestras familias. Nuestras listas de tareas nos obligan a centrar nuestra atención en los requisitos de supervivencia y del sistema, devorando el tiempo para las relaciones que dan sentido a nuestro trabajo.

Con demasiada frecuencia estamos cansados y posponemos el descanso y la renovación. Podemos estar impacientes por las soluciones rápidas, demasiado apurados y agotados para reflexionar y explorar. Confiamos en la costumbre y en las ideas establecidas para salir adelante. Nuestro sistema premia la eficiencia, reduciendo los servicios en incrementos de 15 minutos. La planificación centrada en la persona puede resbalar y convertirse en una acción rutinaria.

La mayoría de las personas a las que apoyamos se adaptan a nuestro ajetreo. Hacen una vida que tienen motivos para disfrutar con lo que hay disponible. Fijan sus expectativas en un nivel bajo. Cuando se les encuesta, suelen expresar su satisfacción con lo que les ofrecemos.

El primer paso para descubrir qué más es posible es **dar un paso intencionado** para descubrir qué más es posible, **eligiendo una búsqueda que altere el conocimiento establecido y nos desafíe a co-crear nuevas y valiosas experiencias en la vida comunitaria.**



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing

HONRAR EL DESEO DE MÁS

El deseo de tener una vida mejor amplía las posibilidades de apoyos individualizados que ayuden a las personas a vivir en sus propios hogares, a realizar trabajos reales, a desempeñar papeles valiosos en la vida del vecindario y de la comunidad, y a autodirigir sus apoyos.

Honramos el deseo de más cuando reunimos intencionadamente a diversos cocreadores, tendemos a un campo social saludable escuchando con mentes abiertas, corazones abiertos y voluntades abiertas, identificamos qué más es posible y aprendemos probando nuevas formas de establecer a las personas en roles comunitarios valiosos.

La Acción Colectiva Basada en la Conciencia, una forma de hacer el cambio cuando el objetivo es descubrir qué más es posible, se guía por la **Teoría U**.*

Esta forma de organizar el cambio puede aportar nuevas posibilidades a la vida de las personas, las organizaciones, los sistemas y las comunidades. Abre un campo fértil para cualquier facilitador de la planificación centrada en la persona que quiera descubrir los intereses y dones de una persona y desarrollar roles comunitarios valiosos. Puede orientar la transformación de las organizaciones.

El deseo de más puede tener su origen en...

...personas y familias, a menudo con el apoyo de grupos de defensa.

...líderes de organizaciones comprometidas con la justicia social.

...cualquier persona que asuma la responsabilidad de no servir adecuadamente a una persona o grupo de personas.



*La Teoría U y la práctica de la Acción Colectiva Basada en la Conciencia son la creación de una red global de creadores de cambio dirigida por Otto Scharmer y un grupo central que establece The Presencing Institute www.presencing.org



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.

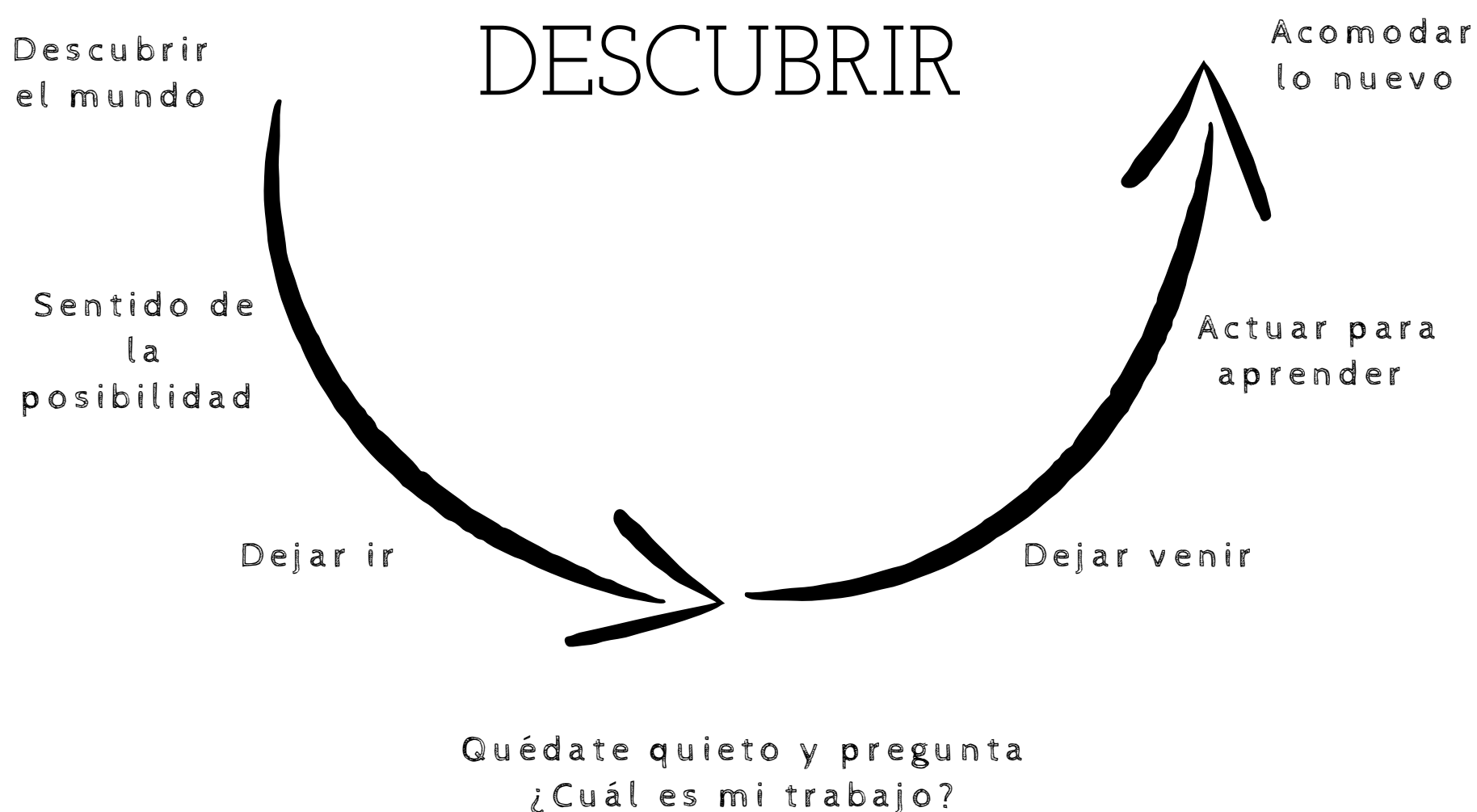


NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



IDEAS CLAVE



Esto resume la práctica de la Acción Colectiva Basada en la Conciencia.

I. Comience el viaje con la elección de **dar un paso hacia el descubrimiento**. Formular la intención de explorar qué más es posible en la vida de una persona o en las capacidades de una organización o en el desarrollo de una comunidad. Reclama tiempo y espacio para el viaje e invita a un grupo pequeño y diverso a unirse. Deja de descargar y domina el impulso de buscar soluciones.

II. Sentir la posibilidad. Conectar con personas y lugares que ofrezcan nuevas perspectivas y posibilidades. Abrir la mente y el corazón a diferentes formas de conocimiento, diferentes pensamientos, diferentes estructuras y diferentes prácticas. Acepta la alteración de los supuestos que se han establecido.

III. Quédate quieto y discierne el propósito más elevado al que puede servir el viaje. **¿Cuál es el Trabajo** que generará el mayor significado?, **¿Qué quiere nacer con nuestra ayuda?**

IV. Para hacer el Trabajo, qué hay que **dejar ir** y qué imagen de posibilidad **dejemos que venga**.

V. Qué ciclos de **acción + aprendizaje** desarrollarán nuestras capacidades para descubrir qué más es posible. para las personas y para nuestra organización.

VI. Hacer **adaptaciones a lo nuevo** que sostengan y construyan nuestros descubrimientos.

Este proceso puede guiar una reunión de 60 minutos (véase la sesión 5: La clínica del caso) o una transformación organizativa de varios años de duración (consulte su ejemplar de Hanns Meissner, Blue Space).

La acción colectiva funciona cuando diversas personas forman un grupo central y se comprometen a un viaje de descubrimiento. En el caso de una persona, reúna a un círculo que incluya a su familia, amigos, DSP y miembros de la comunidad, así como a profesionales interesados en el descubrimiento. Para el cambio organizativo, encargue una búsqueda a una sección transversal de la organización, las personas apoyadas, los familiares, los miembros de la comunidad y otros.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.

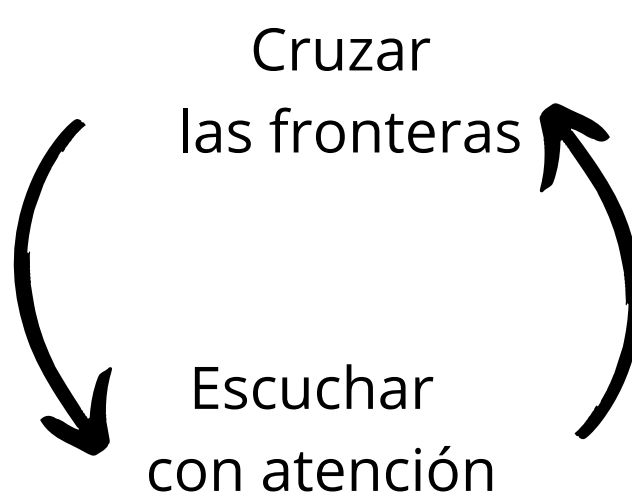


NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



SENTIR LA POSIBILIDAD



Las nuevas posibilidades aparecen en el diálogo, escuchando y hablando desde el corazón con personas con experiencias y perspectivas diferentes. Atraviesa las fronteras y nos hace salir de las cajas que suelen dar forma a nuestra forma de pensar. El diálogo se produce cuando nos liberamos. Durante unos minutos tranquilos, no hay ningún problema urgente que resolver, ningún asunto que hacer, nadie a quien persuadir. La diferencia se recibe como un regalo que amplía la conciencia de las posibilidades. Cuando otro punto de vista difiere de las expectativas, puede disparar la imaginación. El diálogo permite practicar la detección de las distracciones y devolver la atención a lo que está surgiendo en la conversación.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



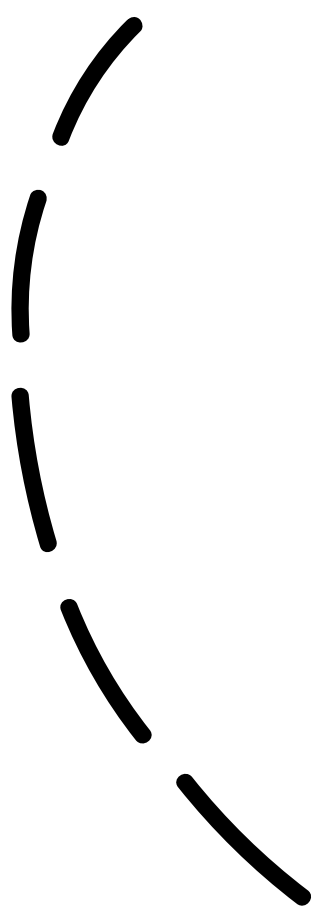
Esta sesión presenta tres prácticas para percibir las posibilidades:

- **Recorridos de aprendizaje:** explorar diferentes formas de hacer el trabajo.
- **Entrevista de diálogo:** descubrir las esperanzas y preocupaciones.
- **La evolución del mapa** identifica los bordes de crecimiento y dónde retirarse.

A partir de la página 36 hay instrucciones para varias prácticas de percepción. Cuando tengas tiempo, esperamos que pruebes una o varias de estas prácticas con la gente de tu país. Esta es una oportunidad

Practicar la conciencia de la escucha, aumentar el repertorio de formas de descubrir lo que es posible y percibir las posibilidades en tu propia situación.

Busca la oportunidad de cruzar las fronteras y conectar con...



- ... personas que reciben ayuda
- ...familias
- ...DSP, supervisores de primera línea, personal administrativo y de oficina.
- ...los fundadores y antiguos líderes de su organización
- ...organizaciones que proporcionan apoyos individualizados.
- ...líderes comunitarios



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



IDEAS CLAVE

| Nivel de escucha | Experiencia | Resultado |
|---|--|--|
| Escucha NIVEL 1 Descargando | Justo lo que esperaba. | Ninguna comprensión nueva. Ningún deseo de actuar. La mayoría de las veces se repiten las mismas ideas. |
| La Mente Abierta expresa la curiosidad y acalla la Voz del Juicio | | |
| Escucha NIVEL 2 Debatiendo | Me di cuenta de algunos hechos e ideas nuevas que desafiaron mis suposiciones y cambiaron mi forma de entender la situación. | Tener en cuenta las nuevas realidades; estar mejor informado. Más conscientes de los supuestos. Nuevas ideas y formas alternativas de entender la realidad actual. |
| El Corazón Abierto activa la compasión y domina la Voz del Cinismo | | |
| NIVEL DE ESCUCHA 3 Diálogo | He visto la situación, y mi lugar en ella, a través de los ojos de alguien cuya experiencia es diferente a la mía. He una nueva sensación de cómo otra persona experimenta la situación y cómo la siente. Mis propios sentimientos resuenan con los de alguien diferente a mí. | Conciencia de las diferencias reales en la experiencia y evaluación de la situación; nueva perspectiva; mejor comprensión de los aspectos de la situación que se han ocultado o evitado. |
| La Voluntad Abierta recurre al valor y transforma la Voz del Miedo | | |
| ESCUCHA- NIVEL 4 Creatividad Colectiva | No soy la misma persona ahora que cuando entré en esta conversación. Juntos generamos una comprensión y unas posibilidades que no existían cuando se inició la conversación. | Un sentido más fuerte de la posibilidad más alta en la situación y un aumento de la voluntad de llevar ese propósito a la realidad. |
| La tabla se basa en un vídeo sobre los niveles de escucha presentado por Otto Scharmer en el curso edX, U.Lab www.presencing.org/news/news/theory-u-introduction . | | |



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



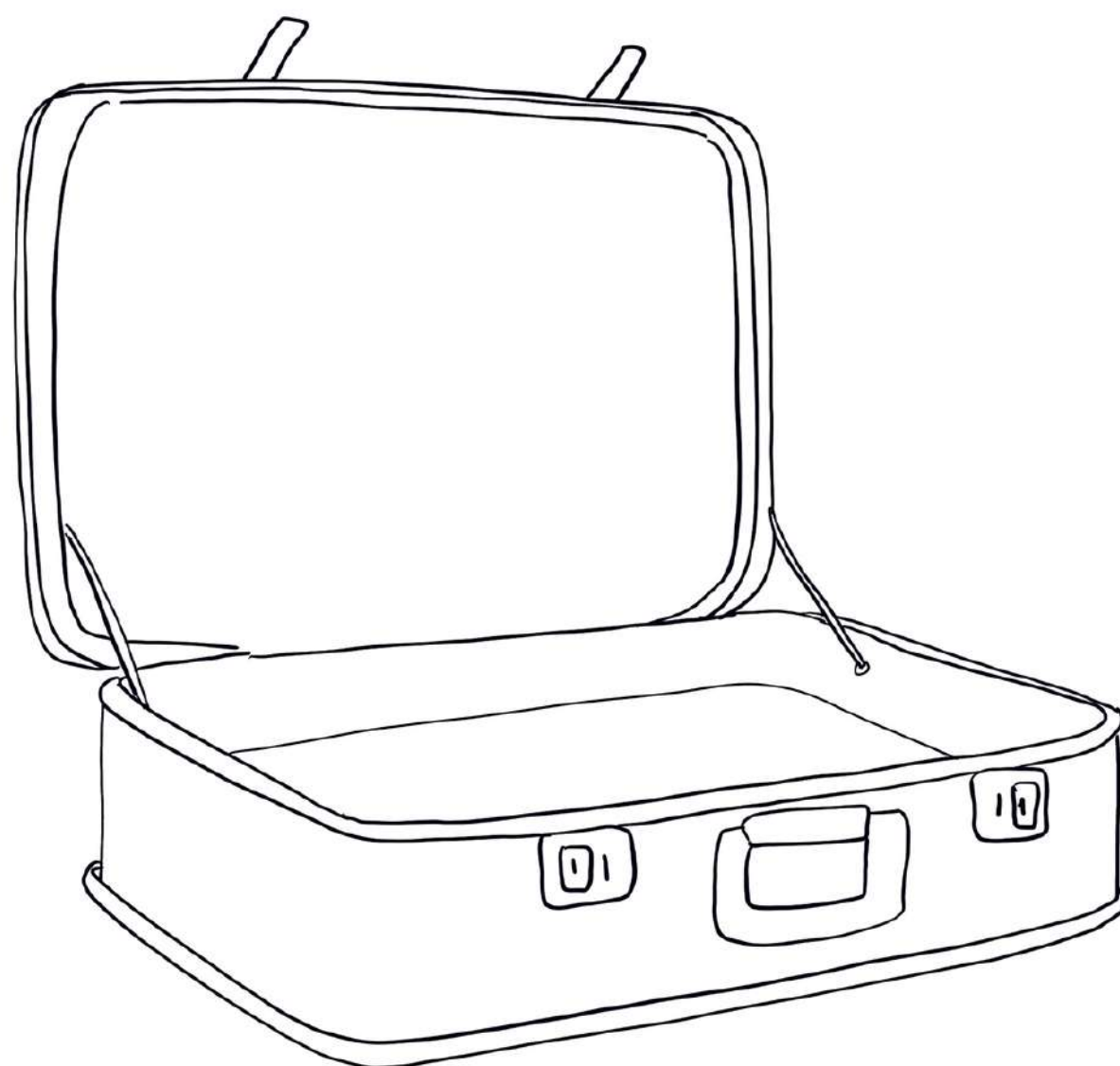
Viaje de aprendizaje

El propósito de esta conversación es compartir algo de lo que su organización está aprendiendo sobre el apoyo centrado en la persona, imaginando cada uno que está organizando un Viaje de Aprendizaje para los demás. No se trata de una invitación real.

Si yo fuera su anfitrión en un Viaje de Aprendizaje a mi organización, esto es lo que querría que viera y escuchara y esta es la razón. Estas son dos o tres personas que me gustaría que conocieras y esta es la razón por la que quiero que las conozcas.

Recuerda que no pretendes la perfección, sólo compartir lo que estás aprendiendo.

Utilice este espacio para escribir un diario durante un par de minutos sobre lo que le ha surgido en esta conversación.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Entrevista de diálogo

El propósito de esta conversación es identificar oportunidades para hacer que su organización sea aún más fuerte en la cocreación de apoyos centrados en la persona, escuchando mientras cada persona toma su turno para reflexionar sobre estas preguntas.

Estaríamos aún más capacitados para descubrir qué más es posible si...

- Mencione uno o dos cambios que harían a su organización aún más fuerte para descubrir qué más es posible,
- Identifique un gran obstáculo para realizar esos cambios y dos o tres razones por las que existe ese obstáculo.

Utiliza este espacio para hacer un diagrama que identifique y conecte los cambios deseables, los obstáculos y las razones del obstáculo. Haz una foto y publícala en Slack.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



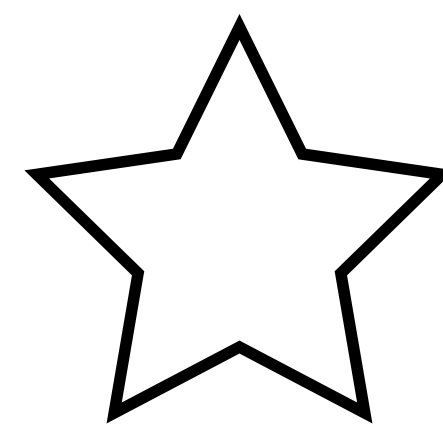
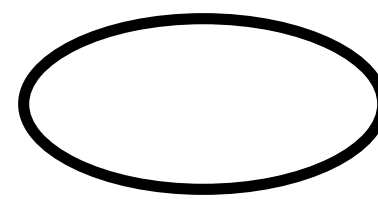
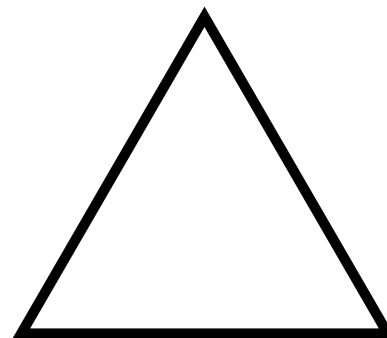
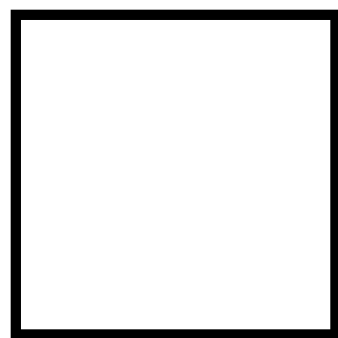
NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Trazar un mapa del sistema en evolución

Prácticas



| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| | Atención institucional | Atención médica gestionada | Apoyos integradores | Apoyos comunitarios |
| Cómo vemos a las personas que utilizan la ayuda a largo plazo | Como trágico y vulnerable o peligroso | Como consumidores con necesidades clínicas | Como individuos con capacidades | Como ciudadanos |
| Nuestra respuesta de diseño | Crear instituciones especiales | Coordinar la atención | Ofrecer apoyos centrados en la persona | Movilizar los recursos de la comunidad |
| Resultados | Cuidado personal, actividad, alojamiento | Plan de atención coordinada con las nivel de servicio Satisfacción del consumidor | Apoyos individualizados que conducen al empleo, al hogar y relaciones | Funciones valoradas Una vida de distinción |

Este marco* cuenta la historia del desarrollo de los servicios humanos desde la época en que operar una buena institución era la punta de lanza de la evolución hasta la frontera actual de la cocreación de una comunidad inclusiva. El cambio de la atención en entornos especiales (columnas rojas y marrones) al apoyo en la vida comunitaria (columnas verdes y azules) marca el mayor cambio.

