



CUADERNOS
de BUENAS
PRÁCTICAS

Guía de Apoyo Activo
“No se trata de lo que haces
sino cómo lo haces”



Plena
inclusión

apoyo activo



CUADERNOS
de BUENAS
PRÁCTICAS

Guía de Apoyo Activo

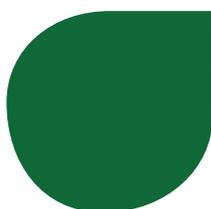
Laura Garrido

Apadis, Plena inclusión Madrid

Berta González

Plena inclusión España

apoyo activo



Edita

Plena inclusión
Avenida del General Perón, 32
28020 Madrid

T.: 91 556 74 13
Email: info@plenainclusion.org
www.plenainclusion.org



Indice

¿Para qué esta Guía? 9

13 ¿Qué es el Apoyo Activo?

- 14 Definición de Apoyo Activo
- 17 Cómo entendemos la participación
- 21 ¿Por qué es importante la participación?
- 27 Origen del Apoyo Activo
- 28 Marco del Apoyo Activo

¿Cómo se hace? 33

- La interacción Positiva 34
- Diferentes niveles de apoyo 36
- La posición de la persona de apoyo 43
- Reforzando la participación 44
- Algunas situaciones que pueden surgir 45



51 ¿Cómo se planifica?

52 Algunas ideas sobre la planificación

55 Pasos de la planificación del Apoyo Activo

76 Generar oportunidades de participación en situaciones de grupo

¿Cómo se aprende? 77

La forma interactiva 78

¿Cómo funciona la Formación Interactiva? 82

Registros y anexos de la formación interactiva 87

89 ¿Cómo se asegura?

90 El liderazgo en la Práctica

92 Funciones de liderazgo en práctica

94 Habilidades de quienes ejerzan el liderazgo en la práctica

El Apoyo Activo y la transformación hacia Servicios Centrados en las Personas 95

103 Pasos para un proceso de implementación del Apoyo Activo

Anexos y Referencias 109

Anexo 1: Orientaciones para la observación de la participación 110

Anexo 2: Registro de horario de 30 minutos 115

Anexo 3: Registro de participación 117

Anexo 4: Plan de oportunidades 119

Anexo 5: Plan de participación y aprendizaje 120

Anexo 6: Registros de feedback 121

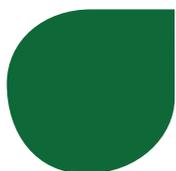
Anexo 7: Ejemplo plan de participación en situación global 128

Referencias 131





¿Para qué esta guía?



1. ¿Para qué esta guía?

“Si quieres ir rápido camina solo, si quieres llegar lejos ve acompañado”. Proverbio africano.

Bajo el lema de “Todos somos Todos” Plena inclusión pretende visibilizar las situaciones de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo con grandes necesidades de apoyo y las de sus familias. Esta estrategia quiere provocar cambios y mejoras en las oportunidades y los apoyos que se les ofrecen. En muchas ocasiones, el hecho de tener grandes necesidades de apoyo (ya sea por la presencia de otras discapacidades o por mostrar conductas desafiantes¹, que suponen un importante desafío para los centros y servicios), hace que las personas sean excluidas de oportunidades de vida digna. “Todos somos Todos”, representa la idea de que, en el camino hacia la inclusión, la personalización y la ciudadanía plena, nadie debe quedarse fuera.

Todas las personas, independientemente de sus necesidades de apoyo, deben disponer de los apoyos justos y necesarios para poder ejercer el mayor control e influencia posible sobre su vida, ya sea en cuestiones cotidianas como en aquellas de mayor relevancia. En este sentido, el Apoyo Activo, emerge en los últimos años como un marco de trabajo, un modelo de apoyo, de formación y liderazgo que ofrece oportunidades valiosas para que todas las personas con necesidades de apoyo puedan tener una participación activa en su vida.