Cada periodo ha movido el borde de crecimiento del campo, pero muchos aspectos de lo que ha pasado antes permanecen. Lo que permanece no sólo incluye edificios y programas, sino también prácticas de gestión y formas de pensar. El sistema de Medicaid exige apoyos, pero mantiene muchas prácticas adecuadas para la atención institucional. La falta de adecuación entre las estructuras y la gestión adecuadas para la atención y las prácticas que fomentan el desarrollo de los apoyos produce obstáculos para descubrir qué más es posible

* Adaptado de Hanns Meissner, Creating Blue Space, capítulo 4. En la página 50 hay una tabla más detallada. El video de Hann habla sobre las tablas, Parte 1 www.youtube.com/watch?v=jC5_P4dpETM&t=1s Parte II www.youtube.com/watch?v=hX-jfgn4x0s&t=4s



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



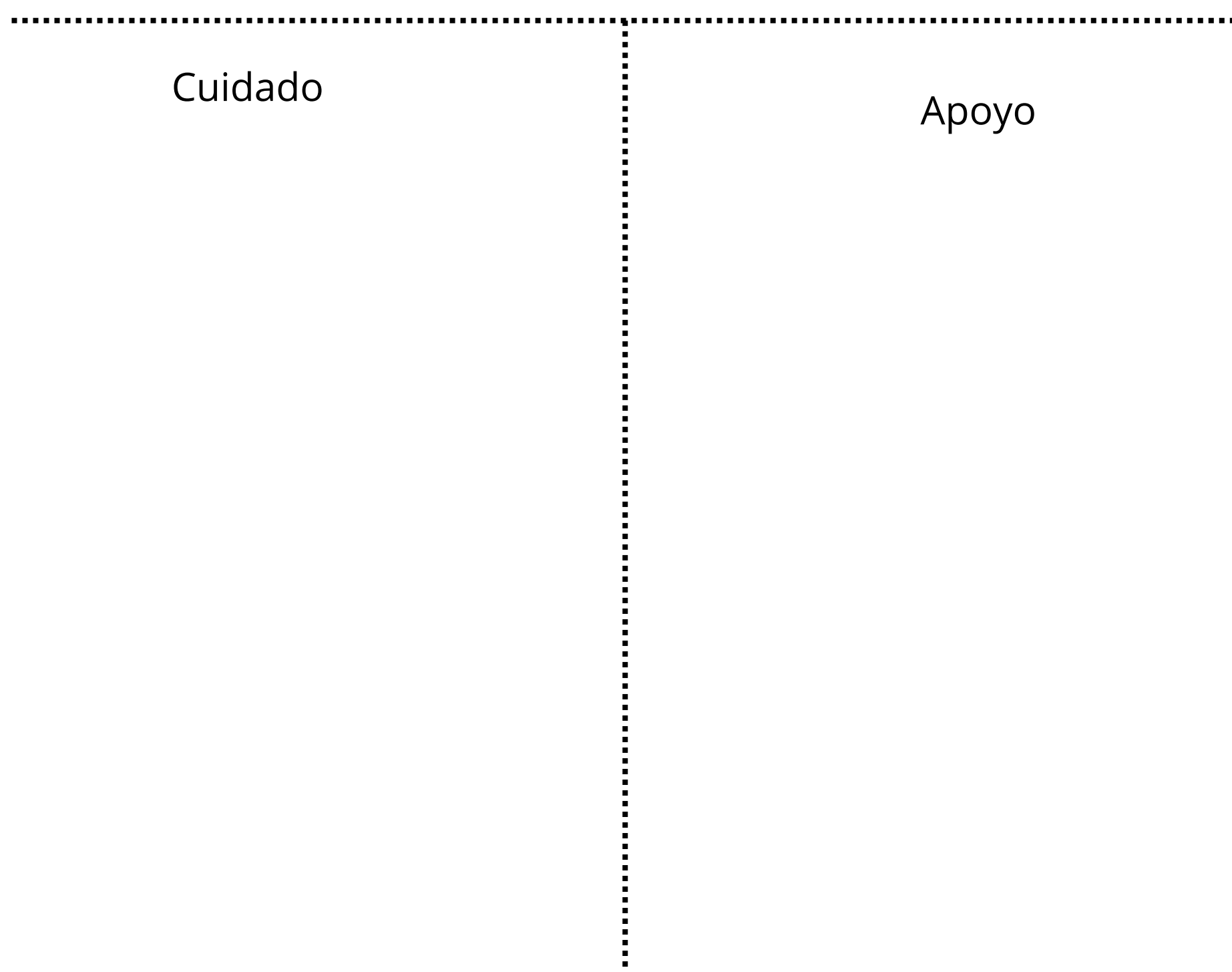
Prácticas

Haz una "T" y etiqueta la columna de la izquierda como "Cuidado" y la de la derecha como "Apoyo".

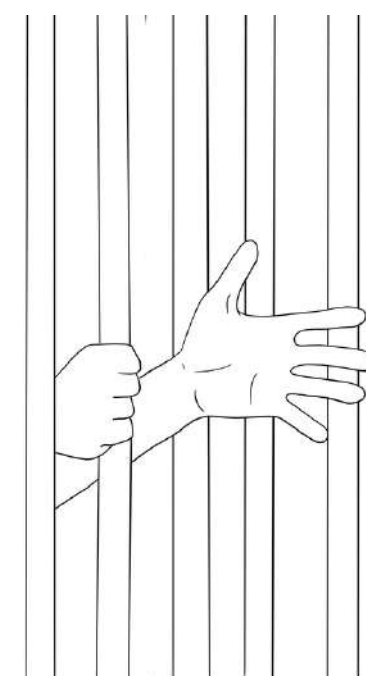
Identifique dos o tres influencias que lleven a su organización hacia el futuro fomentando el crecimiento del apoyo centrado en la persona (la columna de la derecha, la mitad verde y azul de la tabla).

Identifique dos o tres influencias que devuelvan nuestra atención a los cuidados (columna izquierda, mitad roja y marrón de la tabla).

Haz un dibujo rápido o busca imágenes en Internet que reflejen algo que hayas notado sobre las tensiones entre el cuidado y el apoyo.



Una institución es cualquier lugar en el que se aísla, segrega o congrega a personas que han sido etiquetadas profesionalmente.
 Una institución es cualquier lugar en el que las personas no tienen o no se les permite ejercer el control sobre sus vidas y sus decisiones cotidianas.
 Una institución no se define únicamente por su tamaño.



PRENSA DE INCLUSIÓN
 47 Indian Trail, Toronto
 Ontario Canada M6R 1Z8
 p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
 inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
 INCLUSIÓN Y APOYO
 APROCOR

Creemos en cada persona.
 Una persona, un compromiso.



NEW YORK
 ALLIANCE FOR
 INCLUSION & INNOVATION
 Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



MIRANDO MÁS ALLÁ



El tiempo y la energía son limitados.

Pruebe todo lo que le interese aquí cuando pueda sacar tiempo.

Vivir con

Los "Vivir con" son una invitación a centrarse durante una semana en una dimensión de la búsqueda de lo que es posible. Sugerencia para esta semana: Sentir las posibilidades.

- Renueva tu intención de Sentir Posibilidades cada mañana.
- Esté atento a las posibilidades interesantes para reforzar la capacidad de descubrir lo que es posible. Una canción en el trayecto al trabajo, la portada de una revista, una observación, una conversación... todo ello puede sugerir una posibilidad que merece la pena considerar.
- Observa cómo las Voces del Juicio, el Cinismo y el Miedo aparecen para tratar de desanimarte a que te des cuenta de lo que más puede ser posible.
- Tómate unos minutos al final del día para escribir un diario sobre los descubrimientos del día.

Practica

¡Hay grandes recursos cerca. Aunque la investigación con personas nuevas para ti tiene un gran potencial, incluso el diálogo con alguien que ves a diario puede hacer aflorar posibilidades interesantes.

Elige una de las guías de diálogo que aparecen en la página opuesta e invita a un compañero a compartirla contigo. Cada práctica lleva una hora más o menos, más el tiempo para hacer la invitación. Intenta seguir la guía tal y como está escrita.

Observa lo que se interpone en tu camino. No te preocupes si no puedes superar lo que te aleja, la conciencia de lo que limita la acción puede conducir a cambios útiles.

Ver

Hanns Meissner. El sistema en evolución Parte 1 (10 minutos) www.youtube.com/watch?v=jC5_P4dpETM&t=1s & Parte II (14 minutos) www.youtube.com/watch?v=hX-jfgn4x0s&t=4s

Beth Mount .Elementos de la práctica centrada en la persona (50 min). www.youtube.com/watch?v=tOQYi7G57oI

Leer

John O'Brien y Chris Liuzzo. Seeking Transformation (documento de 5 páginas). [/inclusion.com/site/wp-content/uploads/2020/10/Seeking-Transformation.O'Brien.pdf](https://inclusion.com/site/wp-content/uploads/2020/10/Seeking-Transformation.O'Brien.pdf)



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Viaje de aprendizaje

Un viaje de aprendizaje es una oportunidad para ampliar el horizonte de posibilidades visitando y aprendiendo de lugares con potencial. Funciona mejor cuando un pequeño grupo hace el viaje junto.

Considere los viajes de aprendizaje para explorar cómo otras organizaciones...

...apoyar a las personas que viven en sus propios hogares, que tienen trabajos comunitarios, que participan junto a otros ciudadanos en la vida de la comunidad, que se dedican al aprendizaje permanente y que autodirigen sus apoyos.

...ayudar a las personas con necesidades complejas o difíciles a desempeñar funciones comunitarias.

...se comprometen con el cambio transformacional.

...desarrollar trabajadores de apoyo directo comprometidos.

Salga del mundo de los servicios humanos y visite las iniciativas comunitarias y empresariales relacionadas con la construcción de la comunidad.



Descubrir nuevas posibilidades en un ámbito social más amplio

Sé consciente

- Tu propósito es expandir tu sentido de lo que es posible y cómo lo nuevo llega a ser. Suspende la voz del juicio y la voz del cinismo y accede a tu sentido de la curiosidad, la apreciación y el asombro.

- Un Viaje de Aprendizaje amplía su campo social conectando su trabajo con el de otras personas con un sentido similar.

- Practica tres formas de escuchar...

... escucha a los demás; permite que lo que otros ofrecen te toque e influya
 ... escúchate a ti mismo; atiende a lo que surge en tu interior cuando experimentas el trabajo de los demás
 ... escucha el todo emergente: sintoniza con lo que el campo social más amplio te está mostrando sobre tu propósito más elevado y cómo profundizar en él.

- Toma lo que oyes y ves como punto de partida e improvisa preguntas que profundicen en tu comprensión.

- Escucha y acoge los atisbos de la mejor posibilidad de futuro para aquellos con los que te encuentras y para toda la situación que compartes con ellos.

Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
 47 Indian Trail, Toronto
 Ontario Canada M6R 1Z8
 p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
 INCLUSIÓN Y APOYO
 APROCOR

Creemos en cada persona.
 Una persona, un compromiso.



NEW YORK
 ALLIANCE FOR
 INCLUSION & INNOVATION
 Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Viaje de aprendizaje

Pasos

Identifique una organización que le proporcione un nuevo sentido de lo que es posible y diferentes enfoques para avanzar hacia esas posibilidades y organice una visita. Sobre la base de la discusión con el anfitrión, redacte algunas preguntas para la orientación inicial.

- Organice un programa con el anfitrión que permita a los visitantes conocer a una variedad de personas y experiencias y aprender de la mayor parte posible del trabajo de la organización en el tiempo disponible.

- Viaja al lugar donde se encuentra el anfitrión. Hazte un tiempo para volver a tener nuevas intenciones para la visita.

- Los miembros del equipo observan y confían en su intuición para observar e indagar, haciendo preguntas sencillas y auténticas que surjan en el momento. Practicar la escucha profunda para mantener el espacio para las conversaciones con los anfitriones.

- Dedique tiempo a la reflexión individual y en grupo sobre la visita. Si la visita dura más de un día, dedica tiempo al final de cada día. Comparta... • ¿Qué es lo que más me llamó la atención?

- ¿Qué me ha tocado?

- ¿Qué me ha sorprendido?

- ¿Hay algo que quiera seguir?

- Lleva lo que has aprendido a casa y compártelo para las conversaciones con los anfitriones.

Posibles preguntas

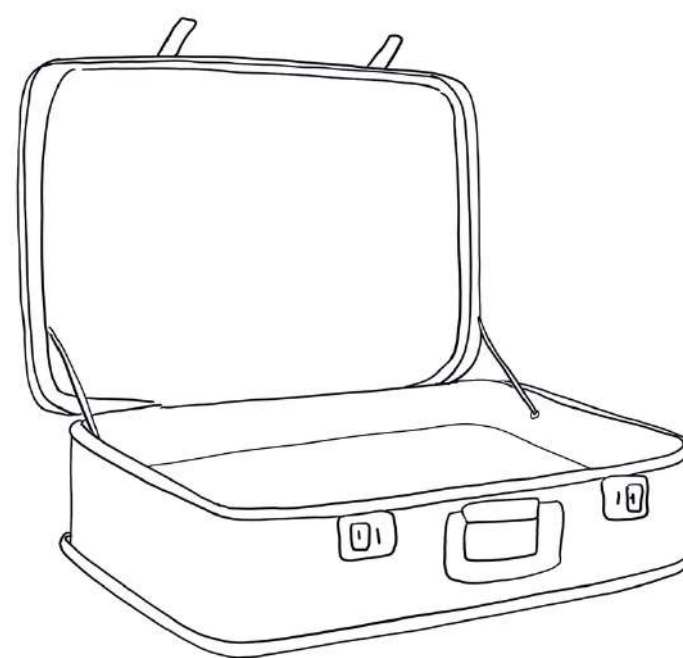
- ¿Qué ha sido lo más importante a la hora de clarificar y aumentar el compromiso con los apoyos individualizados?

- ¿Cuáles han sido las fuentes de energía y creatividad más importantes para avanzar hacia los apoyos individualizados?

- ¿Cuáles han sido los hitos más importantes de su viaje hasta ahora?

- ¿A qué problemas o desafíos se enfrenta que frenan o ralentizan el movimiento? ¿Por qué cree que existen estos retos?

- Si pudiera cambiar sólo dos cosas de nuestro sistema para apoyar mejor la transformación, ¿qué cambiaría y por qué?



Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Entrevista de diálogo

Ver a través de los ojos de otro

Una entrevista de diálogo es una conversación reflexiva

abierta a la experiencia y la comprensión de la persona que realiza la entrevista. También está abierta a pensar juntos de manera que surjan semillas de nuevas posibilidades. La página web

Sé consciente

Ver a través de los ojos de otro

El oyente está auténticamente interesado en la perspectiva y el pensamiento del otro y está dispuesto a seguir el pensamiento que se desarrolla en el momento. La intención del oyente es crear confianza con los afectados por el cambio y conectarlos con el trabajo.

Sé consciente

El oyente está auténticamente interesado en la perspectiva y el pensamiento del otro y está dispuesto a seguir el pensamiento que se desarrolla en el momento. La intención del oyente es crear confianza con los afectados por el cambio y conectarlos con el trabajo.

- Tu propósito es sacar lo mejor de la persona que te está entrevistando. Suspende tu voz de juicio y abre tu corazón a la persona para que puedas empezar a ver su situación a través de sus ojos.

- Piensa en algunas preguntas abiertas para iniciar y guiar la conversación. A continuación, déjate llevar por la corriente, accede a tu ignorancia atendiendo a las preguntas que se te ocurran y confiando en ellas, y encuentra los momentos adecuados para hacerlas.

- Sigue la conversación a medida que se desarrolla. Deje de lado cualquier ansiedad por tener el control para que la persona que realiza la entrevista tenga espacio para descubrir nuevas conexiones y, tal vez, por motivos de pensamiento compartido.

- Aprovecha la presencia -la apertura tranquila y apreciativa a la persona que tienes delante- y el silencio. No interrumpas los momentos de silencio, pero mantente presente. Observa y deja pasar las distracciones que te sacan de la conversación.

- Escuche y acoja los atisbos de la mejor posibilidad de futuro para la persona que le concede la entrevista y para toda la situación que comparte con ella.

- No estás ahí para vender o persuadir, sino para escuchar y aprender. Tenga clara la importancia de la contribución potencial de esta persona para entender el trabajo de fortalecimiento de la práctica centrada en el individuo



Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Entrevista de diálogo

Pasos

- Organice un lugar tranquilo y prevea unos 30-45 minutos para la entrevista. Dedica unos 15 minutos antes de la entrevista a tranquilizarte y centrar tu intención en la entrevista.
- Elige o enmarca algunas preguntas abiertas y elige una pregunta para iniciar la conversación. Deja que la conversación se desarrolle; no te atasques en preguntas preparadas.
- Disfruta de la conversación, incluso cuando algunas de ellas puedan ser desafiantes o difíciles de escuchar.
- Tómate entre 10 y 15 minutos después de la entrevista para reflexionar y escribir en un diario para captar las ideas y percepciones que quieres recordar.
 - ¿Qué es lo que más me llamó la atención?
 - ¿Qué me ha tocado?
 - ¿Qué me ha sorprendido?
 - ¿Hay algo que quiera seguir?
 - ¿Dónde estaba mi nivel de escucha?

Posibles preguntas

- ¿Qué te movió a ponerte en marcha (a aceptar este trabajo, a unirte a esta organización concreta, a seguir este camino)? ¿Qué pretendía conseguir?
- Pensar en la situación de las personas que necesitan apoyos...
 - ... lo que te da esperanza
 - ... lo que le preocupa
- Cuando se enfrentó a grandes retos en el pasado, ¿qué le ayudó a afrontarlos?
- ¿Cuál ha sido su aprendizaje más importante sobre el liderazgo para un cambio significativo?
- ¿En qué posibilidades de futuro cree que es más importante invertir?
- ¿Cuáles son los mayores retos a los que se enfrenta usted (y/o su organización) actualmente? ¿Cuál cree que es el origen de estos retos?
- ¿Qué le rompe el corazón?
- ¿Qué le quita el sueño?
- ¿Qué preguntas le interesan más ahora?



Basado en Sensing Journeys.
www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
 47 Indian Trail, Toronto
 Ontario Canada M6R 1Z8
 p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
 INCLUSIÓN Y APOYO
 APROCOR

Creemos en cada persona.
 Una persona, un compromiso.



NEW YORK
 ALLIANCE FOR
 INCLUSION & INNOVATION
 Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Entrevista con las partes interesadas

Una entrevista con las partes interesadas es una oportunidad para descubrir

cómo es su trabajo desde el punto de vista de las personas cuyas vidas se ven afectadas por lo que haces y cómo lo haces. Es una forma de averiguar qué valoran de tu trabajo y qué querrían que cambiaras.

Considere la posibilidad de invitar a una entrevista a ...

- Personas a las que apoyas.
- Miembros de la familia.
- Aliados.
- Tutores legales.
- Empleadores y propietarios de las personas a las que apoya.
- Los trabajadores de apoyo directo y los supervisores de primera línea que se ven influidos por su trabajo (no hay que olvidar al personal administrativo).
- Mandos intermedios y superiores.
- Miembros del consejo de administración.
- Personal de otras organizaciones que sirven a las personas que la organización apoya.
- Gestores en el sistema de apoyo a largo plazo.

Vea su trabajo desde fuera

Sé consciente

Tu propósito es aprender todo lo que puedas sobre la forma en que la persona que te entrevista experimenta tu trabajo. Deja de lado la voz del juicio y abre tu corazón para poder ver tu trabajo a través de sus ojos.

- Elige algunas preguntas abiertas para empezar y guiar la conversación. A continuación, déjate llevar por la corriente. Accede a tu ignorancia atendiendo y confiando en las preguntas que se te ocurren y encontrando buenos momentos para hacerlas.
- Estás buscandola verdad de esta persona sobre algo que también te importa a ti: tu perfección. Fíjate en lo que no te gusta o en lo que te incomoda. A continuación, deja de lado las explicaciones, las justificaciones y los argumentos que se te ocurran. Sea lo que sea lo que te aleje, vuelve a la intención de escuchar con curiosidad, compasión (tanto para ti como para el otro) y valor.
- Aprovecha al máximo la presencia y el silencio: una apertura tranquila y agradecida a la persona que tienes delante. No interrumpas los momentos de silencio, pero mantente presente.
- Escuche y acoja los atisbos de la mejor posibilidad de futuro para la persona que le concede la entrevista y para toda la situación que comparte con ella.

Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Pasos

- Haz una lista de las personas cuya percepción de tu trabajo puede ayudarte a mejorar. No olvide a las personas que podrían ser fáciles de pasar por alto. Fíjate en la reticencia a ofrecer una entrevista a alguien y considera la posibilidad de invitarle de todas formas.
- Decide si habrá uno o dos oyentes, quiénes serán las parejas y quién tomará la iniciativa.
- Haz la invitación. Piensa en una forma que convenga a la persona para orientarla brevemente sobre la conversación. Comparta sus razones para pedir una entrevista.
- Tenga en cuenta la conveniencia de la persona y prepare un lugar cómodo y tranquilo. Reserve 30-60 minutos para la entrevista. Averigüe si hay alguna adaptación que facilite la participación de la persona entrevistada.
- Fama algunas preguntas abiertas que se ajusten a lo que sabes sobre la entrevista dar. Elija
- Date unos 15 minutos de tranquilidad antes de la entrevista para renovar tus intenciones.
- Orientar a la persona sobre la entrevista repasando brevemente su invitación a la misma. Obtenga permiso para tomar notas y aclare cualquier duda sobre la confidencialidad, la atribución de lo que dice la persona y el seguimiento solicitado.
- Ábrete a las percepciones de la persona, incluso cuando algunas de ellas puedan ser difíciles o desafiantes de escuchar.
- Programe un tiempo inmediatamente después de la entrevista para reflexionar. • ¿Qué es lo que más me llamó la atención?
- ¿Qué me ha tocado?
- ¿Qué me ha sorprendido?
- ¿Hay algo que quiera seguir?
- ¿Dónde estaba mi nivel de escucha?
- Envía a la persona una nota de agradecimiento al día siguiente.

Posibles preguntas

- Cuando nuestra organización está en su mejor momento, ¿qué hacemos por usted? ¿Qué ocurre cuando le proporcionamos exactamente lo que necesita, ni más ni menos?
- ¿Cómo puede fallarte o defraudarte wen? ¿Qué ocurre o podría ocurrir cuando nuestro apoyo se rompe?
- Cuando piensa en el futuro, ¿qué le gustaría que fuera diferente para usted? ¿Cómo podríamos ayudar a ello?
- ¿Qué te preocupa o te da miedo? ¿Qué hacemos que nos ayude cuando las cosas son difíciles? ¿Qué más podríamos hacer?
- ¿Qué criterios utiliza para evaluar el valor de lo que le proporcionamos?
- Si pudiéramos hacer dos cambios en lo que hacemos, ¿qué cambios serían los más positivos para usted?

Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Compartir lugar y tiempo

Amplía tu experiencia

Sé consciente

Amplía tu experiencia

Observar y construir un relato rico de un entorno importante para una persona que ofrece el regalo de compartir su espacio. Considere compartir el lugar y el tiempo con...

- Las personas que dependen de la ayuda a largo plazo que se han beneficiado de apoyos individualizados y viven en sus propios hogares, tienen trabajos reales, participan en el aprendizaje o son activos en grupos de la comunidad.
- Personas en entornos de grupo: hogares de grupo, programas de día, programas de experiencia comunitaria.
- Personas en entornos más restrictivos: residencias de ancianos, instituciones.
- Familias que prestan una ayuda sustancial a las personas que reúnen los requisitos para recibir una ayuda de larga duración.
- Trabajadores de apoyo directo en servicios grupales o individualizados.

Presta especial atención a compartir el tiempo y el espacio con las personas cuyas voces rara vez se escuchan.

- Tu propósito es aprender lo que puedas de compartir un breve tiempo con otros en un lugar que configura su experiencia vital cotidiana. Estás construyendo una historia de la interacción de

persona y lugar, las formas en que este entorno apoya o inhibe el descubrimiento de la persona de lo que es posible.

- Aprovecha la presencia: una apertura tranquila y respetuosa hacia la persona que está en el lugar. Deja que las impresiones te lleguen y tomen forma dentro de ti. No sientas que tienes que hacer que las cosas ocurran, sino que deja que el lugar te ocurra a ti observando tan silenciosamente como puedas. Experimenta la forma y el flujo del lugar y el tiempo más que la entrevista para escuchar la descripción de la experiencia de la gente.
- No puedes saber lo que experimenta otra persona, pero puedes hacer lo posible por ponerte en su lugar. Ponte lo mejor que puedas en la posición de una persona que recibe un servicio o de un trabajador de apoyo directo y accede a tu forma de pensar, sentir e imaginar.
- Hay que estar abierto a la mejor posibilidad de futuro para la persona y el lugar y a las cualidades del lugar que hacen visible esta posibilidad.

- Esté abierto a notar lo que sea que el lugar, las actividades y las interacciones puedan frenar el descubrimiento de lo que es posible. No permitas que la voz del juicio te distraiga de experimentar lo que está ahí tan plenamente como puedas. No te fijas en las explicaciones que das para justificar o excusar lo que ves: juicios sobre la dificultad de apoyar a la persona, la ineficiencia de la financiación, etc.

Compartir lugar y tiempo permite a los miembros del equipo de diseño absorber conocimientos sumergiéndose en un entorno diferente, Observar y construir un relato rico de un entorno importante para una persona que ofrece el regalo de compartir su espacio.

Considere compartir el lugar y el tiempo con...

- Las personas que dependen de la ayuda a largo plazo que se han beneficiado de apoyos individualizados y viven en sus propios hogares, tienen trabajos reales, participan en el aprendizaje o son activos en grupos de la comunidad.
- Personas en entornos de grupo: hogares de grupo, programas de día, programas de experiencia comunitaria.
- Personas en entornos más restrictivos: residencias de ancianos, instituciones.
- Familias que prestan una ayuda sustancial a las personas que reúnen los requisitos para recibir una ayuda de larga duración.
- Trabajadores de apoyo directo en servicios grupales o individualizados.

Presta especial atención a compartir el tiempo y el espacio con las personas cuyas voces rara vez se escuchan.

Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Compartir lugar y tiempo

Pasos

- Identifique los lugares de los que puede aprender y decida el papel que centrará su observación: a persona cuya comunicación aún no entendemos en un hogar de grupo; una madre que vive con una persona cuyo comportamiento puede ser difícil y le presta asistencia; un trabajador de apoyo directo que comparte el hogar de una persona.
- Haz la invitación. Piensa en una forma que se adapte a la persona y al entorno para orientarla brevemente sobre tu interés en aprender compartiendo tiempo con ella. Deja claro que tu objetivo es comprender un momento ordinario de la vida de la persona en cuestión, no evaluar ni hacer recomendaciones.
- Ten en cuenta el horario de la persona y negocia las horas en las que podrías aprender más. Por lo general, funciona bien compartir...
 - ..hasta un día completo en un programa de día, experiencia comunitaria o entorno institucional
 - ...tiempo dentro y fuera del trabajo cuando una persona tiene un trabajo comunitario
 - ...una mañana y una tarde o un día del fin de semana en el que vive una persona
 - ...una actividad típica cuando una persona forma parte de un grupo comunitario, quizás más de una vez.
- que te ha incomodado y en las preguntas que te has hecho.
- Envíe al día siguiente una nota de agradecimiento a quienes hacen posible el intercambio.

- Dedica unos 15 minutos a la tranquilidad antes de unirte a la persona para renovar tus intenciones. Imagina el mejor resultado posible para ti y para aquellos cuyo tiempo y espacio compartirás.
- Abre tu corazón y tu mente. Suspende tu voz de juicio. Intenta ver el entorno desde las diferentes perspectivas de los internos.
- Sé respetuoso y amable en silencio. Según el lugar y la actividad, busque un lugar discreto para observar o participe lo más discretamente posible.
- Si hay actividades organizadas, no las interrumpa. Converse o haga preguntas durante los descansos u otros momentos abiertos.
- Si el lugar y la actividad lo permiten, toma notas. Distingue claramente la descripción de lo que ves y oyes de lo que piensas y sientes.
- Después de las observaciones, reserve un tiempo para reflexionar. Piensa en lo que te ha sorprendido, en lo que te ha inspirado, en lo que te ha incomodado y en las preguntas que te has hecho.
- Envíe al día siguiente una nota de agradecimiento a quienes hacen posible el intercambio.

Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Trazar un mapa del sistema en evolución

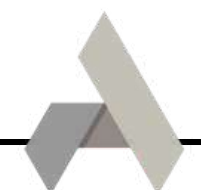
Prácticas

- Haga un mapa de las inversiones actuales de su organización. (¿Cuántas personas reciben apoyo (verde y azul) y cuántas reciben atención? ¿Cuántos empleados (no olvide a las personas que se encargan de la documentación requerida por el sistema de Medicaid y del trabajo relacionado con el cumplimiento)?
- ¿Cuáles son los mayores obstáculos para pasar de la asistencia a la ayuda? ¿Qué es lo que los mantiene en su sitio?
- Busque en la historia de su organización las historias de los primeros pasos hacia los apoyos integradores y comunitarios. ¿Cuáles son las lecciones?
- Identificar algunas de las fuerzas sociales que mantienen vivo el modelo institucional.

| sistemas en evolución | Atención institucional | Atención médica gestionada | Apoyos integradores | Apoyos comunitarios |
|---|---|---|--|---|
| Principio de organización | Sistema centrado en la población objetivo | Servicios coordinados y centrados en los resultados, basados en la población objetivo | Centrado en la persona y basado en las cualidades únicas de cada individuo | Centrado en el ciudadano/comunidad. Basado en los derechos individuales y en la mejora de la comunidad |
| Relación individuo-profesional | Experto-paciente. Profesional dirigido y poder sobre. | Proveedor-consumidor. El profesional responde a la necesidad del consumidor y le da poder | Facilitador/corredor: individuo autodirigido. Diseños individuales con otros y poder compartido | Ciudadano autónomo de recursos. Apoyo a la comunidad con auxiliares profesionales y colectivo de poder |
| Experiencia de servicio individual | Servicios y programas funcionalmente específicos y preestablecidos, basados en las deficiencias evaluadas. Impulsado por el modelo. | Vías de habilitación o protocolos de tratamiento determinados por la evaluación clínica. Atención coordinada, impulsada por el tirón. | Apoyo individualizado, círculos de apoyo, apoyo entre pares, servicios integrales. Negociación de los apoyos orientados a la persona. | Autodirigido o codirigido. Localizado en el hogar y en la comunidad. Dirigido por la comunidad (asignación) |
| Enfoque de la innovación y cómo hacemos algo nuevo | Eficacia y eficiencia administrativa y funcional (interna del sistema). Centrarse en mantener el statu quo. Ampliación - réplica, difusión. Aumento de los números. | Reorientar la atención hacia los resultados, coordinando la atención. Prestación de servicios personalizados de forma rentable. Ampliar la escala. Cambiar las leyes, las políticas y las normas. | Crear experiencias de vida personalizadas fuera de los muros del programa. Profundización: redefinición de funciones y relaciones; formación de aliados; conexión con la comunidad | Innovaciones sociales: apoyar la autonomía individual al tiempo que se promueven comunidades inclusivas y saludables. Profundizar: cambiar las relaciones, los valores culturales y |
| Grado y tipo de complejidad y cómo le damos sentido | Muchos programas y detalles normativos que gestionar. El sentido es se realiza cuando el diagnóstico coincide con los servicios o la modalidad de tratamiento. | Muchas disciplinas clínicas y acuerdos financieros que integrar y comprender. Tiene sentido cuando la atención se gestiona de forma eficiente y está bien coordinada. | Interacción social, madurez relacional/emocional. Interesados clave de diferentes culturas, visiones del mundo e intereses. El sentido se consigue a través de la escucha profunda, la práctica del diálogo y la colaboración. | Futuros poco claros e imprevisibles con la creación de sentido, la comprensión y las soluciones que surgen de los ciclos de acción-reflexión. |



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together



Prácticas

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| Cultura organizativa, mecanismo de coordinación. Cómo se manifiesta el poder. | Cultura burocrática o paternalista. Jerarquía, mando y control. | Cultura basada en las normas y dominada por la clínica. Entidades de atención gestionada y gestión de la atención. | Afiliación, cultura basada en la apreciación. Red, diálogo facilitado y adaptación mutua: planificación centrada en la persona. | Cultura inclusiva y diversa. Ver desde la totalidad a través de un proceso de creación de sentido colectivo y ciclos de innovación. |
| Fuente de legitimación de la actividad de servicio o de apoyo | Políticas gubernamentales y reglamentación. La legislación social. | Impulsado por las empresas. Reglas y normas para que el mercado funcione. | Impulsado por la indagación apreciativa. Valores individuales. Infraestructura para el aprendizaje y la innovación. | Impulsado por la inteligencia colectiva. Infraestructuras para ver en el contexto del conjunto. |
| Resultados para los individuos | Colocación. Atención personal, servicio presencial. Actividad y alojamiento supervisado. | Niveles de servicio adecuados. Reducción de los costes de servicio. La satisfacción del consumidor. | Apoyo individualizado o para conseguir un hogar propio, relaciones y actividades significativas. | Ciudadanía: plena inclusión y participación en entornos comunitarios típicos. Vidas de distinción. Asunción de roles valorados. |
| Orientación al liderazgo | Autoritario/burócrata | Técnico/solucionador de problemas | Maestro del cambio social | Líder generador |
| Percepción de la preparación de los adultos en edad de trabajar para desempeñar funciones sociales valiosas, empleo. | No está listo | Evaluación de la preparación | El empleo es lo primero. | Empleo para todos |

Basado en Sensing Journeys.
www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
 47 Indian Trail, Toronto
 Ontario Canada M6R 1Z8
 p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
 INCLUSIÓN Y APOYO
 APROCOR

Creemos en cada persona.
 Una persona, un compromiso.



NEW YORK
 ALLIANCE FOR
 INCLUSION & INNOVATION
 Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



SUS REFLEXIONES



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



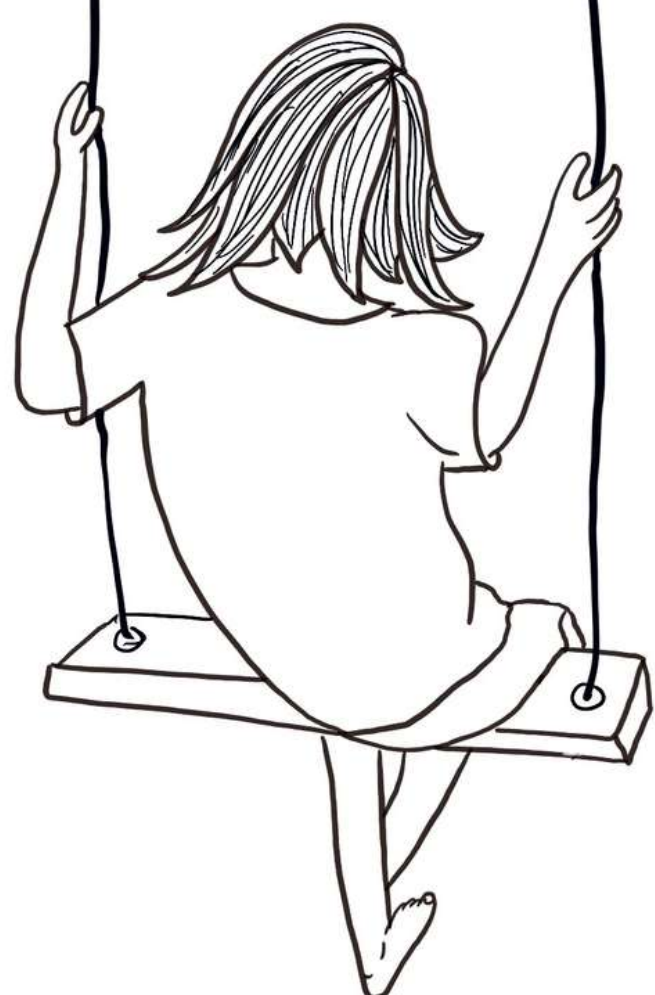
NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



DESCUBRIENDO

¿Qué más es posible?



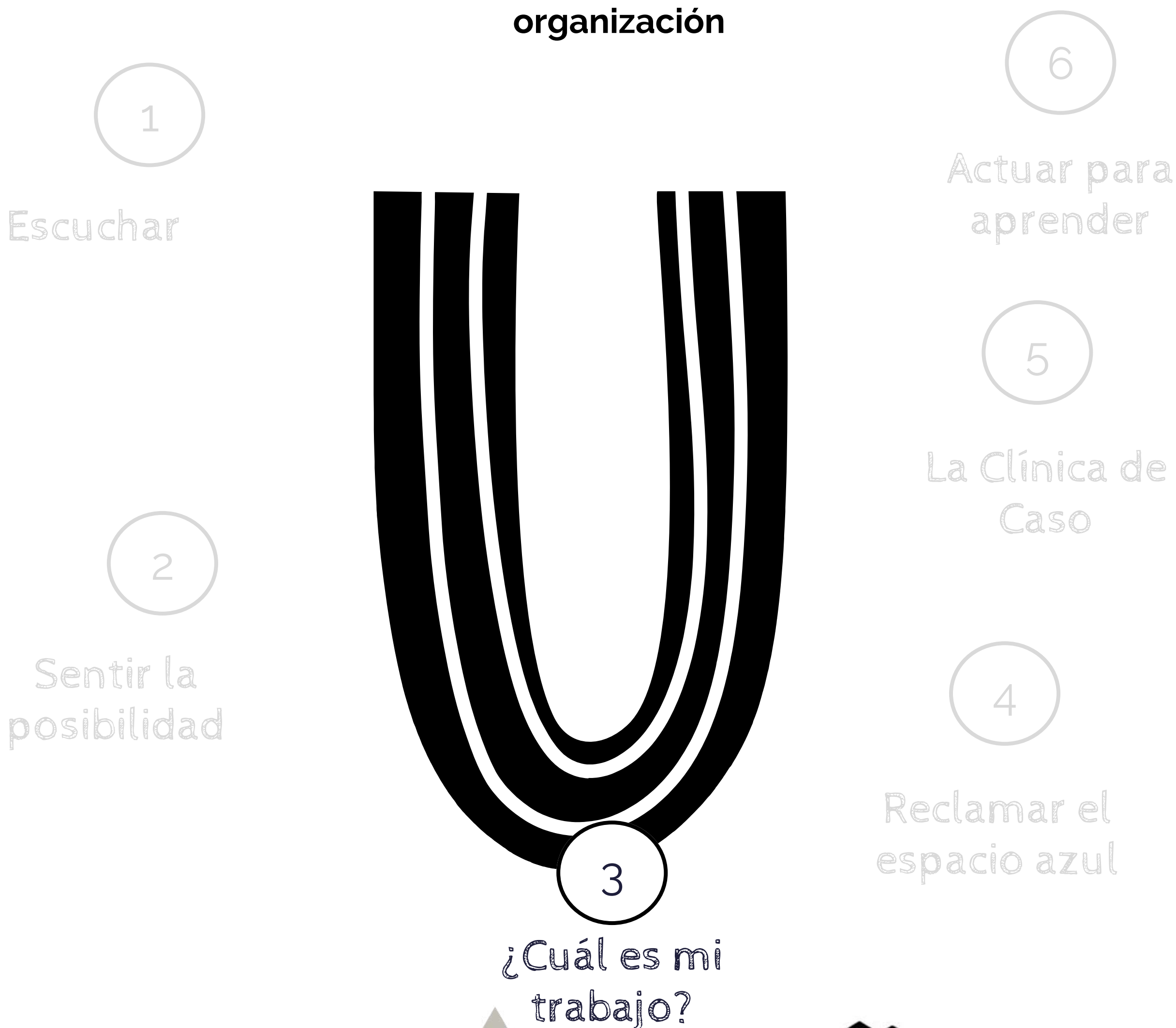
Liderazgo en la
planificación centrada
en la persona
**SESIÓN 03 ¿CUÁL ES
MI TRABAJO?**

¿QUÉ ES LO QUE REFUERZA LA
PLANIFICACIÓN DE MIS PRÁCTICAS DE
TRABAJO?
CREEMOS
UNA HISTORIA DE PROFUNDA SATISFACCIÓN
DIARIO: LO QUE QUIERO CREAR
CONSTRUIR LA CONFIANZA EN LA ACCIÓN
HACER UN ARTEFACTO
MIRANDO MÁS ALLÁ

Liderazgo en la
planificación centrada
en la persona
**SESIÓN 03 ¿CUÁL ES
MI TRABAJO?**

MAPA DEL CURSO DEL INSTITUTO DE APRENDIZAJE

**Aumentar nuestra capacidad para ejercer el
liderazgo en descubrir lo que es posible para
las personas que apoyamos y para nuestra
organización**



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



CÓMO EL INSTITUTO DE APRENDIZAJE REFUERZA EL TRABAJO CENTRADO EN LA PERSONA

| | |
|---|--|
| Lo que la gente experimenta con un buen trabajo centrado en la persona | Prácticas del Instituto de Aprendizaje que invitan a una experiencia similar |
| Interés respetuoso y apertura a lo que soy y a lo que es posible para mí | Conciencia continua de escuchar con mente abierta, corazón abierto y voluntad abierta. |
| La oportunidad de compartir algo de mi historia: lo que me hace ser quien soy. | Paseo del diálogo |
| Cruzar los límites en busca de lo que es posible. Encontrar mejores formas de conocerme, comprender mis deficiencias y apoyarme. Identificar cambios en la forma en que se organiza mi apoyo que nos hagan avanzar hacia lo que es más posible. | Entrevista de diálogo sobre el viaje de aprendizaje Trazar el mapa del sistema en evolución |
| Mayor claridad sobre cómo quiero importarle a mi familia, amigos y comunidad. Confianza en que podemos dar el siguiente paso dejando ir lo que ya no sirve y dejando que lo nuevo venga a guiar nuestro camino. | Una historia de profunda satisfacción Diario: Lo que quiero crear Construir la confianza en la acción Hacer un artefacto |
| Más por venir... | |



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



El Instituto de Aprendizaje no enseña un método de planificación centrada en la persona. La variedad de métodos en uso es demasiado diversa para ello. En su lugar, el Instituto de Aprendizaje invita a las personas a compartir las experiencias que definen una buena práctica centrada en la persona. Intercambiando preguntas y ofreciendo breves reflexiones personales, los participantes pueden hacerse una idea de cómo se sienten ambas partes de una buena relación de planificación centrada en la persona.

El compromiso activo con las prácticas introducidas en las seis sesiones ayudará a los participantes a identificar oportunidades para mejorar la búsqueda de lo que es posible en sus propias organizaciones. Las ofertas adicionales del Instituto de Aprendizaje ofrecen más apoyo a quienes lo deseen.

Los participantes anteriores han encontrado otros buenos usos para las prácticas que el Instituto de Aprendizaje les presenta en las reuniones de planificación centrada en la persona y en los esfuerzos de cambio organizacional.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



CREEMOS...

...todo el mundo tiene el deseo de "ser importante"* y dones para desarrollar y contribuir a la familia, los amigos y la comunidad.

...la forma en que una persona quiere "ser importante" indica su propósito más elevado, su Obra en el mundo.

...un entorno ocupado en atender las deficiencias puede desconectar a las personas de su Trabajo("Ser importante").

...la práctica centrada en la persona ofrece a todos los implicados oportunidades de importarse mutuamente y a la comunidad.

La gran "**W**" (de Work) distingue el propósito más elevado al que podemos servir en una situación de nuestro pequeño trabajo "w", las actividades cotidianas de crear un hogar, ganarse la vida y abrirse camino en el mundo. En cada situación tenemos nuestro trabajo y los que apoyamos tienen su trabajo. Las prácticas centradas en la persona unen el deseo de las personas de importar en un sentido compartido del propósito más elevado que da sentido a la búsqueda de lo que es posible.

"**¿Cuál es mi trabajo?**" no es una pregunta como "¿A dónde quiero ir de vacaciones?". Una respuesta significativa rara vez llega con facilidad. Con curiosidad, compasión y cuidado, podemos escucharnos mutuamente para sentir el siguiente paso significativo en nuestro trabajo. Este siguiente paso se expresa a menudo con imágenes y gestos antes que con palabras. Esta sensación sentida puede infundir frases o imágenes simples con un significado extra. ** Alineado con la acción para descubrir qué más es posible, construye la comunidad.



* Para una revisión de las pruebas, véase la página 65

** Algunos enfoques de la planificación centrada en la persona dan cabida esto apoyando a las personas para que hagan fotos y artefactos que les recuerden su trabajo. Por ejemplo, John O'Brien, Jack Pearpoint y Lynda Kahn (2013), *The PATH & MAPS Handbook: Person-Centered Ways to Build Community*.

inclusion.com

a



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



.....Una historia de profunda satisfacción.....

La invitación

Al pensar en todo el tiempo que has pasado con las personas que reciben apoyo a largo plazo, ya sea en un papel remunerado o no, **recuerda un momento de profunda satisfacción**. Puede ser algo que ocurra con regularidad o una experiencia poco frecuente. Puede ser una experiencia sencilla y ordinaria o una experiencia excepcional. Lo único que importa es que lo recuerdes como un momento en el que sentiste: **"Esta es la razón por la que hago este trabajo"**.

En 3 minutos cuente una historia de ese momento de profunda satisfacción con tantos detalles específicos como el tiempo le permita. Tómese todo el tiempo; el silencio puede ser una parte importante de la historia.

Tómate un momento para reflexionar sobre tu historia.

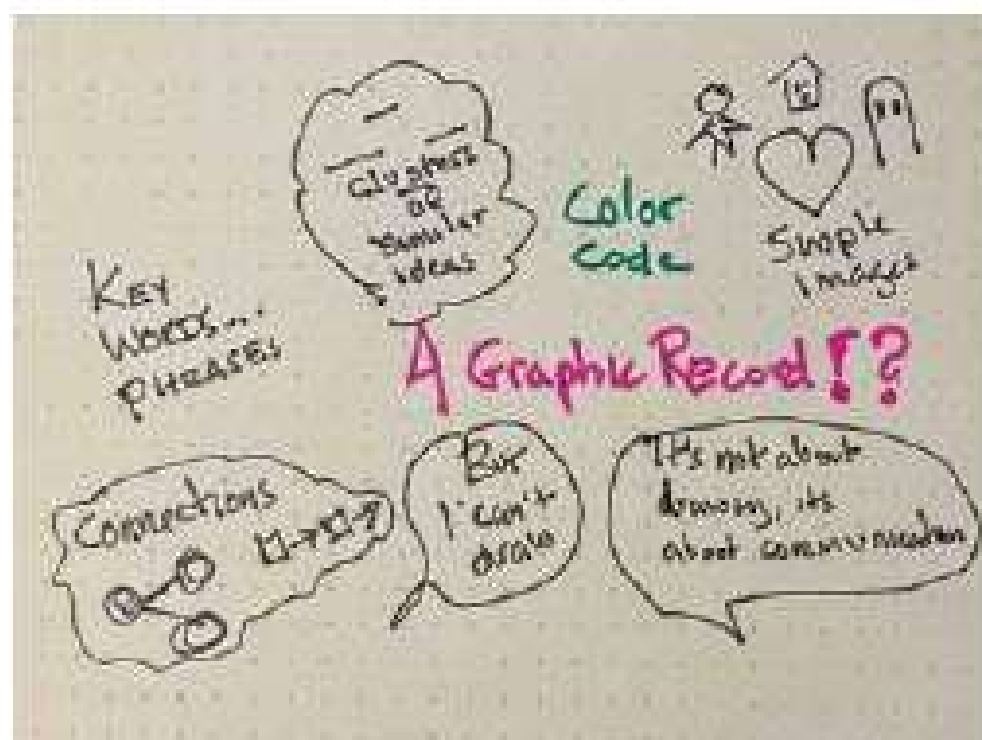
- ¿Qué le ha aportado este momento?
- ¿Qué ha contribuido a que esto ocurra?

Los oyentes practican el compartir el corazón de lo que han escuchado y lo que podría decir sobre el trabajo de los narradores.

Los oyentes intentan hacer un registro gráfico de las reflexiones sobre la historia

Pasos

- Invite a cada persona a contar una historia de 3 minutos de profunda satisfacción en su trabajo, esperando en silencio las siguientes palabras si llega el silencio.- Los oyentes hacen un registro gráfico de las reflexiones de los narradores.- Los oyentes comparten el corazón de lo que han escuchado sobre lo que es significativo para el narrador.- El papel de narrador pasa a la siguiente persona.



Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Diario: Lo que quiero crear

Céntrate: respira profundamente. Tranquiliza tu mente. Adopta una postura de vigilia y dignidad.

Escúchate a ti mismo. Escribe libremente, sin un plan. Deja que tu pluma muestre un sentido actual de lo que quieres crear.

- Mírate a ti mismo desde el punto de vista de tus amigos. Cuáles dirían ellos que son los dones y capacidades en ti que más aprecian?
- ¿Cuáles son tus fuentes de energía más vitales? ¿Qué es lo que te gusta?
- Imagina que puedes avanzar rápidamente hasta tu último día de trabajo con las personas a las que apoyas. Mirando hacia atrás, ¿qué legado se alegra de haber dejado? ¿Por qué quieres que te recuerden los que continúan el viaje?
- Pensando en su trabajo durante el Instituto de Aprendizaje, ¿qué cuestiones fundamentales han cobrado vida para usted?
- Pensando en tu trabajo durante el Instituto de Aprendizaje, ¿qué posibilidades nuevas o renovadas has notado? ¿Qué quiere nacer con tu ayuda? ¿Qué futuro parece más digno de ser creado?
- ¿Qué tendría que dejar de hacer para entrar en ese futuro?
- En tu situación actual, ¿qué proporciona las semillas para el futuro que quieres crear? ¿Qué es lo que ya existe y que puedes aprovechar, fomentar y alimentar con tu atención y energía?

Tómate un momento de quietud para sentir la resonancia de lo que has escrito en el diario. Ten en cuenta cualquier imagen que surja en la quietud; una imagen puede parecer extraña o sin relación y puede no haber encontrado palabras que expresen su mensaje. Honra la imagen dibujándola o encontrando una imagen en línea que contenga algo de ella.



Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Diario: Lo que quiero crear



Basado en Sensing Journeys.
www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
 47 Indian Trail, Toronto
 Ontario Canada M6R 1Z8
 p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
 INCLUSIÓN Y APOYO
 APROCOR

Creemos en cada persona.
 Una persona, un compromiso.



NEW YORK
 ALLIANCE FOR
 INCLUSION & INNOVATION
 Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



..... Construir la confianza en la acción

La confianza en la acción, la creencia en nuestra capacidad para marcar la diferencia, es esencial para hacer nuestro trabajo. Enfrentarse a la escasez y a las demandas que compiten mes tras mes puede desconectarnos de las respuestas seguras a estas preguntas:

¿Qué poder puedo aportar con los demás para descubrir qué más es posible?

¿Dónde puede mi poder con los demás marcar la diferencia?

La plantilla de las 3 páginas siguientes invita a cada uno de ustedes a hacer un rápido examen del poder que pueden aprovechar para unirse a otros en el descubrimiento de lo que es posible.

Ofrece espacios para examinar dos fuentes de poder con los demás:

- Tus dones y capacidades de cabeza, corazón, mano, historia e identidad.
- El acceso y la influencia que acompañan a sus funciones y cargos en la organización.

La autoridad para asumir el poder sobre otros depende de la posición en la jerarquía. La capacidad de ejercer poder con otros no. Los PSD, por ejemplo, tienen una autoridad limitada pero un gran poder para influir en lo que las personas a las que apoyan experimentan y creen que es posible.

Lasos

- Divide el tiempo en partes iguales y pon un temporizador.
- Haz un turno dejando que las ideas rápidas aparezcan en cada uno de los tres espacios de la plantilla. No pienses demasiado, haz uso de tu intuición.
- Si no te distrae demasiado, puede ser útil añadir notas al formulario mientras hablas o justo después.
- Fíjate y deja ir la Voz del Cinismo si se presenta para desanimarte afirmando que eres una víctima impotente, incapaz de actuar.
- Observa y deja ir la Voz del Juicio si se presenta para silenciar la reclamación de sus donaciones y bienes.
- Los oyentes animan, preguntando: "¿Qué más cabe en este espacio?". Si el orador se atasca
- Escribe un diario sobre lo que te ha surgido en esta práctica.

Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Prácticas

El poder que puedo aportar a la cocreación: dones y capacidades de la cabeza, el corazón, la mano, la historia y la identidad. Conocimientos, habilidades, conexiones, recursos culturales. Lecciones de la experiencia. Recursos espirituales.



Basado en Sensing Journeys.
www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
 47 Indian Trail, Toronto
 Ontario Canada M6R 1Z8
 p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
 INCLUSIÓN Y APOYO
 APROCOR

Creemos en cada persona.
 Una persona, un compromiso.



NEW YORK
 ALLIANCE FOR
 INCLUSION & INNOVATION
 Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Prácticas

Poderes que conlleva mi función: Las decisiones que tomo o en las que influyo; las personas que supero y entreno; las personas que puedo reunir para trabajar en un proyecto; la política, los planes y los presupuestos en los que tengo voz; las cosas que controlo e inspecciono; la información a la que tengo acceso; las personas que respetan mis ideas; etc.

Mis responsabilidades asignadas

Basado en Sensing Journeys.
www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
 47 Indian Trail, Toronto
 Ontario Canada M6R 1Z8
 p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
 INCLUSIÓN Y APOYO
 APROCOR

Creemos en cada persona.
 Una persona, un compromiso.



NEW YORK
**ALLIANCE FOR
 INCLUSION & INNOVATION**
 Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Prácticas

Teniendo en cuenta mis dones y capacidades y los poderes formales e informales que acompañan a mis funciones laborales, éste es un primer borrador de la lista de cambios a los que podría contribuir y que mejorarían la capacidad de descubrir qué más es posible. Puedo contribuir probando nuevas prácticas para mí, implementando cambios en mi equipo u organizando cambios en mi organización.

Podría invertir en cambiar...



Basado en Sensing Journeys.
www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.

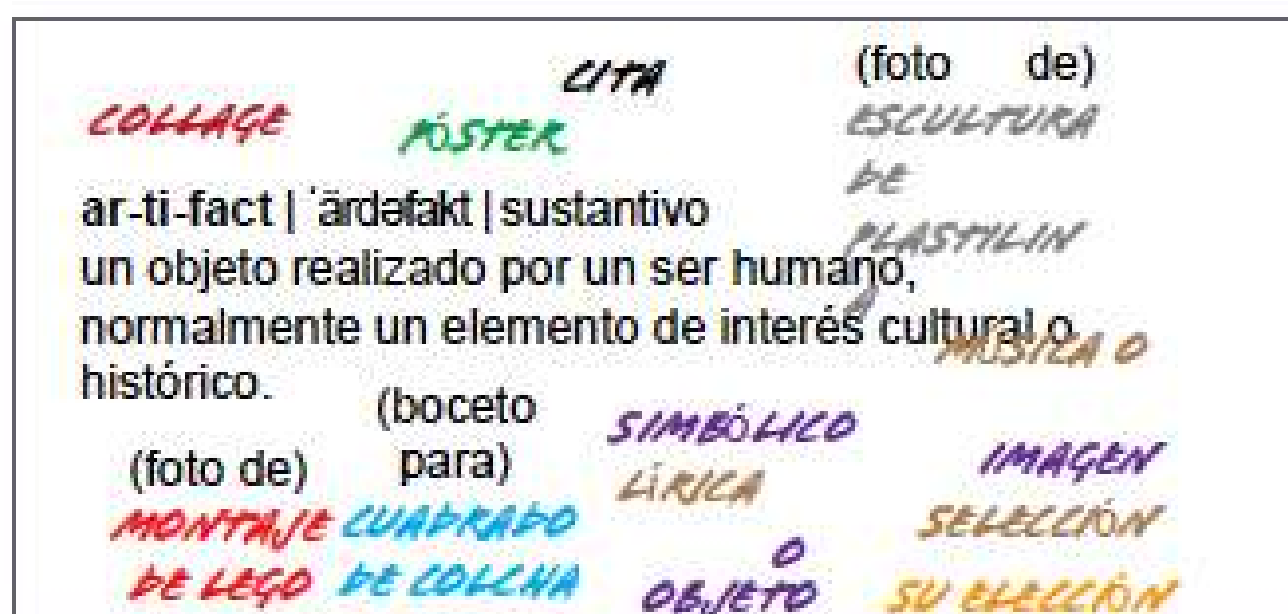


NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Hacer un artefacto



Tómate unos minutos en cuanto puedas para crear un artefacto que te recuerde tu respuesta actual a la pregunta: "**¿Cuál es mi Trabajo?**" Lo más importante es lo que surja para ti al dejar que tus recuerdos de lo que surgió se mezclen en el proceso de creación. Puedes hacer un boceto que recoja tu respuesta o reunir materiales o imágenes de Internet y reunir tu respuesta. Su trabajo se realiza tanto en la familia, entre amigos o en la vida comunitaria como en el trabajo. Muchos de nosotros nos preocupamos por las personas en nuestra vida personal, lo que hace que la pregunta "¿Qué más es posible?" sea importante.

Ten en cuenta que tu trabajo actual no te ofrece muchas oportunidades para hacer tu trabajo. Incluso podría ser un obstáculo.

Fíjate en la Voz del Juicio que intenta distraerte con mensajes como "No soy creativo". Apártalos. Si te sientes bien es bueno.

Esta práctica puede ser útil para empezar.

- Pregúntate: "**¿Qué es lo que tiene sentido para mí al hacer un trabajo centrado en la persona?**". Escribe una breve respuesta.
- Concéntrate en lo que acabas de escribir y pregúntate: "**¿Por qué esto (la respuesta que has dado) es importante para mí?**". Escribe una respuesta breve.
- **Repítelo** hasta que sientas que has llegado a una **respuesta definitiva** (por ahora).
- Deja que surja una imagen de esta respuesta más profunda, **honra la imagen** esbozándola aunque parezca extraña o irrelevante al principio.



Basado en Sensing Journeys.
www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
 47 Indian Trail, Toronto
 Ontario Canada M6R 1Z8
 p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
 inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
 INCLUSIÓN Y APOYO
 APROCOR

Creemos en cada persona.
 Una persona, un compromiso.



NEW YORK
 ALLIANCE FOR
 INCLUSION & INNOVATION
 Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



MIRANDO MÁS ALLÁ



El tiempo y la energía son limitados.

Pruebe todo lo que le interese aquí cuando pueda sacar tiempo.

Vivir con

Los "Vivir con" son una invitación a centrarse durante una semana en una dimensión de la búsqueda de lo que más es posible. Sugerencia para esta semana: Mi trabajo.

- Cada mañana renueva tu intención de ser consciente de los momentos de significado a lo largo del día. (Pueden ocurrir fuera del trabajo, en la familia o en la vida comunitaria).
- Esté atento a los (pequeños) momentos de satisfacción a lo largo del día.
- Tómame unos momentos para tocar fuentes de renovación: una canción, un poema, una historia, una lectura que te reconecte con lo que importa.
- Tómame unos minutos al final del día para escribir un diario sobre los descubrimientos del día.

Practica

Realiza el Artefacto descrito en la página 64.

Ver

Beth Mount. Heart & Soul: Story Quilts & Person-Centered Practice (3 minutos) Mantener el corazón del trabajo en el foco. www.youtube.com/watch?v=RTHY_wfEadY

Isaac Prilleltensky, Lo que arriesgamos cuando no importamos, (12 minutos). www.youtube.com/watch?v=i6a-NEICFoYc&t=220s

Leer

Isaac Prilleltensky (2019) Mattering at the intersection of psychology, philosophy, & politics. American Journal of Community Psychology bit.ly/3QNEmO4 Esto podría ser una carga pesada si no eres un lector regular de revistas, pero dale una oportunidad. El vídeo que aparece arriba es una buena manera de entrar.

Beth Mount y John O'Brien (2019). ¿Dónde estamos parados? Imágenes y reflexiones inspiradas en un retiro que reunió a líderes del trabajo centrado en la persona. inclusion.com/product/where-do-we-stand-download/

En sus libros electrónicos

Hanns Meissner Espacio Azul: Capítulo 2. El viaje intencionado hacia el apoyo individualizado. Pp. 21-31.

John O'Brien y Beth Mount. Los exploradores: Introducción: Una comunidad que funciona mejor para todos. Pp. 7-16.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.

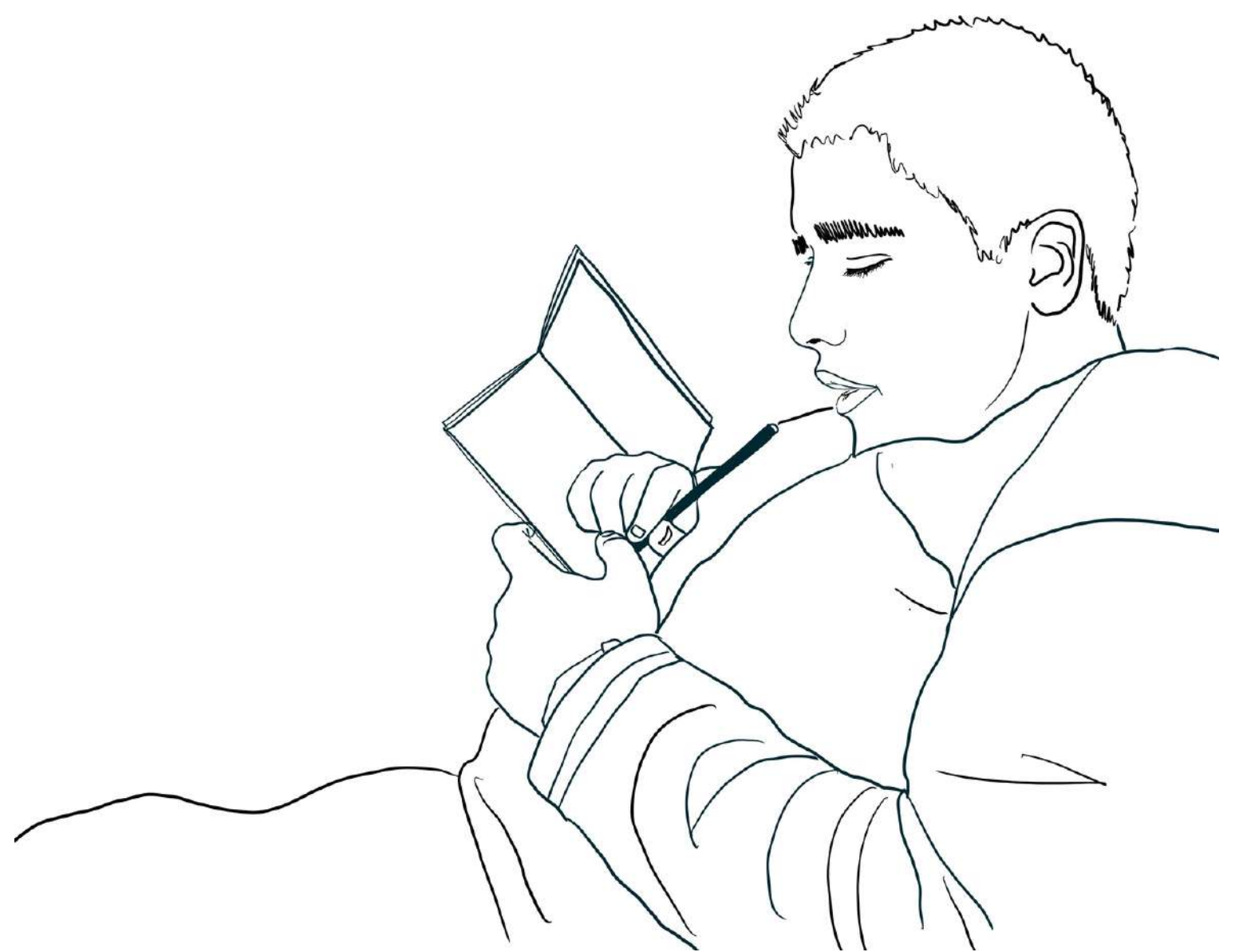


NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



SUS REFLEXIONES



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



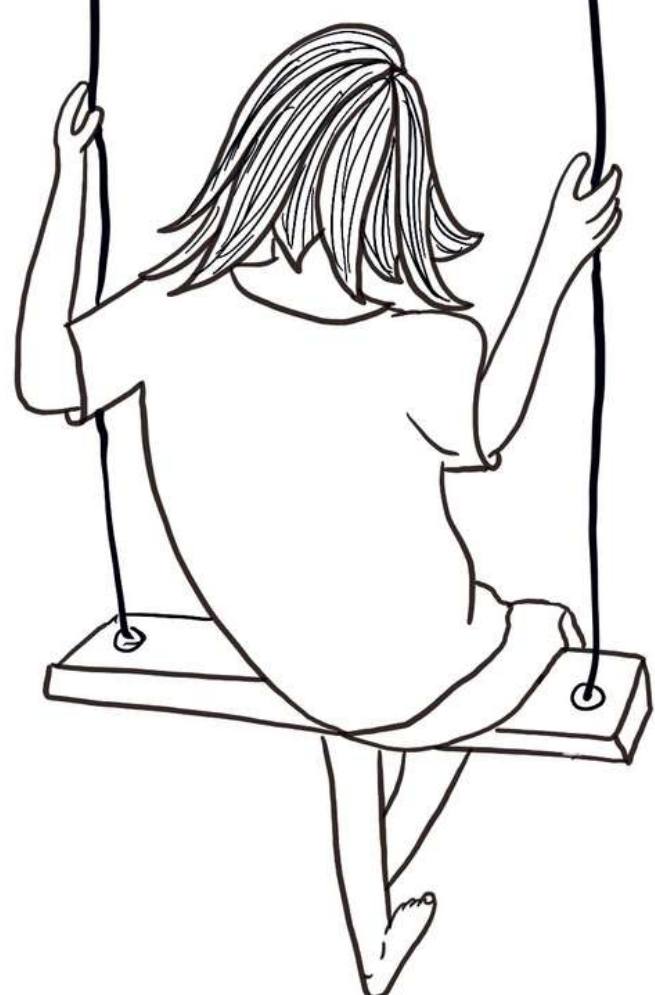
DESCUBRIENDO

¿Qué más es posible?