La trayectoria y desarrollo del Apoyo Activo en otros países como Reino Unido y Australia es de gran valor y un importante referente para el movimiento asociativo en España. Así mismo, existen en estos países numerosas evidencias que demuestran cómo la implementación del Apoyo Activo tiene un importante impacto en la vida de las personas, especialmente contribuye al desarrollo de los procesos de desinstitucionalización hacia una buena vida en la comunidad.

¹ Conducta culturalmente anormal de tal intensidad, frecuencia o duración que es probable que la seguridad física de la persona o de los demás corra serio peligro, o que es probable que limite el uso de las oportunidades normales que ofrece la comunidad, o incluso se le niegue el acceso a esas oportunidades. Emerson, 1995



El Apoyo Activo, junto con otros enfoques y metodologías como la Planificación Centrada en la Persona y el Apoyo Conductual Positivo, puede llegar a ser una importante estrategia de mejora de la calidad de vida de muchas personas, especialmente de aquellas que tienen grandes necesidades de apoyo.

En 2016 – 2017, el INICO y Plena inclusión realizaron un estudio llamado “Derechos y calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y mayores necesidades de apoyo” liderado por Miguel Ángel Verdugo y Patricia Navas. Una de las líneas estratégicas que se recomienda desarrollar expresa la necesidad de “fomentar la formación de los equipos de apoyo directo en Apoyo Activo”

Es por ello que desde 2016, en Plena inclusión, se está apostando por el desarrollo del Apoyo Activo como marco, modelo y metodología de apoyo que contribuye a transformar las prácticas profesionales y los modelos de centros y servicios. En este proceso de implementación del Apoyo Activo hemos contado con la formación y apoyo de los profesores Edwin Jones y Kathy Lowe, referentes en la implementación de esta metodología en Reino Unido. Ellos han formado a personas de entidades de España que luego han contribuido a formar a otras organizaciones. Para ello, se han creado Comunidades de Aprendizaje² que, a través de procesos de pilotaje, han ido implementando el Apoyo Activo con un grupo de personas con discapacidad y profesionales en sus centros y servicios.

De esta forma se han generado oportunidades para aprender desde la práctica y a desarrollar procesos de implementación en diferentes centros y servicios, que han contado con el apoyo de toda la Comunidad.

Aprender haciendo es el lema de esta comunidad, así es como se ha desarrollado el trabajo que se presenta en este guía.



Tener grandes necesidades de apoyo hace que las personas sean excluidas de oportunidades de vida digna en la actualidad.

² Las comunidades de aprendizaje son un grupo de personas que comparten un interés, un conjunto de problemas, o una pasión sobre un tema, y quieren profundizar su conocimiento y experiencia en el área a través de una interacción continua que fortalece sus relaciones y mejora su práctica. Es un grupo de personas que aprende juntas, utilizando herramientas comunes. Todos somos participantes activos y asumimos la responsabilidad de nuestro propio aprendizaje.



El apoyo de los profesores Kathy Lowe y Edwin Jones, junto con la complicidad de personas tan claves en este proceso como Mariona Adrover, Pere Rueda y Ramón Novell, han contribuido a que un importante equipo de personas de apoyo y organizaciones de Plena inclusión tengan una comprensión más profunda y comprometida con el derecho a la participación de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, especialmente de aquellas que más necesidades de apoyo tienen.

Esta Guía es fruto del trabajo realizado por la primera Comunidad de Aprendizaje de Apoyo Activo (2016 – 2017), formada por 7 Federaciones y 9 organizaciones:

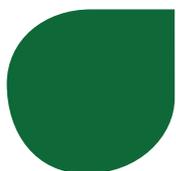
- Fademga Plena inclusión Galicia y Asociación Bata.
- Fevas Plena inclusión Euskadi y Gautena.
- Dincat Plena inclusión Cataluña y Fundación Pere Mitjans.
- Plena inclusión Castilla y León y Asprodes.
- Plena inclusión Madrid, Asociación Pauta, Enco y Apadis.
- Plena inclusión Comunidad Valenciana y Centro San Rafael.
- Plena inclusión Canarias y Probosco.