Liderazgo en la
planificación centrada
en la persona

SESIÓN 04 RECLAMAR EL ESPACIO AZUL

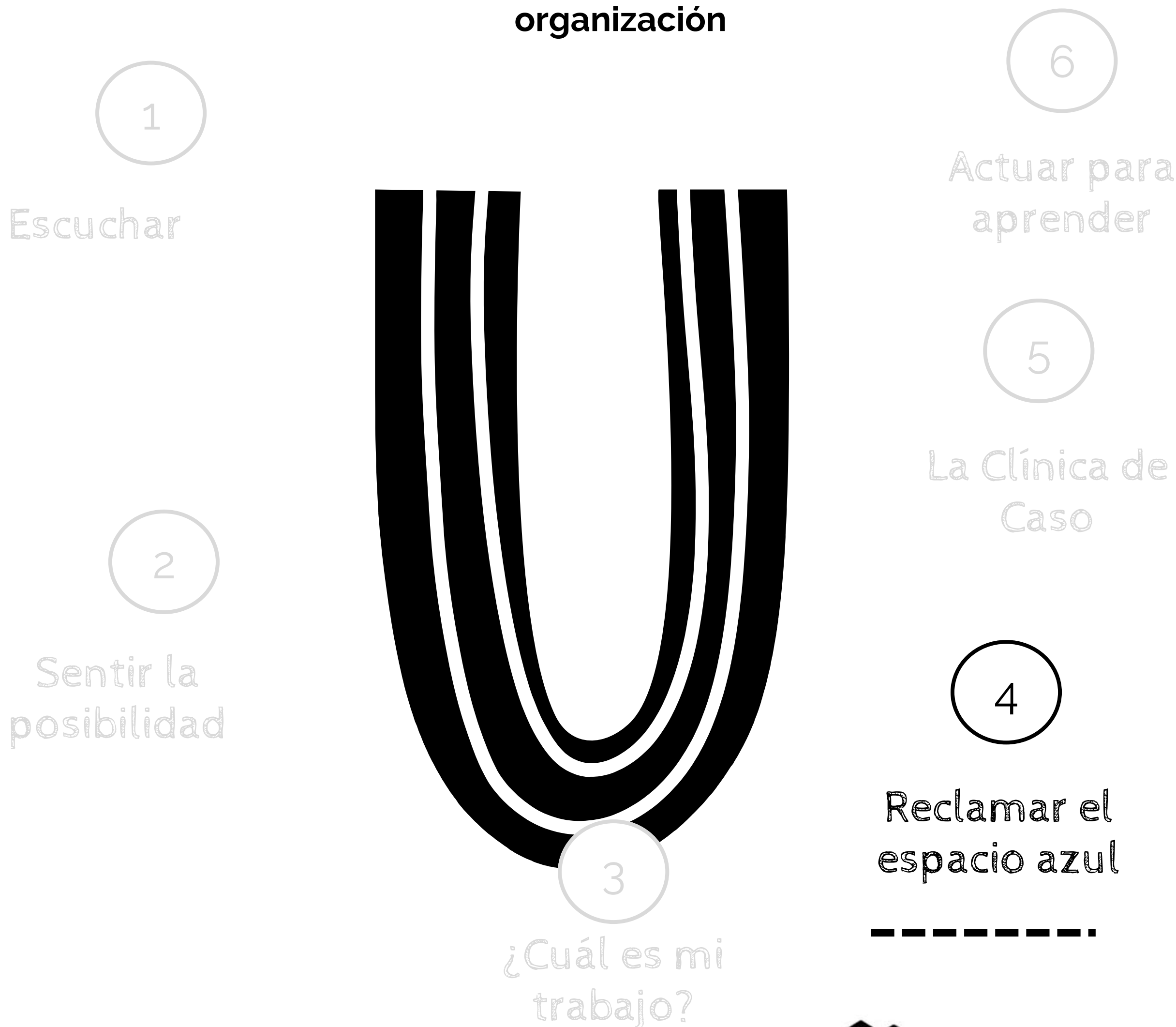
TRABAJAR POR LA JUSTICIA
PRESENCIA/AUSENCIA
MANTENERSE CON VIDA
FUENTES DE PLANIFICACIÓN CENTRADA EN
LA PERSONA
ESPACIO AZUL
UN POCO MÁS DE ESPACIO AZUL
MAPEO DEL ESTADO INTERIOR DE LOS
LÍDERES
MIRANDO MÁS ALLÁ



Liderazgo en la
 planificación centrada
 en la persona
**SESIÓN 04 RECLAMAR
 EL ESPACIO AZUL**

MAPA DEL CURSO DEL INSTITUTO DE APRENDIZAJE

**Aumentar nuestra capacidad para ejercer el
liderazgo en descubrir lo que es posible para
las personas que apoyamos y para nuestra
organización**



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



NEW YORK
**ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION**
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing

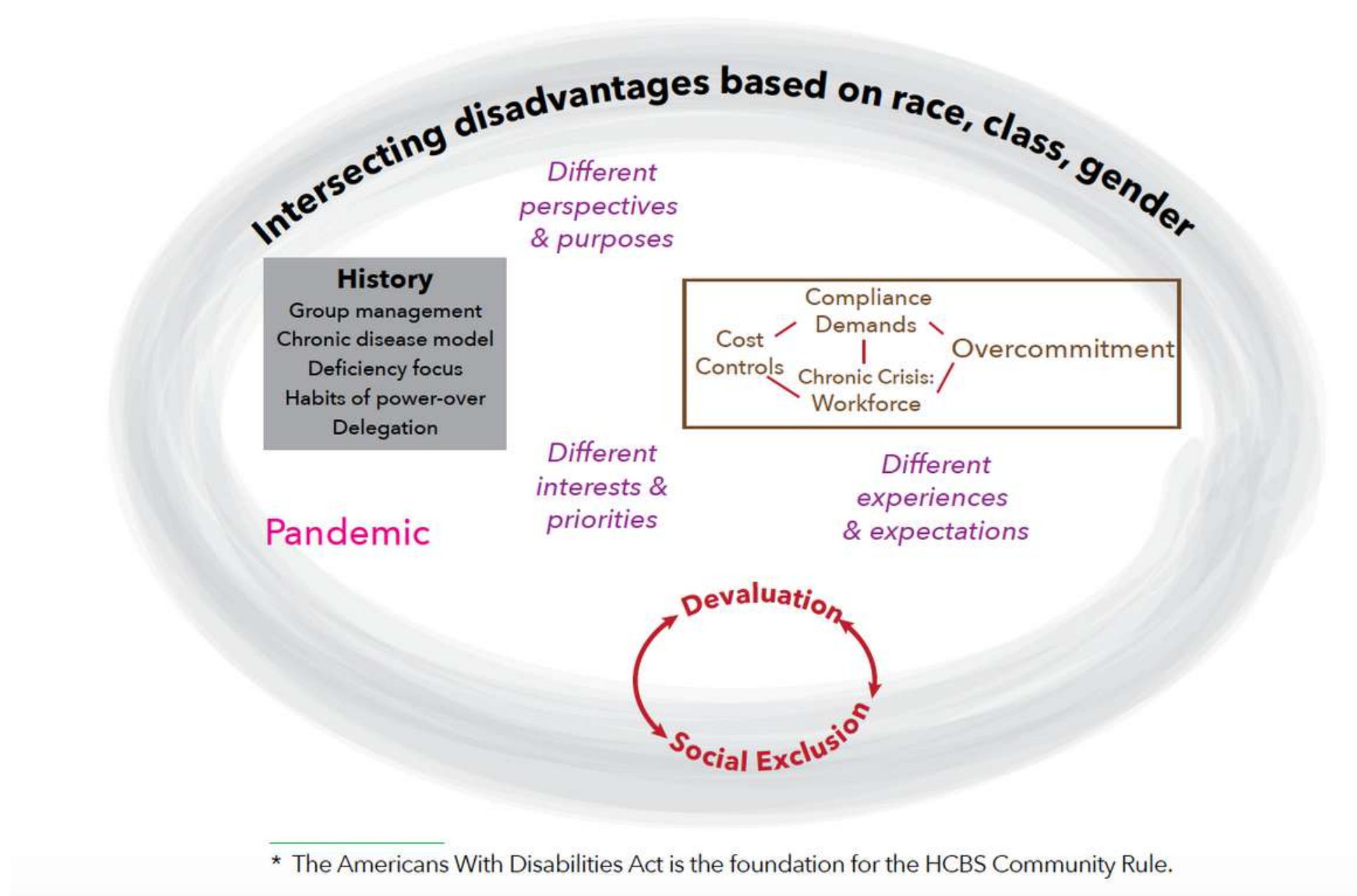


IDEAS CLAVE

TRABAJANDO POR LA JUSTICIA

La ADA* reconoce el derecho de todas las personas con discapacidad a no ser discriminadas y a desempeñar papeles valiosos en el hogar, el trabajo y la vida de su comunidad.

Avanzar requiere que las personas que sienten una responsabilidad ética descubran qué más es posible para las personas que corren el riesgo de ser excluidas socialmente porque son vistas y tratadas como menos que personas completas y ciudadanos de pleno derecho. Múltiples fuerzas interactúan para dificultar el avance.



* La Ley de Estadounidenses con Discapacidades es la base de la Normativa Comunitaria de Servicios de Salud.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



PRESENCIA/AUSENCIA

Cualquier cambio significativo tiene que sortear las diferencias entre las personas implicadas. Una buena planificación centrada en la persona crea un foro para explorar las diferencias en cuanto a propósitos y perspectivas, intereses y prioridades, y experiencias y expectativas, fomentando niveles más profundos de escucha y una mayor creatividad en el desarrollo de los siguientes pasos. Es raro que se disuelvan todas las diferencias, pero con una facilitación hábil se suele llegar a un acuerdo sobre los pasos siguientes.

Los cambios que alteran las creencias establecidas y traspasan los límites bien defendidos, se enfrentan al reto de superar la ausencia, un proceso social que oculta lo que es posible. Por ejemplo, consideremos las fuerzas que interactúan y que hacen que reunir a las personas en función de su diagnóstico parezca de sentido común. La creencia común es que las personas que necesitan apoyo están más seguras y mejor cuando están con "los suyos".

La ausencia oculta la posibilidad de un apoyo individualizado tras una falsa certeza. La ausencia nos mantiene atrapados en...

...una verdad: eres 100% predecible. Sé quién eres, lo que necesitas y lo que es posible para ti.

...nosotros/ellos: Sé lo que es bueno para ti y dónde debes estar. Espero que conozcas tu lugar y lo cumplas.

...pequeño yo: Estamos completamente centrados en la persona. Conozco mi trabajo, no hay nada más que aprender.

Nadie es inmune a caer en la Ausencia. Cuando el siguiente paso hacia lo que es posible nos amenaza, la Ausencia...

... enumera la Voz del Juicio para defenderse, descartando el cambio como irreal, imposible y peligroso.

...nos adormece ante los daños de la práctica actual y los costes humanos de no avanzar hacia el descubrimiento de lo que es posible.

...recopila las Voces del Cinismo y el Miedo para descartar nuestros valores y visiones como tontos e inalcanzables.

...fomenta el retraimiento y culpa a los demás por la inacción.

...afianza estructuras y prácticas que producen los daños de la exclusión social.

La práctica de la Presencia responde a la Ausencia con pasos positivos hacia adelante.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.

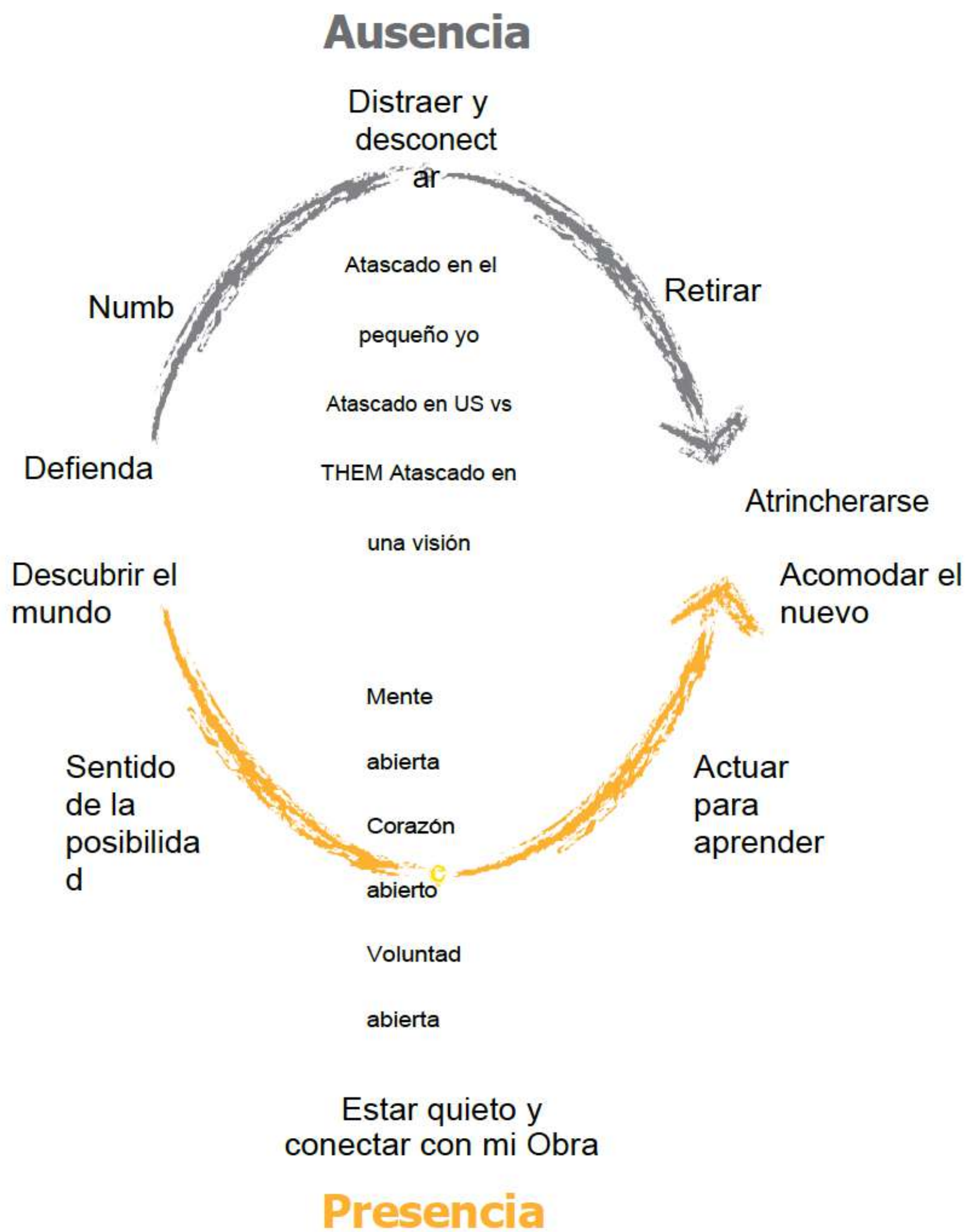


NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



PRESENCIA/AUSENCIA



PRENSA DE INCLUSIÓN
 47 Indian Trail, Toronto
 Ontario Canada M6R 1Z8
 p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
 inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
 INCLUSIÓN Y APOYO
 APROCOR

Creemos en cada persona.
 Una persona, un compromiso.



NEW YORK
**ALLIANCE FOR
 INCLUSION & INNOVATION**
 Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Mantenerse con vida

En la conversación, comparte las prácticas que le han funcionado para...

- ... mantenerse fuerte y con energía.
- ... renovar su enfoque en lo que es más importante.
- ... fortalecer su relación con los que apoyan y las personas que les importan.
- ... aumentar tu conocimiento de lo que es posible para ti y para los que apoyas.
- ... aprender reflexionando sobre la acción.

Escucha una práctica sobre la que quieras aprender más de la persona que la compartió.

Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
**ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION**
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Fuentes de una buena planificación centrada en la persona



La planificación centrada en la persona, tal y como la conocemos, se denominó por primera vez a principios de la década de **1980**. Desde entonces, el campo ha generado muchas formas de planificación centrada en la persona. Sus inventores crearon diferentes procedimientos, en diferentes circunstancias, para realizar diferentes posibilidades.

Bajo esta variedad adaptativa de métodos, hay fuentes comunes que alimentan la buena planificación centrada en la persona. **La buena planificación centrada en la persona abre el grifo de la vida atravesando una capa dura y muerta formada por hábitos de exclusión social, mentalidad deficitaria, miedo, escasez, inflexibilidad y normas complicadas.**

Al **escuchar profundamente**, los participantes en una buena planificación centrada en la persona dan vida a su trabajo y animan la búsqueda de un futuro deseable.

Actúan a partir de los dones de convocatoria y cruce de fronteras para formar un círculo diverso que mantiene la pregunta animadora: **¿Qué más es posible para esta persona?** Recurren a los dones de poner a prueba las suposiciones y buscar nuevas formas de conocimiento. Se preguntan: cómo podría esta persona experimentar aún más los beneficios de la pertenencia; aún más respeto por sus dones; aún más oportunidades de compartir los lugares y actividades ordinarias de la vida comunitaria; aún más contribución a su familia, amigos y comunidad; aún más elección y control de sus vidas.

El círculo invita a sus miembros a seguir el camino de la cocreación, alejándose de más de lo mismo, intuyendo nuevas posibilidades, quedándose quietos para formar un compromiso con la creación de lo nuevo, aprendiendo a través de la acción confiada. En cada forma de planificación centrada en la persona, la escucha profunda da forma y es moldeada por un círculo de personas con diversos dones que sostienen la pregunta "¿Qué más es posible?", y se apoyan mutuamente para seguir el camino de la co-creación.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Fuentes de una buena planificación centrada en la persona

Actúan a partir de los dones de convocatoria y cruce de fronteras para formar un círculo diverso que mantiene la pregunta animadora:

¿Qué más es posible para esta persona?

Recurren a los dones de poner a prueba las suposiciones y buscar nuevas formas de conocimiento.

Se preguntan:

- ¿Cómo podría esta persona experimentar aún más los beneficios de la pertenencia?
- ¿Cómo podría esta persona experimentar aún más respeto por sus dones?
- ¿Cómo podría esta persona experimentar aún más oportunidades de compartir los lugares y actividades ordinarias de la vida comunitaria?
- ¿Cómo podría esta persona experimentar aún más contribución a su familia, amigos y comunidad?
- ¿Cómo podría esta persona experimentar aún más elección y control de sus vidas?

El círculo invita a sus miembros a seguir el camino de la cocreación, alejándose de más de lo mismo, intuyendo nuevas posibilidades, quedándose quietos para formar un compromiso con la creación de lo nuevo, aprendiendo a través de la acción confiada.

En cada forma de planificación centrada en la persona, la escucha profunda da forma y es moldeada por un círculo de personas con diversos dones que sostienen la pregunta "¿Qué más es posible?", y se apoyan mutuamente para seguir el camino de la co-creación.

De este trabajo compartido surgen nuevas formas de organizar el apoyo a las experiencias valoradas.

El trabajo requiere diversos dones:

- la capacidad de dar cabida a una nueva comprensión escuchando profundamente,
- la capacidad de traspasar las fronteras para convocar un círculo de cocreadores,
- la voluntad de poner a prueba los supuestos conocidos y buscar nuevas formas de conocer,
- la confianza para cocrear lo nuevo.

Poner estos dones al servicio del futuro valorado de una persona mantiene viva la planificación centrada en la persona.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



ESPACIO AZUL

El Espacio Azul* es la cualidad de la conciencia que libera a las personas para que descubran lo que es posible a pesar de las muchas fuerzas opuestas. **Surge cuando una persona dirige el rayo de atención hacia su interior para observar su condición interna:** su deseo de importar, su parte en las estructuras y formas de pensar que limitan el descubrimiento, las formas en que los poderes de la Ausencia les ocultan las posibilidades, cómo la práctica de la Presencia abre nuevos caminos.

La conciencia personal fomenta la acción ética desde la Presencia, llegando a los demás con Mente Abierta, Corazón Abierto y Voluntad Abierta. Escuchar profundamente a aquellos con diversas perspectivas genera claridad de intención, un sentido compartido de lo que quiere emerger con su ayuda, y la confianza de que dar los siguientes pasos en el descubrimiento marcará una diferencia significativa. **Esta forma de conversación crea un Espacio Azul compartido que puede profundizarse y fortalecerse como apoyo al trabajo interior de contribuir al liderazgo mediante el descubrimiento de lo que es posible.**

* Hanns Meissner desarrolla esta metáfora en su libro y en este vídeo con el mismo título que el libro, *Creating Blue Space* www.youtube.com/watch?v=cdtLWhW3Prg, Hanns encontró la imagen del Espacio Azul en la obra de Phillip Hallie, un filósofo que sirvió en la Segunda Guerra Mundial como oficial de artillería. La búsqueda del sentido de lo que hizo y vio en ese papel le llevó a estudiar las condiciones para que la bondad surja a pesar del poder de la crueldad y la maldad social.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



En el ojo del huracán el cielo es azul y los pájaros pueden volar allí sin sufrir daños. El ojo del huracán está en el centro mismo del poder destructivo, y ese poder está siempre cerca, rodeando esa belleza azul y amenazando con invadirla...

En un mundo de huracanes morales, algunas personas pueden abrir, y lo hacen, espacios éticos bastante amplios. En un mundo natural y social que se arremolina en la crueldad y el amor, podemos hacernos un hueco. Nosotros, que no somos seres éticos puros, podemos apartar el círculo asfixiante de la fuerza bruta que nos rodea y está dentro de nosotros. Tal vez no podamos alejarla mucho, pero cuando hayamos hecho todo el espacio posible, podremos conocer una paz azul que la tormenta no conoce.

-Philip Hallie



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



ANTIGUOS PARTICIPANTES EN "UN POCO MÁS DE ESPACIO AZUL"

"Aprender a escuchar de nuevas maneras fue profundo. Nos ha permitido "salir de la caja" hacia perspectivas totalmente diferentes.

Volvemos a pensar que la construcción de relaciones es el centro de todo el trabajo".

El Instituto de Aprendizaje ayudó a las familias a ver hasta qué punto son ojos y oídos importantes y a reconocer lo mucho que aportan.

Cuando descubren su propio Espacio Azul, encuentran nuevas formas de marcar la diferencia".

Las sesiones nos dan la oportunidad de pulsar el botón de pausa, de liberarnos de la rutina diaria y entrar en la auto-reflexión. Nos tomamos esos pequeños momentos para recordar qué estamos haciendo y por qué. Todo lo demás se desplaza a partir de ahí".

"Participar en el Instituto de Aprendizaje fue como tener una nueva habitación en la que entrar. No era sólo un espacio seguro, sino un espacio valiente. Pudimos encontrar lo que bueno incluso en las situaciones ambiguas y desordenadas en las que nos encontramos".

"Vivimos con mucha presión para resolver las cosas rápidamente. Descubrimos que mantener el espacio es tan importante como resolver los problemas. Leer primero da la confianza de que la mejor acción llega de forma natural".

* Hanns Meissner desarrolla esta metáfora en su libro y en este vídeo con el mismo título que el libro, *Creating Blue Space* www.youtube.com/watch?v=cdtLWhW3Prg,

Hanns encontró la imagen del Espacio Azul en la obra de Phillip Hallie, un filósofo que sirvió en la Segunda Guerra Mundial como oficial de artillería. La búsqueda del sentido de lo que hizo y vio en ese papel le llevó a estudiar las condiciones para que la bondad surja a pesar del poder de la crueldad y la maldad social.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



.....Un poco más de espacio azul

En una conversación, explore las posibilidades de aumentar el Espacio Azul en el trabajo. Identifique los pasos específicos que podría dar para fomentar el diálogo, la escucha generativa, la reflexión crítica y el pensamiento creativo. Considera cómo hacer un poco más de Espacio Azul en...

... reuniones de planificación centrada en la persona, preparación y seguimiento

... reuniones de equipo.

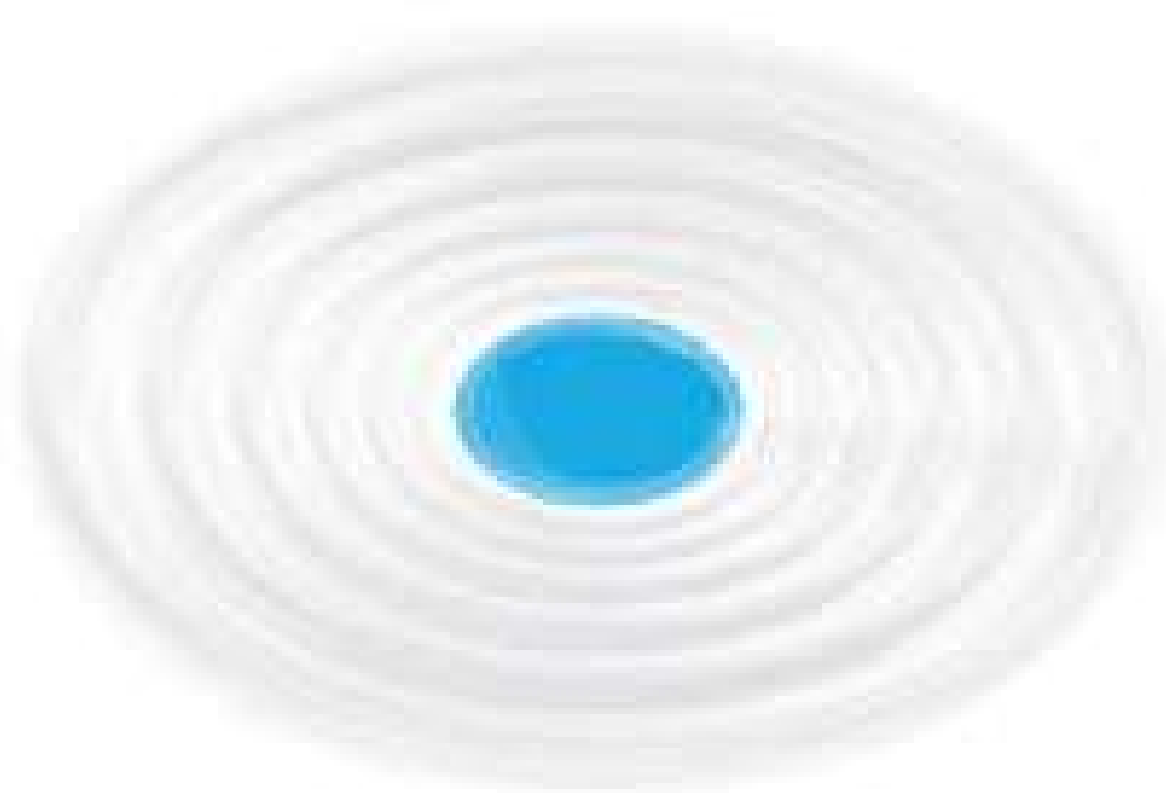
... supervisión

... actividades de formación.

... aquí, en el Instituto de Aprendizaje

... en cualquier lugar

- Escoge las 3 mejores posibilidades y elige a alguien que las escriba en el chat para que podamos captar algunas de tus ideas.



Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.

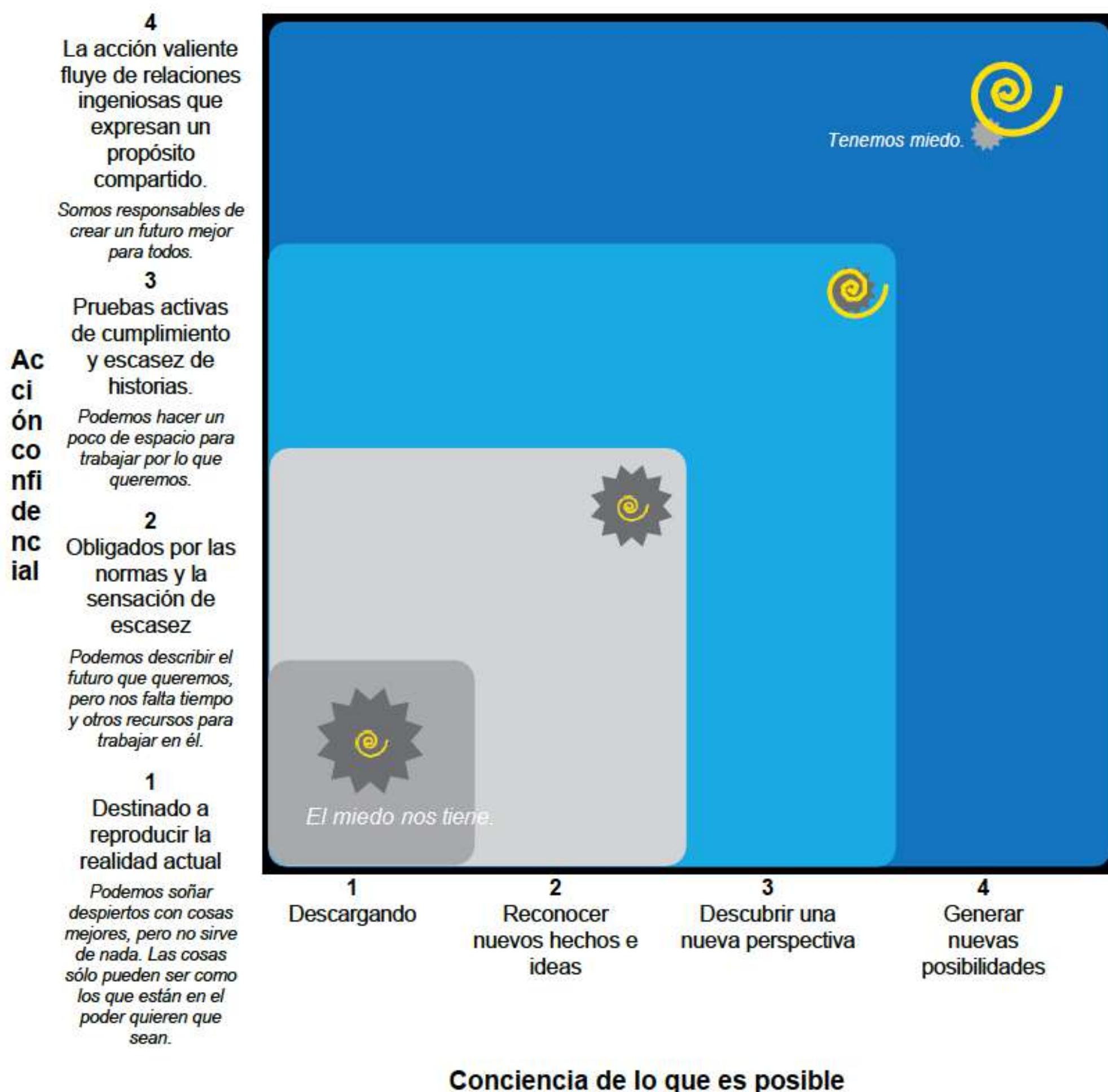


NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Mapeo del estado interior de los líderes



Los líderes en la cocreación de apoyos centrados en la persona saben que pueden aportar sus dones y capacidades a cualquier hueco disponible para descubrir qué más es posible. Se dan cuenta de que sus capacidades para establecer relaciones más allá de las fronteras, para escuchar profundamente, para reconocer lo nuevo que quiere nacer con su ayuda, para cristalizar la visión y para emprender acciones valientes con el fin de aprender formas mejores, determinan las posibilidades de un cambio significativo. Asumen la responsabilidad de desarrollar estas capacidades. *

Pathfinders tiene más información sobre esta práctica en las páginas 163-165.

Basado en Sensing Journeys.
www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



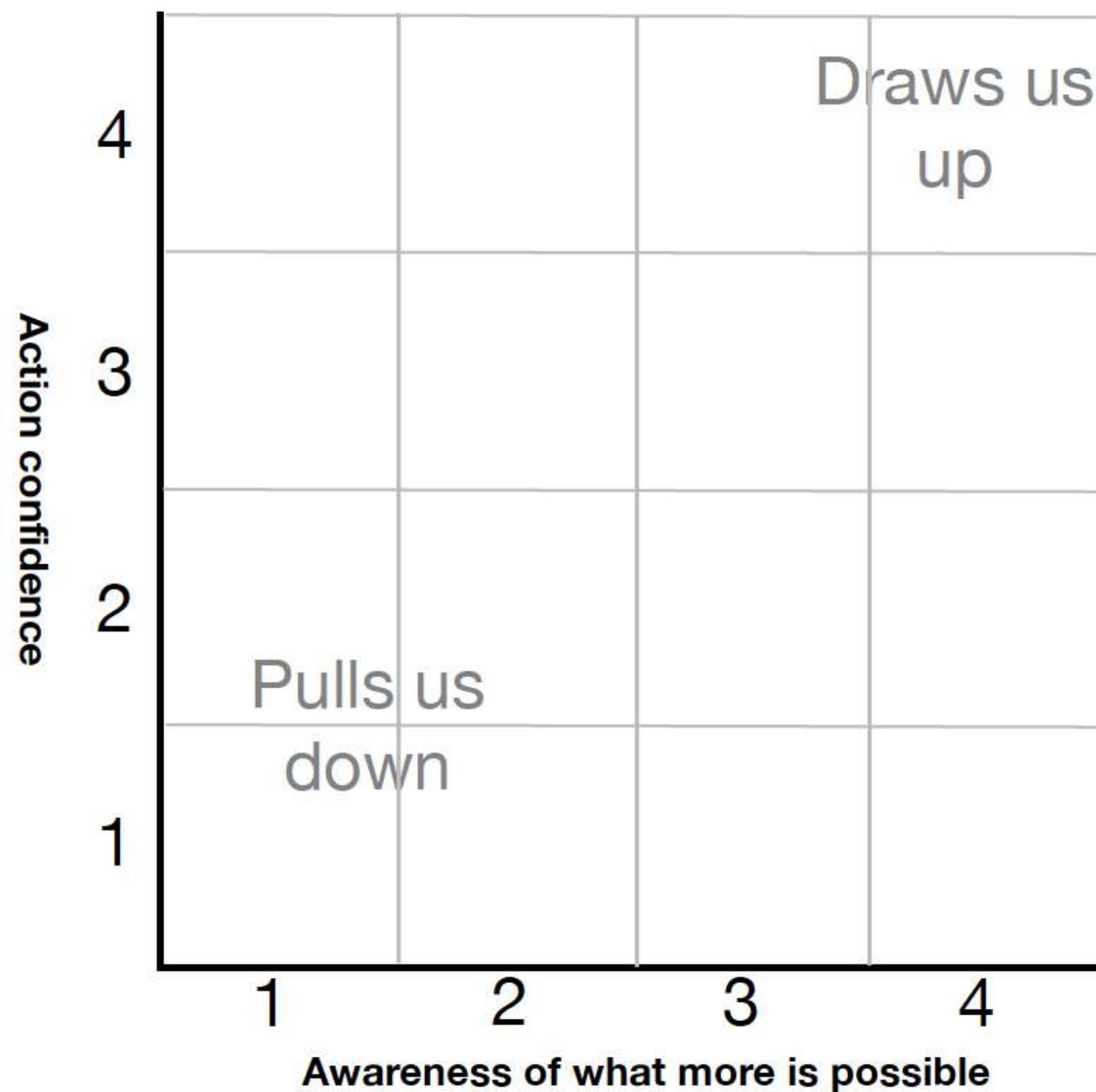
NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Mapeo del estado interior de los líderes

Prácticas



- Pensando en usted mismo y en sus colegas, identifique lo más específicamente posible...
 - ... ¿qué te lleva a una mayor confianza en la acción y a una mayor conciencia de lo que es posible (4,4)?
 - ... lo que te lleva a una menor confianza en la acción y a una menor conciencia de lo que es posible (1,1)
- Recorra a su intuición y marque el lugar en el gráfico que describa el lugar más común en el que descansa su organización actualmente.

Basado en Sensing Journeys.
www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
 47 Indian Trail, Toronto
 Ontario Canada M6R 1Z8
 p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
 INCLUSIÓN Y APOYO
 APROCOR

Creemos en cada persona.
 Una persona, un compromiso.



NEW YORK
 ALLIANCE FOR
 INCLUSION & INNOVATION
 Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



MIRANDO MÁS ALLÁ



El tiempo y la energía son limitados.

Pruebe todo lo que le interese aquí cuando pueda sacar tiempo.

Vivir con

Los Live Withs son una invitación a centrarse durante una semana en una dimensión de la búsqueda de lo que es posible. Sugerencia para esta semana: El espacio azul.

- Cada mañana renueva tu intención de estar atento a las oportunidades para conversar sobre el futuro de la práctica centrada en la persona a lo largo del día.
- Esté atento a las oportunidades de conversación sobre el desarrollo de la práctica centrada en la persona.. No es necesario iniciar la conversación, sólo hay que fijarse en los momentos en que puede ser posible.
- Piensa a quién podrías invitar a participar en las conversaciones que crean el Espacio Azul. Piensa en un amplio abanico: compañeros de trabajo, personas a las que apoyas y sus familias, amigos o mentores fuera del trabajo, tu propia familia.
- Tómate unos minutos al final del día para escribir un diario sobre los descubrimientos del día.

Practica

Ubicarse en el Mapa del Estado Interior de los Líderes y nombrar lo que influye en su postura. Más información en el vídeo de Beth Mount www.youtube.com/watch?v=JTujMfLl4W0&t=3s

Haz un movimiento para probar una práctica de la que has oído hablar en la conversación sobre "Permanecer vivo". Haz un movimiento para crear un poco más de Espacio Azul.

Ver

Hanns Meissner. Creación del Espacio Azul (12 minutos). youtu.be/cdtLWhW3Prg

Beth Mount. El poder en la oscuridad. (6 minutos) El desamor y la violencia estructural que hacen invisibles a las personas. www.youtube.com/watch?v=Cl8fp02sfn4

Judith Snow. Sobre los sueños (8 minutos). Encontrar la conexión y la dirección escuchando más profundamente los deseos "irreales" e "imposibles". <https://youtu.be/jjWT-IUHFfc>

Leer

Otto Scharmer Collective Trauma & Our Emerging Future. Explora la ausencia de una idea clave en la Teoría U y una buena perspectiva sobre la historia de la institucionalización. www.kosmosjournal.org/kj_article/collective-trauma-and-our-emerging-future/

John O'Brien El problema con la planificación centrada en la persona. El trabajo centrado en la persona en el mundo de la vida o en el mundo del sistema. inclusion.com/site/wp-content/uploads/2017/12/Trouble-with-Person-Centered-Planning.pdf

En sus libros electrónicos

El espacio azul: Una cultura apreciativa Capítulo 3 Pp. 33-45.

Conquistadores: Los Conquistadores son inventores sociales. Capítulo 5. Pp. 131-167.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



SUS REFLEXIONES



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



DESCUBRIENDO

¿Qué más es posible?