Así mismo queremos destacar el apoyo del equipo del profesor Delfín Montero de la Universidad de Deusto en el desarrollo de estrategias y registros adaptados que contribuyan a buenos procesos de implementación del Apoyo Activo en España.

En esta Guía se recoge el conocimiento generado por un grupo de personas, con el objetivo de poder contrastarlo y generalizarlo con otras personas que contribuyan a que los procesos de implementación mejoren, haciendo así que el impacto de Apoyo Activo en la vida de las personas sea más fuerte y transformador.



¿Qué es el Apoyo Activo?



¿Qué es el Apoyo Activo?

No se trata de lo que haces, sino de cómo lo haces

Definición de Apoyo Activo

El Apoyo Activo es un enfoque sistemático que ayuda a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo a participar en actividades cotidianas y significativas consiguiendo que mejore su calidad de vida y su desarrollo personal. Es un enfoque centrado en la persona, que promueve apoyos personalizados respondiendo a los intereses y necesidades de cada persona (K. Lowe y E. Jones, 2015).

El Apoyo Activo es un modelo de apoyo que empodera a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo para tener una plena participación en todos los aspectos de su vida. Se centra en la relación de apoyo entre las personas. Entendiendo que el apoyo se debe proporcionar en la cantidad justa y necesaria, para conseguir que la persona participe con éxito en actividades y relaciones sociales significativas, en el hogar y en su comunidad (Mansell y Beadle-Brown, 2012).

Es también una metodología que propone un conjunto de estrategias y herramientas para apoyar a las personas a participar de la manera más completa posible en las actividades diarias (Jones et al, 1999), entendiendo que todos los momentos del día tienen potencial para desarrollar actividades (Tilley, 2012).

Por lo tanto, el Apoyo Activo tiene que ver con generar más y mejores oportunidades para que todas las personas puedan:

- Participar de forma activa en las actividades del día a día.
- Realizar actividades que para ellos y ellas son significativas.
- Mantener relaciones sociales significativas.
- Tener un rol social valorado en su hogar y en su comunidad.
- Recibir apoyos y oportunidades para poder tomar decisiones en su día a día.



El Apoyo Activo tiene cuatro **componentes clave**:

- **La Interacción Positiva:** es el centro del proceso. Consiste en una serie de estrategias de apoyo personalizado que ayudan a maximizar la participación de la persona en el día a día.
- **Un sistema de planificación de la participación:** a través de planes flexibles y centrados en la persona donde se aseguran oportunidades de participación en diversas actividades, así como los apoyos que cada persona requiere para estar implicada en lo que sucede en su vida.
- **Feedback:** estrategia de refuerzo de las prácticas de las personas de apoyo que se centra en los aspectos positivos del trabajo que desarrolla la persona de apoyo en su relación con la persona con discapacidad, modelando, a través de este proceso, su buena práctica para llevar la teoría al día a día.
- **Liderazgo en la práctica:** una persona que guía de forma directa, acompaña y muestra el camino a los equipos de apoyo, generando el entorno y la estructura que haga que la participación sea posible.

El Apoyo Activo es también una guía, un conjunto de prácticas, para los equipos y personas de apoyo. Es una ayuda para:

- Capacitar al personal y familiares en habilidades y procedimientos específicos para enfocar su trabajo en el apoyo directo a las personas en actividades significativas.
- Establecer sistemas formales que permitan la evaluación y modificación continua de los estilos de apoyo. Nos provee de unas herramientas que ayudan a organizar el trabajo.