Liderazgo en la
planificación centrada
en la persona
**SESIÓN 05 LA
CLÍNICA DEL CASO**

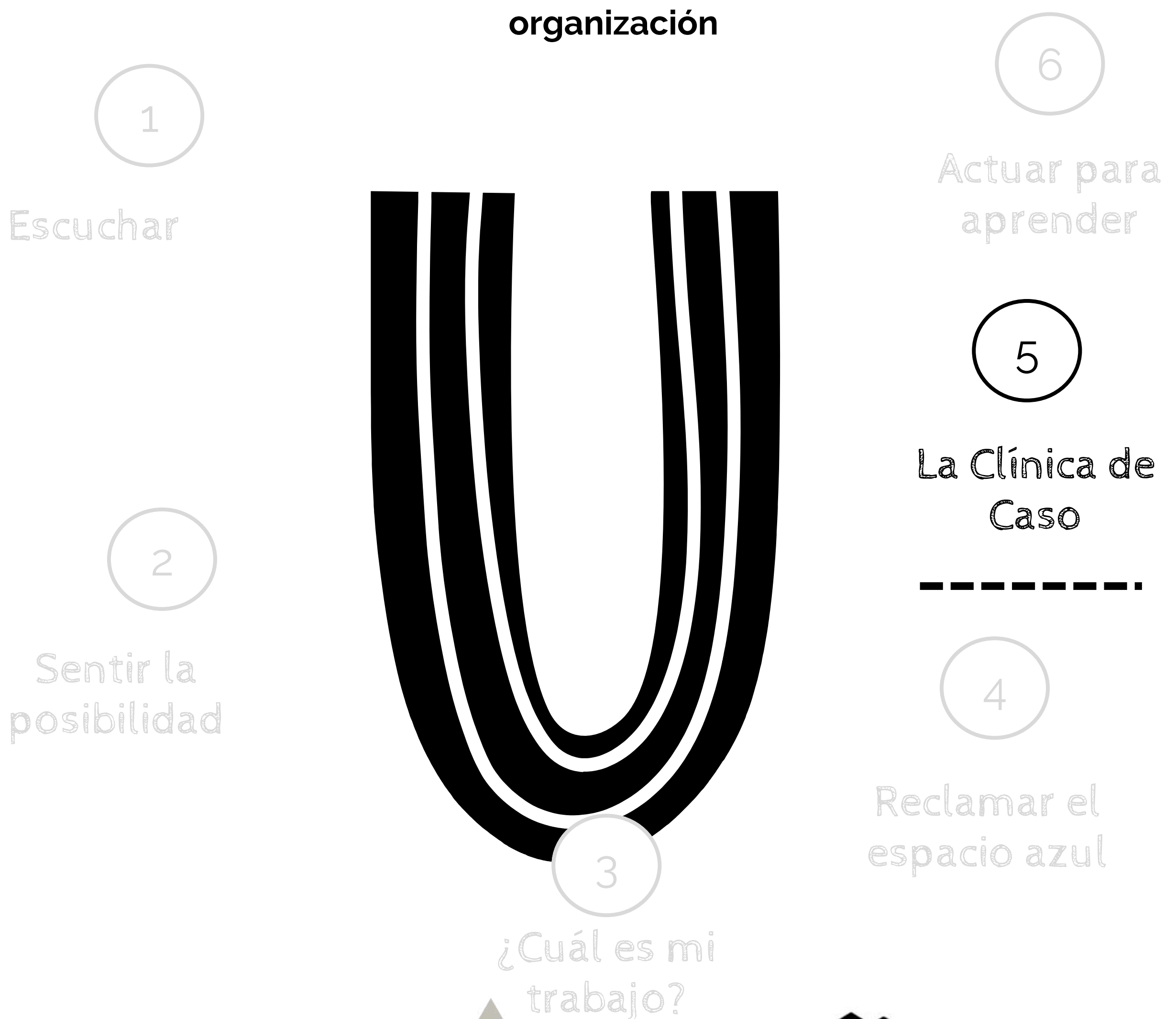
MUCHAS FORMAS DE CONOCER
DOS TIPOS DE CAMBIO
NOMBRAR LOS DESAFÍOS ADAPTATIVOS
CLÍNICA DEL CASO
REVISTA SOBRE LA CLÍNICA DEL CASO
UN POCO MÁS DE ESPACIO AZUL
¿INTENTAR UNA CLÍNICA DE CASOS EN CASA?
MIRANDO MÁS ALLÁ



Liderazgo en la
planificación centrada
en la persona
**SESIÓN 05 LA
CLÍNICA DEL CASO**

MAPA DEL CURSO DEL INSTITUTO DE APRENDIZAJE

**Aumentar nuestra capacidad para ejercer el
liderazgo en descubrir lo que es posible para
las personas que apoyamos y para nuestra
organización**



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative
Commons por Otto Scharmer & The Presencing



IDEAS CLAVE

MUCHAS FORMAS DE CONOCER

Somos conocedores encarnados, capaces de aprender mientras nos unimos y actuamos según lo que sentimos cuando abrimos el corazón, la mente y la voluntad para descubrir lo que quiere nacer en nuestra realidad con nuestra ayuda.

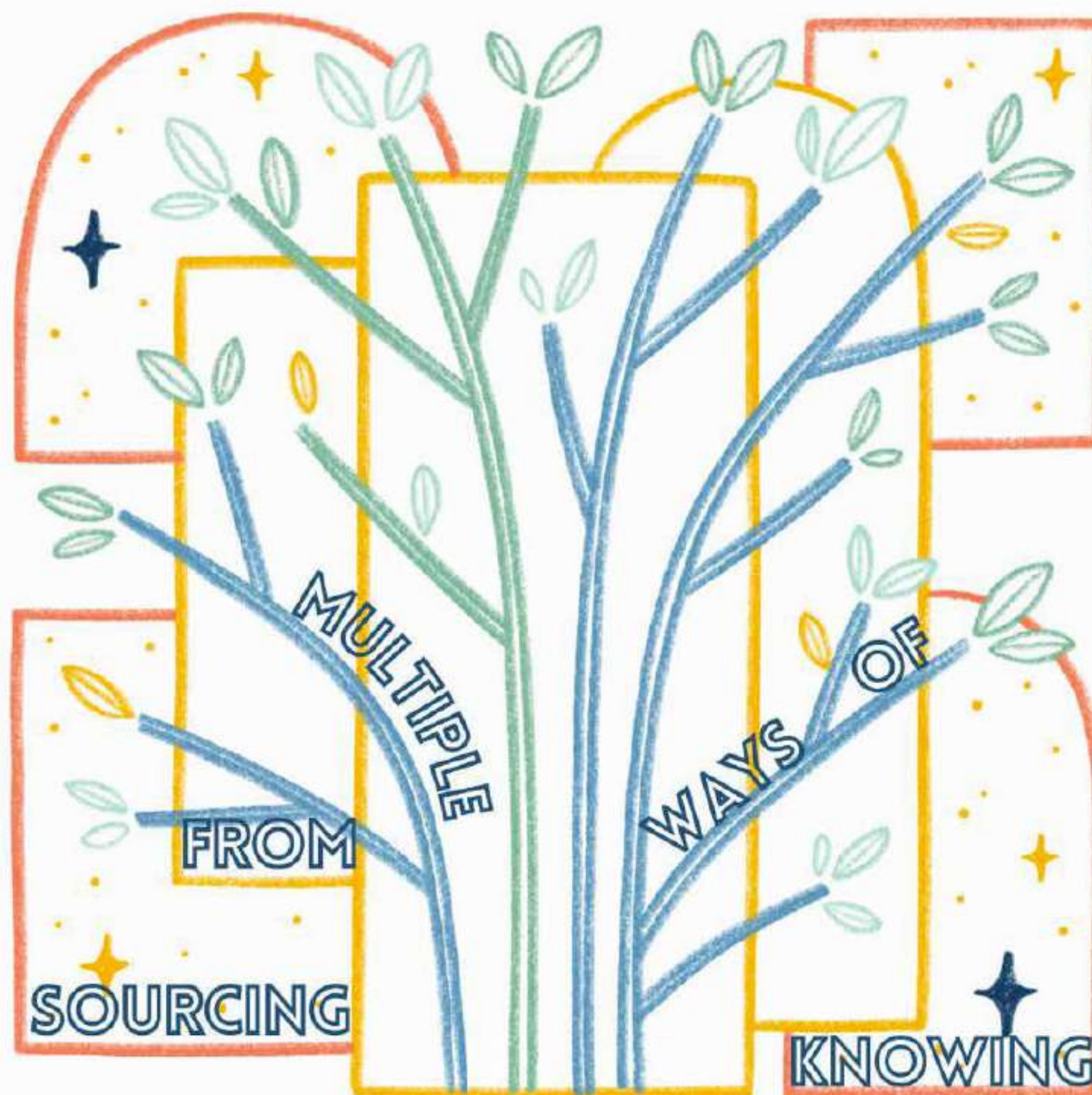
Tenemos muchas maneras de encontrar sentido y dirección.

Desgraciadamente, algunas formas de organización de servicios nos atrapan en la cabeza y nos encierran en líneas rectas.

Limitarnos a la jerga y los números excluye lo que personas enteras con experiencias diversas pueden saber y hacer juntas.

Las palabras y los números encuentran su contexto adecuado en la corriente de imágenes, gestos, artefactos, canciones e historias que fluyen a través de una red movilizadora de personas que establecen nuevas relaciones para descubrir lo que es posible.

A medida que descubrimos nuevas posibilidades, la imaginación colectiva, la inteligencia colectiva, la sabiduría colectiva y la bondad colectiva tienen espacio para emerger.



Gracias a la gente de Beloved Economies por el permiso para usar esta imagen. Su libro *Beloved Economies: Transforming How We Work* es un gran recurso para los responsables del cambio. www.belovedeconomies.org/book



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



IDEAS CLAVE

En sus inicios, la planificación individual se basaba principalmente en los conocimientos de los especialistas sobre las deficiencias, y los miembros de los equipos interdisciplinarios planificaban para las personas, basándose en pruebas y exámenes interpretados desde una perspectiva formada por la formación académica, la investigación y la experiencia en el papel de especialista.

Al pasar de la **planificación para** las personas a la **planificación con** las personas, la planificación centrada en la persona **multiplica las formas de conocimiento.**

Se centra en la historia de la persona sobre la vida que quiere llevar, los relatos de valores de la familia y la sabiduría de la cultura. Los relatos de las experiencias vividas sobre las diferencias en el cuerpo, el cerebro y la mente en los entornos cotidianos proporcionan un contexto para el diseño y la prestación de servicios especializados y un apoyo directo eficaz.

Facilitar la exploración compartida de imágenes, la creación de artefactos y la expresión a través del movimiento aporta diferentes formas de conocimiento al proceso de planificación.

Cada forma de conocimiento contribuye a la búsqueda de lo que es posible a través de la práctica de la escucha profunda y el aprendizaje en acción.

La práctica de la Clínica de Casos introducida en esta Sesión acoge múltiples formas de conocimiento.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



DOS TIPOS DE CAMBIO

| | RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS TÉCNICOS | ENCUENTRO RETOS DE ADAPTACIÓN |
|-------------------------------------|--|--|
| Definición | Claro y ampliamente consensuado. | Conflicto: superficies de valores e intereses diferentes, formas de pensar diferentes. |
| Solución | Visión compartida de las mejores prácticas o las buenas prácticas, los mejores métodos para la resolución de problemas y las métricas adecuadas. | Incierto. Debe ser co-creado a través de ciclos de aprendizaje de acción. |
| Percepción de la amenaza de pérdida | De bajo a moderado. | De moderado a alto: cuestiones establecidas identidades, roles, límites, formas de pensar, estructuras, rutinas y prácticas. |
| Hora de negociar la resistencia | Bajo: puede comprobar y exigir el cumplimiento. | Moderado a alto: el progreso requiere al menos cierto grado de compromiso personal. |
| Demanda de trabajo interior. | Bajo. | Alto. |

El compromiso con los desafíos adaptativos pone a prueba nuestra creencia de que nuestra acción puede marcar la diferencia, nuestra confianza en la acción.

Muchos desafíos adaptativos tienen su origen en suposiciones incuestionables, incluso inconscientes, como éstas:

- Sabemos todo lo que necesitamos sobre quiénes son las personas y qué necesitan. Podemos predecir con exactitud lo que es posible para las personas y lo que no es realista.
- Podemos evaluar y gestionar con precisión el riesgo en cualquier situación, presente y futura.
- Sabemos lo que es mejor para las personas y somos responsables de hacer que se cumpla.
- Sabemos todo lo que necesitamos saber para nuestros trabajos.
- Nuestro trabajo ya está tan centrado en la persona como es posible.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



..... Nombrar los retos de adaptación

Recuerde

Cualquiera practica el liderazgo cuando...

- ...afrenta y nombra un reto adaptativo,
- ... involucra a otros que compartan el reto, y
- ... genera acciones para avanzar hacia él y superarlo.

Cualquiera que se vea afectado por un desafío adaptativo es dueño de una parte del mismo, incluso cuando está claro que los cambios en las estructuras, los sistemas y las actitudes sociales realizados por otras personas podrían aliviar el desafío. Ejercemos nuestro poder con los demás cuando encontramos formas de adaptarnos a los obstáculos que se alinean con el descubrimiento de lo que es posible.

Es más poderoso pasar a co-crear un futuro que funcione mejor para todos que tratar de evitar lo que tememos.

Nombra un reto de adaptación al que te enfrentes actualmente

Identifica una situación específica que no se esté moviendo como tú quieres, una situación en la que quieras más opciones (puede ser una situación en la que encontrar la manera de dar el primer paso sea difícil).

La Clínica del Caso puede ser útil cuando...

- ...quieres de verdad nuevas perspectivas y puntos de vista; puedes suspender tu deseo de quejarte de la situación, de recibir una respuesta mágica o de obtener la validación de tu solución favorita.
- ...superar el reto supondría una diferencia real en tu capacidad para descubrir qué más es posible.
- ...aceptas cierta responsabilidad para encontrar una forma de afrontar el reto, independientemente de tu rila asignada...
- ...la resolución de problemas técnicos no es suficiente porque la situación es compleja.

Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Clínica del Caso

Ver un reto con ojos nuevos

Una **clínica de casos** accede a la sabiduría y la experiencia de un equipo de 3 a 5 personas para descubrir nuevas formas de entender y crear conjuntamente formas de afrontar el reto de liderazgo de un miembro del equipo.

Esta exploración proporciona a la persona que presenta el reto nuevas perspectivas y conocimientos, y a todo el equipo la oportunidad de comprender mejor su trabajo. Los retos de adaptación son más adecuados para la clínica de casos que la resolución de problemas técnicos.

Qué significa el caso

En este caso, un caso es cualquier situación que no avanza como se desea. La clínica de casos puede centrarse en cualquier reto o lugar de estancamiento en el que el progreso aumente la capacidad de descubrir qué más es posible.

Podría, pero no tiene por qué centrarse en una persona concreta.



Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Sé consciente

- El propósito es escuchar profundamente, atendiendo, compartiendo y construyendo sobre las imágenes, metáforas, sentimientos y gestos que la historia del desafío evoca en cada miembro del equipo. Suspende el deseo de descargar soluciones rápidas, teorías favoritas o simpatía. Accede a la curiosidad, la compasión y la apertura a lo que quiera surgir del proceso.
- Siga de cerca los pasos y los tiempos asignados, que guían al equipo a través de la U: un periodo de escucha; un momento de quietud y reflexión; un período de enriquecimiento de la historia del desafío con la aparición de nuevas perspectivas y nuevas posibilidades de acción. **La quietud es esencial**, tómate los tres minutos completos.
- Crea un tiempo libre de distracciones que permita **una hora de atención concentrada**. Los materiales de escritura y dibujo ayudan a capturar o esbozar ideas e imágenes.

Es fácil empantanarse en los detalles de la situación que podrían ser necesarios. El proceso funciona mejor cuando el equipo atiende y construye a partir de lo que se presenta como la esencia del reto.

Roles

Un miembro del círculo presenta un reto específico en el que desempeña un papel clave. El caso puede resumirse en 15 minutos y el presentador quiere nuevas perspectivas y opciones.

Los otros miembros del círculo actúan como entrenadores, escuchando profundamente, atendiendo y compartiendo lo que evoca la presentación del desafío.

Un entrenador se encarga de gestionar el tiempo y de leer las instrucciones al círculo en cada paso. Otros pueden tomar notas de los puntos clave y registrar gráficamente las imágenes que surjan a lo largo del proceso.

| | | |
|---|------------|---|
| 1 | 2 minutos | Seleccionar presentador de casos, cronometrador, tomador de notas y grabador de imágenes |
| 2 | 15 minutos | <p>Declaración de intenciones del presentador del caso Tómate un momento para reflexionar sobre tu sentido de la vocación. A continuación, presenta tu reto, respondiendo a estas preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La situación actual: ¿A qué reto o cuestión clave se enfrenta? • Las partes interesadas. ¿Cómo podrían ver los demás esta situación? • Intención: ¿Qué futuro quieres crear? • Umbral. ¿Qué necesitas soltar y qué necesitas aprender? • Ayuda: ¿Dónde quieres ayuda o nuevas ideas? <p>Los entrenadores escuchan profundamente. Pueden hacer preguntas aclaratorias, pero no dar consejos ni hacer observaciones.</p> |
| 3 | 3 minutos | <p>Quietud</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escucha a tu corazón. Conecta con lo que has escuchado con tu corazón. • Escucha lo que resuena. ¿Qué sentimientos, imágenes, metáforas o gestos te surgen y captan el núcleo de todo lo que has percibido en la presentación del caso? |
| 4 | 10 minutos | <p>Reflejar y encarnar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cada coach comparte las imágenes, las metáforas, los sentimientos y los gestos que surgieron en la quietud o al escuchar la presentación del caso. (Lo que se comparte no tiene por qué estar completo ni tener sentido para la persona que lo comparte). |
| 5 | 20 minutos | <p>Diálogo generativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • El presentador del caso reflexiona en voz alta: Al escuchar estas respuestas, ¿qué me ha conmovido? ¿Qué me ha impactado? ¿Qué preguntas y reflexiones me surgen ahora? • Todos reflexionan sobre el reflejo y la personificación y las reflexiones del presentador del caso. Entrar en un flujo de diálogo que haga aflorar nuevas perspectivas y posibilidades para el caso. Permanecer al servicio del caso y del viaje del presentador sin presión para arreglar o resolver la situación. |
| 6 | 8 minutos | <p>Observaciones finales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Por los entrenadores • Por el presentador del caso: ¿Cómo veo ahora mi situación y el camino a seguir? • Gracias y apreciaciones, terminando con el presentador del caso. |
| 7 | 2 minutos | Diario individual para capturar las ideas y el aprendizaje clave. |

Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



..... Cuaderno sobre la Clínica del Caso

Reflexionar sobre el aprendizaje del diálogo sobre el desafío y el proceso del Caso Clínico.

Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



¿Qué haría falta para intentar un Caso Clínico en casa?

Prácticas

Utiliza este espacio para esbozar un plan para involucrar a otras 2 o 4 personas en tu país en una Clínica de Casos. No es necesario que te comprometas para esbozar la posibilidad.

- ¿A quién invitarías? Consejo: empiece por los aliados interesados
- ¿Qué puntos principales destacarías en la conversación personal cuando les invites?
- Imagínate a ti mismo como el donante del caso, ¿qué situación elegirías?
- Es preferible reunirse en persona. Si es posible, ¿dónde se reunirían?
- Si esto no sucede, ¿cuáles son las motivos más probables?

Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



MIRANDO MÁS ALLÁ



El tiempo y la energía son limitados.

Pruebe todo lo que le interese aquí cuando pueda sacar tiempo.

Vivir con

Los Live Withs son una invitación a centrarse durante una semana en una dimensión de la búsqueda de lo que es posible. Sugerencia para esta semana: Posibilidades de la **Clínica del Caso**.

- Cada mañana renueva tu intención de ser consciente de los retos en los que una Clínica de Casos podría ayudar.
- A lo largo del día, fíjate en las situaciones en las que la planificación centrada en la persona no está teniendo el impacto que crees que podría tener.
- Imagina que traer a 3 o 4 personas para un Case Clinic podría generar algunas opciones nuevas. Piensa a quién podrías preguntar.
- Fíjate en lo que te desanima a dar el paso de reunir a la gente.
- Tómate unos minutos al final del día para escribir un diario sobre los descubrimientos del día.

Practica

Escoge una situación y pide a 2 o 3 aliados que se unan a ti e **intenta una Clínica de Casos** en el trabajo o en algún otro entorno en el que quieras tener más opciones para un buen movimiento siguiente

Ver

Beth Mount. Instrucciones de la clínica de casos. (15 minutos). <https://www.youtube.com/watch?v=-izhAhvj-B4>

Leer

Los Círculos de Coaching son grupos de 4-5 personas que deciden reunirse regularmente para apoyarse mutuamente en su trabajo. Suelen estructurar sus reuniones utilizando por turnos el proceso de la Clínica de Casos para organizar la exploración de lo que es posible en su situación. Piensa en iniciar un Círculo de Coaching con tus aliados.

Gemma Jaing (2020). Coaching Circles (5 min read) medium.com/presencing-institute-blog/coaching-circles-a-prototype-for-the-third-place-a07bfb791bc6

Antoinette Klatzky (2021). Una solución audaz: El Círculo de Coaching. (6 min read), medium.com/presencing-institute-blog/a-bold-solution-the-coaching-circle-e3a754cb20a

En sus libros electrónicos

El espacio azul: Competing Commitments & the Dynamics of Being Stuck. Capítulo 6. Pp. 71-85.

Los pioneros: Lecciones de la planificación centrada en la persona. Capítulo 7. Pp. 95-122.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



DESCUBRIENDO

¿Qué más es posible?

Liderazgo en la
planificación centrada
en la persona

SESIÓN 06 CRISTALIZAR Y EMPEZAR

MUCHAS FORMAS DE CONOCER
DOS TIPOS DE CAMBIO
NOMBRAR LOS DESAFÍOS ADAPTATIVOS
CLÍNICA DEL CASO
REVISTA SOBRE LA CLÍNICA DEL CASO
UN POCO MÁS DE ESPACIO AZUL
¿INTENTAR UNA CLÍNICA DE CASOS EN CASA?
MIRANDO MÁS ALLÁ

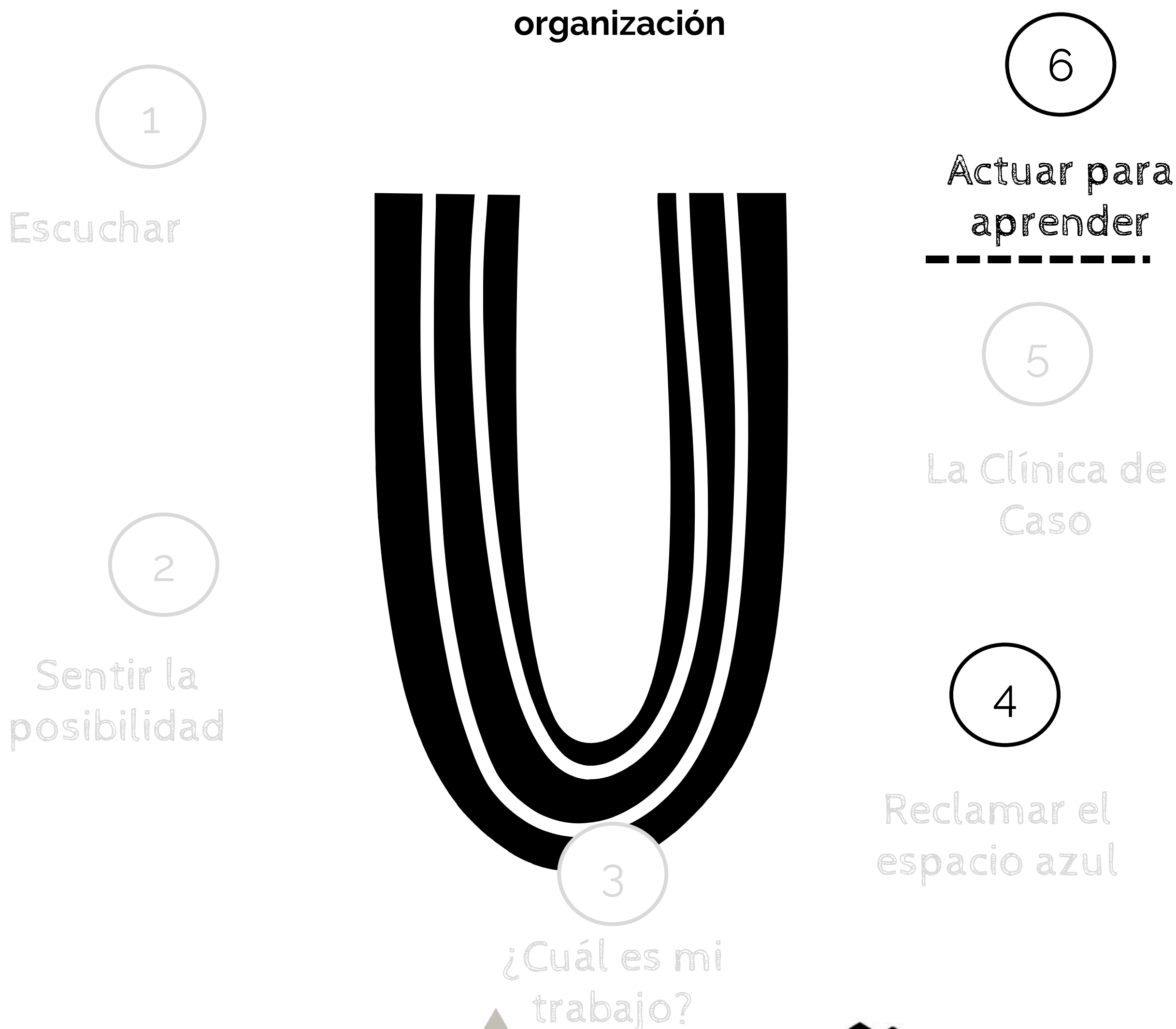


Liderazgo en la planificación centrada en la persona

SESIÓN 06 CRISTALIZAR Y EMPEZAR

MAPA DEL CURSO DEL INSTITUTO DE APRENDIZAJE

Aumentar nuestra capacidad para ejercer el liderazgo en descubrir lo que es posible para las personas que apoyamos y para nuestra organización



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



SÓLO EMPIEZA...

Cuando escuchamos profundamente a las personas que cuentan con nuestro apoyo, descubrimos el deseo de una mayor vida comunitaria.

Cuando actuamos juntos para cruzar las fronteras trazadas por la exclusión social, podemos encontrarnos con la voluntad de la comunidad de acoger las contribuciones de las personas que han sido excluidas.

No podemos limitarnos a predecir el camino por el que el deseo de más de la gente se encontrará con la voluntad de adaptación de la comunidad.

Para saber qué más es posible, tenemos que comprometernos con todo nuestro ser -cabeza, corazón y manos- en el descubrimiento.

Dondequiera que nos encontremos, a nivel organizativo y personal, independientemente de nuestro papel, y sean cuales sean las limitaciones que nos obliguen a seguir con lo mismo, existen pasos para escuchar más profundamente y ser más flexibles para la acción co-creativa.

Hay grietas en las que pueden crecer las semillas del descubrimiento. Tenemos la oportunidad de identificar un cambio que merezca nuestro compromiso y decidir empezar.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



...DANDO PEQUEÑOS PASOS...

Hasta que una organización se compromete con la transformación - dirigiendo toda la energía posible al apoyo individualizado de las personas que viven en sus propios hogares, trabajan en empleos integrados y participan en la vida de la comunidad-, los responsables del cambio dan pequeños pasos en la dirección correcta.

- **Fomente la escucha** más allá de las fronteras con la mente abierta, el corazón abierto y la voluntad abierta. Esto es especialmente eficaz entre personas que no suelen estar en contacto. Imagínate un Paseo de Diálogo que reuniera a un Director Financiero y a un residente de un hogar de acogida activo en la autodefensa.
- **Ampliar el horizonte** de posibilidades y aumentar las expectativas. Imagina viajes de aprendizaje a organizaciones que se encuentran en el camino de proporcionar apoyos individualizados y esfuerzos de construcción de la comunidad fuera del campo de la atención a largo plazo.
- **Crear un espacio azul** entre un (pequeño) grupo de personas interesadas en el cambio para identificar y reflexionar sobre su mejor respuesta posible a los retos actuales. Imagina que exploras los valores que están en juego en las decisiones de la organización, que mapeas el equilibrio actual de los cuidados y que apoyas la toma de pasos positivos.
- **Involucre las prácticas de la Teoría U** para construir experiencia con la Acción Colectiva Basada en la Conciencia. Imagínate practicando las Entrevistas con las Partes Interesadas con los miembros de la familia o utilizando la Clínica de Casos para generar una nueva perspectiva sobre una situación atascada.
- **Enriquecer el proceso de planificación centrado en la persona.** Aumentar la atención al desarrollo de roles comunitarios que se ajusten a los dones e intereses individuales. Imaginar la creación de artefactos que representen lo que es importante para una persona
- **Negociar los recursos para transformar los apoyos** para unas pocas personas que están fuertemente interesadas en el cambio. Imagina que apoyas a las personas para que superen las evaluaciones limitantes de su capacidad para realizar un trabajo integrado o prosperar con apoyo en su propio hogar.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.

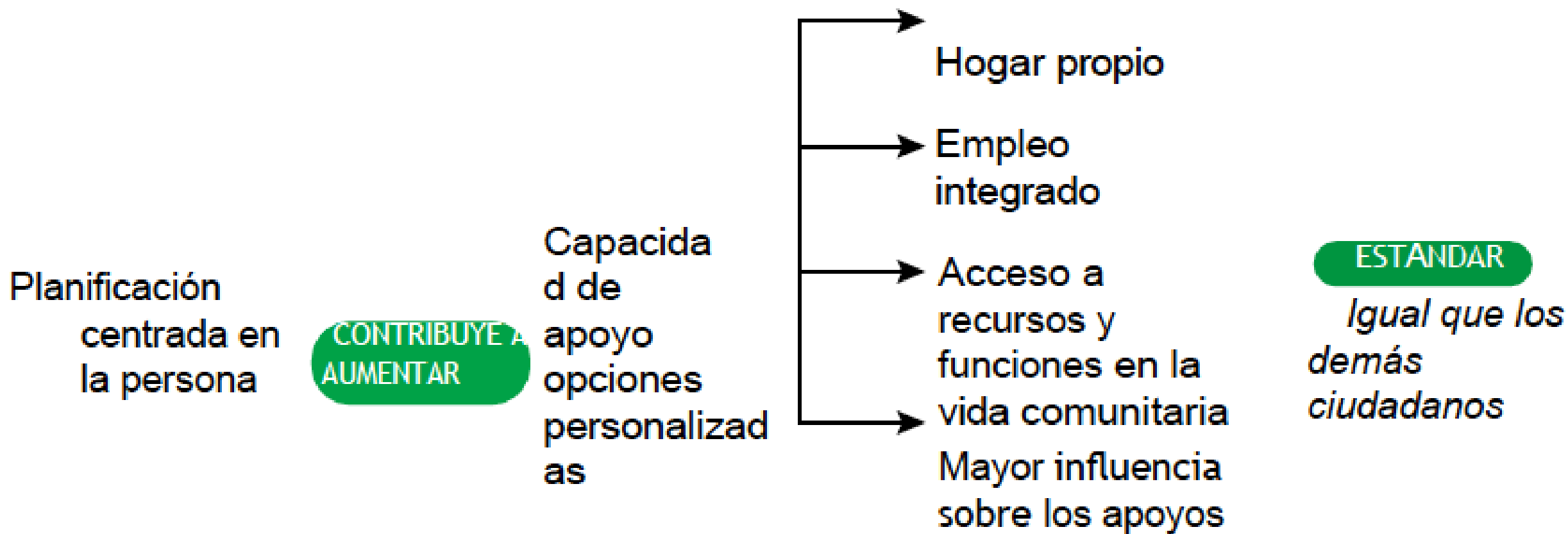


NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



...HACIA LA TRANSFORMACIÓN.



Desde
Trabajar en objetivos de recuperación bajo la supervisión del personal en entornos de servicio



Hacia
Descubrir lo que es posible al cruzar los límites de la comunidad en funciones valiosas con apoyo individualizado



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Escuchar las manos

Propósito

Tu propósito es explorar un cambio que quieras hacer realidad, un cambio que refuerce la influencia positiva de la planificación centrada en la persona. Puede ser un cambio en tu propia práctica o un cambio en tu organización, siempre que la intención sea aumentar tu capacidad de hacer tu Trabajo.

Todo tu cuerpo conoce la situación que quiere cambiar con tu ayuda. Todo tu cuerpo conoce un cambio que tiene sentido para ti.

Algo de lo que todo tu cuerpo y tu mente saben aún no ha encontrado palabras.

Pasos

Esta práctica te invita a dejar que tus manos muestren a tu mente pensante lo que todo tu ser sabe sobre cómo son las cosas ahora y lo que quiere surgir después. Te pide que dejes de pensar en un plan y prestes atención a lo que surge mientras haces dos esculturas. * La escultura I muestra la situación actual. La escultura II muestra la siguiente fase de desarrollo.

- Tómate un momento para colocar lo que has recogido para esculpir. Céntrate con tres respiraciones.
- Poner un cronómetro para 5 minutos. Cada uno trabaja solo para formar la Escultura I para revelar cómo es ahora la situación que quiere cambiar con tu ayuda. Deja que tus manos te muestren los elementos de la situación que importan y las formas en que estos elementos se relacionan.
- Haz una foto de la Escultura I.
- Poner un cronómetro durante 2 minutos. Un escultor toma un turno para reflexionar sobre su Escultura I ¿Qué debe terminar en esta situación? ¿Qué quiere surgir? Repetir con el otro escultor
- Poner un cronómetro durante 3 minutos para que cada escultor trabaje solo. Atiende a la Escultura I y haz cambios para revelar la siguiente etapa del viaje hacia el futuro que quieres crear. Sentir dónde quiere empezar un cambio y qué cambiará ese primer movimiento.
- Haz una foto de la Escultura II.
- Cada escultor se toma 2 minutos para reflexionar sobre el cambio de Escultura I a Escultura II y para responder a dos preguntas.

... "¿Dónde empieza el cambio de la realidad actual?"

... "¿Qué podría hacer ahora para dar vida a este futuro emergente?" .

* Si no tienes materiales para modelar, puedes dibujar modelos en 2D. Accede a la imaginación infantil que podía hacer un castillo o una nave espacial con una caja de cartón: Puedes hacer una maqueta con casi cualquier colección de objetos...

Para esta práctica, un modelo no es una representación exacta o una ilustración de los pasos de un plan. Utilizas los materiales que tienes a mano para expresar tu situación y lo que está surgiendo de una forma que tenga significado para ti.

Estás en el buen camino cuando tu mente pensante es testigo de lo que hacen tus manos.



Adaptado de 3D Mapping. www.youtube.com/watch?v=mgPphhiLKSO...

Adaptado de 3D Mapping. www.youtube.com/watch?v=mgPphhiLKSO...

Basado en Sensing Journeys.

www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



Escuchar las manos

Recoger los materiales

Clips y otras cosas del escritorio

Herramientas de cocina

Legos



Cosas de la naturaleza

Cajas y contenedores

Fósforos

Play-doh

Joyas

Juguetes y figuras para niños

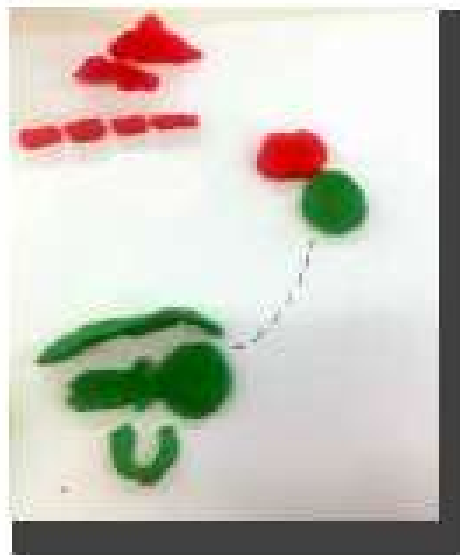
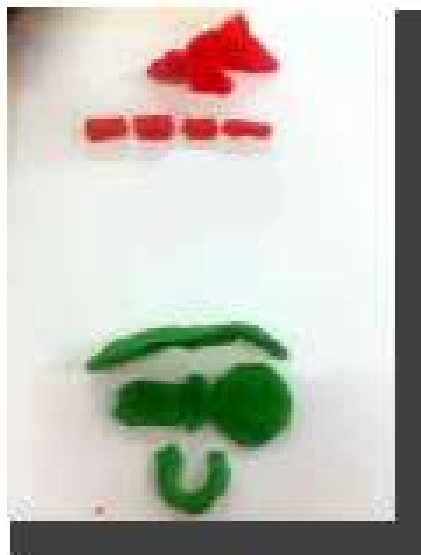
Pajillos de dientes

Cosas del cajón de los trastos

Escultura I Ahora Escultura II Siguiente



Las historias de Beth Mount sobre estas esculturas están en www.youtube.com/watch?v=mgPpghiLKS0



Adaptado de 3D Mapping. www.youtube.com/watch?v=mgPpghiLKS0

Basado en Sensing Journeys.
www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



SÓLO EMPEZAR

Just start* es más que un eslogan, es un proceso bien definido basado en el estudio de emprendedores e innovadores sociales de éxito.

1: Formar una intención basada en lo que actualmente sabes sobre el logro de una mayor capacidad para descubrir qué más es posible. Esto es una semilla de lo nuevo. Tu comprensión de esta intención cambiará a medida que actúes.

2: Encontrar un hueco. Este es el espacio donde la semilla puede encontrar lo suficiente para crecer. A veces, las aberturas son espaciosas y con recursos generosos, pero a menudo son más bien grietas en el pavimento.

3: Actúe rápidamente con lo que tiene. Es fácil pensar que hay que tener un plan detallado, un suministro completo de recursos y una amplia aceptación y autoridad antes de pasar a la acción. Pero una acción significativa puede surgir de la reorientación del tiempo y las capacidades de dos o tres cocreadores voluntarios que asumen la responsabilidad y atienden cuidadosamente al riesgo y los requisitos. La presión del tiempo puede ser una amiga si empuja a la acción. Intenta hacer un esfuerzo real más allá del hábito que comunique de alguna manera las posibilidades de lo nuevo.

4: Observar lo que ocurre, indagar en lo que funciona y en las condiciones que lo hacen posible.

5: Construye sobre lo que encuentres: revisa y da el siguiente paso. Haz más de lo que funciona, para revelar qué más es posible, y menos de lo que no funciona.

6: Trae a otras personas. A medida que la acción se desarrolla y amplía, conoces a más personas que pueden contribuir (o bloquear). Invítalos al siguiente ciclo de acción.



* Ver Leonard Schlesinger.
¿Nuevo proyecto? Don't Analyze-
Act. Harvard Business Review.
hbr.org/2012/03/new-project-dont-analyze-act



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



¿Qué ha sido posible gracias a que hemos estado aquí? ¿Evaluamos?

Diario

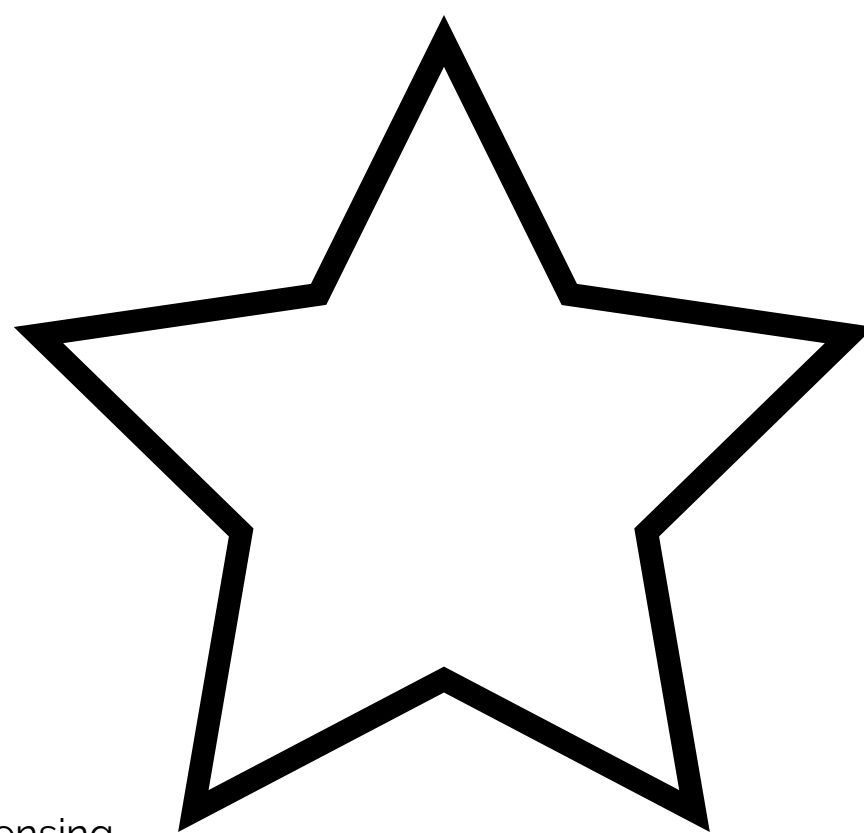
- Quiero estar en contacto con...
- Quiero aprender más sobre...
- Una idea o posibilidad que quiero compartir en el trabajo o en casa...
- Algo que quiero probar en mi práctica de la planificación centrada en la persona...
- Un cambio que quiero encontrar una apertura para co-crear con una persona...
- Un cambio que quiero encontrar un hueco para co-crear en mi organización...
- Preguntas que quiero seguir explorando...

Compartir

- Dividan el tiempo en partes iguales. Cada uno toma un turno...
 - 1.... elige un cambio desde tu corazón, importante para ti. Deja que tu intuición guíe tu elección, no pienses demasiado. No te preocupes si el cambio parece demasiado pequeño o demasiado grande.
 - 2.... describa brevemente el cambio y lo que lo hace significativo para usted. No te preocupes si ya has hablado de este cambio antes. Cada vez que lo cuentes, tendrás más matices.
 - 3.... identifique lo que tendrá que dejar ir a medida que avanza en este cambio.
 - 4.... nombrar la forma en que podrías "empezar".
- Después de que cada uno haya tenido su turno, empieza de nuevo con otro cambio y vuelve a dar la vuelta. Sigue así hasta que se acabe el tiempo.

Decidir

- Sólo para ti, toma una decisión sobre tu intención de pasar de la charla en un taller a un paso real hacia el descubrimiento
- Anota en tu calendario o en tu lista de tareas para comprometerte con el siguiente paso.
- Ponga aquí un símbolo, una palabra o una frase que capte el corazón del cambio:



Basado en Sensing Journeys.
www.presencing.org/resource/tools/sensing-journeys-desc



PRENSA DE INCLUSIÓN
 47 Indian Trail, Toronto
 Ontario Canada M6R 1Z8
 p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
 INCLUSIÓN Y APOYO
 APROCOR

Creemos en cada persona.
 Una persona, un compromiso.



NEW YORK
 ALLIANCE FOR
 INCLUSION & INNOVATION
 Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



MIRANDO MÁS ALLÁ



Práctica

Cumpla con la decisión que tomó de dar un siguiente paso.

El Instituto de Aprendizaje ofrece sesiones adicionales que apoyan el cambio de las organizaciones para dar más espacio al trabajo centrado en la persona. Ponte en contacto con [Carol Napierski](#) en la New York Alliance for Inclusion & Innovation para hablar de las posibilidades.

Para ver el enfoque del Instituto de Aprendizaje sobre el cambio transformacional Ver

John O'Brien y Christopher Liuzzo (2021). Seeking Transformation (8 min). www.youtube.com/watch?v=eTp_J7RTSBU&t=8s

Leer

En sus libros electrónicos

El Espacio Azul: Pasar de la delegación a la asociación. Capítulo 8 Pp. 99-113.

Los pioneros: Cambiando la forma de cambiar nuestro sistema. Capítulo 6. Pp. 169-193.



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing



MUCHAS GRACIAS A

Beth Mount

Hanns Meissner

Christopher Liuzzo

John O'Brien



PRENSA DE INCLUSIÓN
47 Indian Trail, Toronto
Ontario Canada M6R 1Z8
p. 416.658.5363 f. 416.658.5067
inclusionpress@inclusion.com



FUNDACIÓN
INCLUSIÓN Y APOYO
APROCOR

Creemos en cada persona.
Una persona, un compromiso.



NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION
Strength Together

Material de The Presencing Institute licenciado bajo Creative Commons por Otto Scharmer & The Presencing