Esta metodología supone un cambio en el rol de apoyo (familiar, natural o profesional), en la relación que se establece entre las personas y en el modelo de apoyo. El Apoyo Activo propone una reflexión sobre cómo las creencias y actitudes de las personas de apoyo pueden influir en las posibilidades de participación y desarrollo de las personas con



discapacidad, especialmente de aquellas que tienen grandes necesidades de apoyo y/o conductas desafiantes .

Es importante señalar que el Apoyo Activo promueve estilos de apoyo que deben trascender a los centros y servicios. Es decir, desde el equipo de apoyo se debe promover que toda la red de apoyo y, en todos los contextos de vida de la persona, se esté en esta misma clave de participación y vida significativa. Es importante trabajar desde un enfoque centrado en la persona, no centrado en el centro o servicio. Es por ello que la familia y la red natural de apoyo de la persona debe estar implicada en los procesos de implementación del Apoyo Activo desde un enfoque centrado en la persona (vinculado con su plan personal de apoyo o proceso de planificación centrada en la persona). Implicar a los apoyos naturales (familiares y amigos) en estos procesos contribuye a tener una visión más profunda y global de quién es la persona y a generar una visión compartida de sus posibilidades de desarrollo y participación. Un contexto de apoyo que cree en las posibilidades de participación y contribución de cada persona.

El líder en la práctica será también un apoyo para los familiares y otros apoyos naturales, contribuyendo a establecer relaciones positivas y constructivas. El objetivo será entonces generar un contexto rico en oportunidades donde toda la red de apoyo esté implicada en ofrecer apoyos y oportunidades que contribuyan a dar sentido a la vida de la persona, a desarrollar roles de contribución y a aumentar las relaciones e interacciones de las personas en su día a día.



● Cómo entendemos la participación

La participación es, en primer lugar, un derecho de todas las personas. Debe ser universal, positiva y posible para todos y todas. Las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, aun siendo un grupo de personas muy diverso, pueden necesitar apoyos para la participación en las cuestiones más cotidianas y también en cuestiones más relevantes. Estas necesidades de apoyo para la participación no deben implicar nunca el quedar excluidas de este derecho.

Por ello, es necesario aclarar que participar no implica que las personas tengan necesariamente que:

- Demostrar una competencia previa.
- Ser autónomas: en el sentido de realizar acciones funcionales por sí mismas.
- No necesitar muchos apoyos de otras personas.

La participación no tiene que ver con el nivel de autonomía de la persona en habilidades específicas sino con: los apoyos y oportunidades que tiene la persona para influir y ejercer el mayor control posible sobre lo que sucede en su vida.

Pero ¿cómo sabemos que la persona está participando? En ocasiones, puede ser difícil identificar cuándo alguien está o no participando, especialmente con personas con grandes necesidades de apoyo a nivel físico y de comunicación. Es importante aclarar que la simple presencia, el lenguaje verbal o el movimiento, no siempre implican participación. Por ejemplo, estar sentado delante de la televisión, caminar de un lado a otro, preguntar de manera reiterativa ¿qué hay para cenar? o estar sentado sin hacer nada, no tienen por qué considerarse situaciones de participación. Sabemos que una persona está participando cuando está involucrada o vinculada en una actividad, cuando está presente de una manera activa. Las formas de participación pueden ser diferentes según cada persona, por ello será preciso que entre las personas de apoyo (las que mejor conozcan a la persona) se comparta y defina cuál es el estilo



de participación de cada persona. Será fundamental la observación de varias personas en diversos contextos y situaciones, de forma que se puedan identificar cuáles son sus indicadores de participación, vinculación e implicación (pueden ser gestos, miradas, ruidos, movimientos, palabras, tener y hacer cosas con las manos, etc...), así como los indicadores de desvinculación o no participación (deambular, gritar, algunas conductas desafiantes, algunas estereotipias, etc...).

A continuación, se presentan algunos ejemplos de participación (conductas de vinculación) y no participación (conductas de desvinculación) de diferentes personas:

Conductas de Vinculación	Conductas de desvinculación
Se muestra la fotografía del objeto real y se dirige al lugar donde están dichos objetos	Mira frecuentemente hacia otro lado
Recibe una consigna verbal y responde correctamente	"Rasga" los objetos como autoestimulación
Realiza el gesto de "se acabó" al terminar el último paso de la actividad	Entra una persona nueva al entorno y empieza a mirarla buscando respuesta
Decide qué hacer, cuándo y con quien siendo consciente de la elección	Solamente está presente
Mira sonriendo y moviendo la cabeza asintiendo que le gusta cuando le muestras el puré	Recibe cucharadas en la boca mirando a un punto fijo
Comparte actividades con personas e interactúa con ellas	Está sentada delante de la tele sin verla, con el mismo canal siempre

*Aportaciones de Pauta, Bata, Gautena y Pere Mitjans.



Podemos observar en este cuadro un ejemplo de una personar en la que se ha observado sus conductas de vinculación y desvinculación que nos ayuden a conocer cuando podemos considerar que la persona está participando.

Perfil de participación de María	
Conductas de vinculación: sabemos que María está participando cuando	Conductas de desvinculación: sabemos que María no está participando cuando
A la hora de tender la ropa sostiene la cesta de las pinzas	El/la profesional está tendiendo la ropa y aunque María está presente no tiene relación/contacto con ningún objeto; además, el/la profesional no se dirige a ella para que ésta le indique dónde/cómo/ o que pieza de ropa tender
María, aunque no puede servirse ella misma la comida, es interpelada por los/las profesionales de apoyo para ver si desea más o menos comida o qué desea de comer.	María se sienta en el comedor y espera a que le sirvan la comida sin preguntarle.
María hace uso de recursos y servicios comunitarios independientemente de sus necesidades de apoyo.	María pasa todo el tiempo en las instalaciones de la entidad.
María hace uso de la furgoneta del centro o del transporte público como medio para llevar a cabo una actividad en la comunidad que ha elegido y se le ha informado.	María se monta en la furgoneta o en el transporte público esperando ver dónde va.



María sonríe y se muestra inquieta cuando toma parte en una actividad en concreto.	María toma parte en las actividades que otras personas han diseñado para ella sin prestar atención o si son de su agrado o no.
María colabora en todas las actividades domésticas (participación parcial)	A María le hacen la cama, le preparan el desayuno, la comida, la cena...
Todas las personas implicadas en el apoyo de María conocen la mejor forma de apoyar a María en cada una de las actividades.	Las personas de apoyo de María actúan desde la idea de que "cada maestrillo tiene su librillo"

*Aportaciones de Gautena.

Para una mayor comprensión de las claves de la observación y la aclaración de conceptos en los equipos de trabajo se puede usar el [anexo 1](#): "Orientaciones para la observación de la participación"



¿Por qué es importante la participación?

La participación es el elemento clave del Apoyo Activo. Estar implicado en lo que sucede en tu vida es una necesidad humana básica. La mayoría de las personas pasamos nuestro día a día implicados y participando en diferentes actividades, algunas por obligación, otras por elección propia, pero es raro pasar mucho tiempo sin hacer nada. Es importante no confundir actividades de descanso y relax elegidas por la propia persona con "estar sin hacer nada".

Las cosas que hacemos en nuestro día a día son un reflejo de quiénes somos, de nuestro estilo de vida, nos describen como individuos. Cuando estamos haciendo cosas, participando e interactuando con otros, nos mantenemos activos e implicados, descubrimos y desarrollamos talentos, habilidades y conseguimos más independencia.



No confundir actividades de descanso y relax elegidas por la propia persona, con "estar sin hacer nada"

Pero ¿qué es no hacer nada? Frente a una situación de implicación, participación y control, está la situación de "no hacer nada", una situación en la que no hay ni participación, ni implicación, ni control por parte de la persona, es probable que ninguno de nosotros eligiera pasar mucho tiempo sin tener nada que hacer, no está en nuestra naturaleza.

Una de las herramientas de trabajo más poderosas en el Apoyo Activo son los horarios de 30 minutos. Piensa en un momento cuales son las rutinas que realizas durante la primera hora en la que te levantas, y ahora analiza las que tiene una persona con grandes necesidades de apoyo. Este tipo de registro devuelve una imagen de lo que realmente sucede en la vida de las personas y da una primera visión del tipo y tiempo de participación de esta persona en su día a día. Podemos observar cómo hay muchos tiempos de espera o de actividades pasivas, en las que las personas están sin tener una vinculación con las actividades o en situación de espectador mientras las personas de apoyo se organizan o dan atención a otras de las personas del grupo.



Lunes	
8.00	Levantarme Ir al aseo y ducha. Vestirme
8.30	Esperar en el salón
9.30	Tomar el desayuno Lavar los dientes
10.00	Ir al taller Organización del día. Arte
11.00	Hidratación Escuchar música
11.30	Fisioterapia
12.30	Cambio postural Espera
13.30	Tomar la comida
14.00	Descanso
15.30	Estimulación
16.30	Espera Vuelta a su vivienda





Para algunas personas con discapacidad intelectual o del desarrollo participar y estar implicado en las actividades del día a día de forma autónoma puede ser difícil. Esta dificultad viene determinada por las propias limitaciones de las personas en relación a su discapacidad. Pero también, en ocasiones, estas limitaciones a la participación vienen determinadas por las creencias y actitudes de sus personas de apoyo, así como por la forma de organizar y planificar los apoyos y servicios que se les ofrecen. Desde el modelo asistencial y de sustitución, se ha entendido que cuando la persona no muestra la habilidad para realizar determinadas actividades, necesita de otra persona que las haga por ella, que la sustituya en la realización de esa actividad. Algunas de las **barreras para la participación** que se dan en los centros y servicios tienen que ver con estas cuestiones:

- **Barreras relacionadas con actitudes y creencias de las personas de apoyo:** consideramos que las personas no son capaces de hacer las actividades del día a día e infravaloramos sus posibilidades, especialmente cuando estas tienen grandes necesidades de apoyo. Cuando ponemos el foco en lo que sucede en la vida de las personas, en su día a día, desde la perspectiva de la posibilidad de participación, no de autonomía o capacidad de realizar algo solo o sola, suelen aparecer un importante margen de mejora y acción.
- **Barreras relacionadas con la capacitación de los profesionales y estilos de liderazgo:** teóricamente hay consenso en que es importante promover la participación de las personas, pero se encuentran importantes dificultades para saber cómo ponerlo en práctica. El personal de atención directa no siempre cuenta con la capacitación necesaria para promocionar la participación, ni con el acompañamiento de sus responsables de servicio para asegurar un mismo estilo de apoyo a lo largo del tiempo.



Barreras estructurales y organizativas en los centros y servicios:

en ocasiones la propia estructura de los centros o servicios no posibilita las oportunidades necesarias para que las personas participen, por ejemplo, cuando los servicios de limpieza, lavandería y cocina están externalizados es más difícil que las personas puedan implicarse en las actividades de su casa porque el acceso a determinadas áreas se ha limitado, no pudiendo cocinar porque no pueden pasar a la cocina. También se dan situaciones de no acceso (puertas cerradas) en las que, por razones de seguridad, las personas no tienen acceso a espacios comunes y compartidos como la cocina (así como utensilios de la misma) o incluso no tienen acceso a sus propios armarios, su ropa, sus productos de cuidado personal, etc... todo esto dificulta sus posibilidades de participación y en algunas ocasiones de vida digna.



Cada vez que hago algo para la persona le estoy robando la oportunidad de participar

El Apoyo Activo propone “no hacer nada por la persona, sin la persona”, centrándonos en maximizar su participación y no solo el desarrollo de su autonomía. Los equipos de apoyo se centran en hacer las actividades del día a día siempre con la persona, no por y para ella. Por lo tanto, este foco en la participación contribuye a transformar los espacios y estructuras de los centros y servicios para que sean más generadores de oportunidades, lugares saludables y acogedores, en lugar de espacios restrictivos y controladores.

Por lo tanto, una mayor participación en las actividades del día a día contribuye a que las personas tengan mayores oportunidades para:

- Interactuar con los demás.
- Comunicarse.
- Aprender y descubrir cosas nuevas.
- Desarrollar habilidades.
- Estar más implicado y tener mayor control sobre lo que sucede en tu vida.



Por lo tanto, maximizar las posibilidades de participación de la persona, sean cuales sean sus necesidades de apoyo, es una estrategia fundamental para mejorar su calidad de vida. La participación en actividades e interacciones con otros es una ruta esencial para lograr el desarrollo personal, el bienestar físico, las relaciones sociales, la integración social y otros dominios de la calidad de vida (Mansell y Beadle-Brown, 2012).





En el siguiente cuadro se presentan algunas de las diferencias más relevantes entre el modelo asistencial y de sustitución y el modelo de Apoyo Activo:

Modelo asistencial y de cuidados	Modelo de Apoyo Activo
La persona está mucho tiempo inactiva	La persona participa en actividades significativas
La persona de apoyo hace las cosas, el "usuario" recibe apoyos	La persona de apoyo es un medio/facilitador para que la persona realice actividades
El profesional tiene el control	La persona tiene el control
Las conductas desafiantes son la forma de comunicarse y conseguir el control	Se maximizan las oportunidades del día a día para que participe y se previene la necesidad de conductas desafiantes
Pocas interacciones (más cuando se dan conductas desafiantes)	Muchas interacciones (más cuando se dan conductas positivas y de participación)
Solo se registran las conductas desafiantes	Se registran también los niveles de participación y realización de actividades significativas y en la comunidad
Falta de estructura e imprevisibilidad en la actividad	Planificación de la actividad y de la participación diaria
Responsables del servicio en los despachos	Líderes en la práctica



Origen del Apoyo Activo

El Apoyo Activo nace en Reino Unido, durante los procesos de desinstitucionalización de los años 70 y 80 (Hastings, 2010; Totsika, Toogood, Hastings, & McCarthy, 2010; Totsika, Toogood, Hastings, & Nash, 2008). Muchas personas protagonizaron procesos de transición de una vida en instituciones a una vida en la comunidad, lo cual implicó un cambio no sólo en los tipos de vivienda (de grandes instituciones a casas normales en calles normales) sino también un cambio cultural, especialmente en las prácticas profesionales. El Apoyo Activo emerge de la necesidad de que las prácticas profesionales se transformen de modelos de apoyos basados en la sustitución hacia modelos de apoyo basados en la participación.

En diversos estudios realizados a lo largo de los siguientes años se demuestra cómo (1) un modelo de vivienda de casas ordinarias en la comunidad con recursos comunitarios cerca, con instalaciones domésticas accesibles, sin servicios centralizados de lavandería, cocina y limpieza, (2) disponer de los apoyos justos y necesarios, junto con (3) procedimientos detallados de Apoyo Activo para guiar las funciones del personal de atención directa, tienen resultados positivos para todas las personas, incluidas las que tienen mayores necesidades de apoyo, con aumentos en la participación y reducciones en los comportamientos desafiantes que se mantuvieron a lo largo del tiempo (Lowe y de Paiva, 1989; 1991a; 1991b; Lowe et al., 1993; Felce, 1989; Jones et al, 1999; 2001a)



El Apoyo Activo emerge de la necesidad de que las prácticas profesionales se transformen de modelos de apoyos basados en la sustitución hacia modelos de apoyo basados en la participación.

A lo largo de los años se ha ido demostrando, tanto en Reino Unido como en Australia, cómo el Apoyo Activo es una intervención eficaz que ayuda a mejorar la calidad de vida de las personas, a través de una mayor participación en las actividades diarias, sociales y comunitarias, estando directamente relacionado con mejoras en la interacción de las personas de apoyo con las personas con discapacidad. También se ha demostrado



que las personas consiguieran desarrollar conductas alternativas y más normalizadas, mejorando las maneras de enfrentarse a su entorno (Felce et al 1986, 2002a, 2000b; Jones et al 1999; Mansell et al 2003,2008; Stancliffe et al, 2007; 2008; 2010)

Se han desarrollado dos enfoques del Apoyo Activo. Ambos tienen aspectos en común en cuanto a filosofía y modelo de trabajo, pero tienen ciertas diferencias en relación a la estructuración y programación de cómo implementarlo. Estas dos escuelas son:

- Apoyo Activo Centrado en la Persona: El desarrollado por el Tizard Centre, Universidad de Kent, Canterbury (Beadle-Brown, Hutchinson, y Whelton, 2006; Mansell et al., 2002; Tizard Centre y United Response, 2015)
- Apoyo Activo: El llevado a cabo por el Welsh Centre for Learning Disabilities (Jones et al., 1996, 2004)

● Marco del Apoyo Activo

El Apoyo Activo está estrechamente conectado con el Apoyo Conductual Positivo y con la Planificación Centrada en la Persona. Las tres metodologías se nutren del enfoque centrado en la persona y tienen muchos elementos en común que hace que se complementen en la práctica, en la planificación y en el desarrollo del proyecto de vida de la persona.

El Apoyo Activo y la Planificación Centrada en la Persona:

El Apoyo Activo y la Planificación Centrada en la Persona (en adelante PCP) son dos metodologías que se complementan y apoyan. El Apoyo Activo es una metodología centrada en la persona que pone el peso en la acción, en lo que sucede en el ahora, en cada momento de la vida de la persona.



Harman y Sanderson (2008) señalan que, la acción es una parte integral del proceso de PCP: se define como “un proceso para escuchar y aprender continuamente, enfocarse sobre lo que es importante para alguien ahora y en el futuro, y actuando sobre esto en alianza con sus familiares y amigos”.

En la puesta en práctica de la PCP hemos aprendido como para que las personas puedan influir en lo que sucede en sus vidas, es importante que en los lugares donde acontecen sus vidas, especialmente aquellos que constituyen su cotidianidad, debe haber muchas personas con habilidades de pensamiento y práctica centrada en la persona. No será necesario que todas esas personas sepan cómo hacer planes centrados en las personas, pero sí será necesario que todos ellos tengan y se entrenen en habilidades de pensamiento y práctica centrados en la persona, será en estas habilidades en las que se basará el éxito de aquello que se habrá planificado (González et al, 2014). El Apoyo Activo puede ser una valiosa estrategia para mejorar las habilidades de pensamiento y práctica centradas en la persona.

Sanderson, Jones y Brown (2001) realizaron un análisis sobre la relación entre la PCP, el Apoyo Activo y lo que puede aportar una a la otra. Indican como la PCP permite un análisis más detallado para descubrir lo que es importante para la persona y que apoyos va a necesitar. Mientras que el Apoyo Activo aporta como, a través de la formación interactiva y de centrar los apoyos en la participación de la persona, se puede mejorar la calidad de los apoyos, lo que lleva a desarrollar nuevas habilidades e intereses en la persona y a ser un miembro activo y valioso de su propio hogar y de su comunidad. En resumen, “la planificación centrada en la persona contribuye a lo que es importante para la persona como un individuo por derecho propio y el Apoyo Activo proporciona otra forma de organizar el cómo podemos hacer que esto ocurra” (Sanderson, Jones y Brown, 2001). El Apoyo Activo puede, por tanto, contribuir a crear las condiciones para que la PCP pueda ser efectiva.

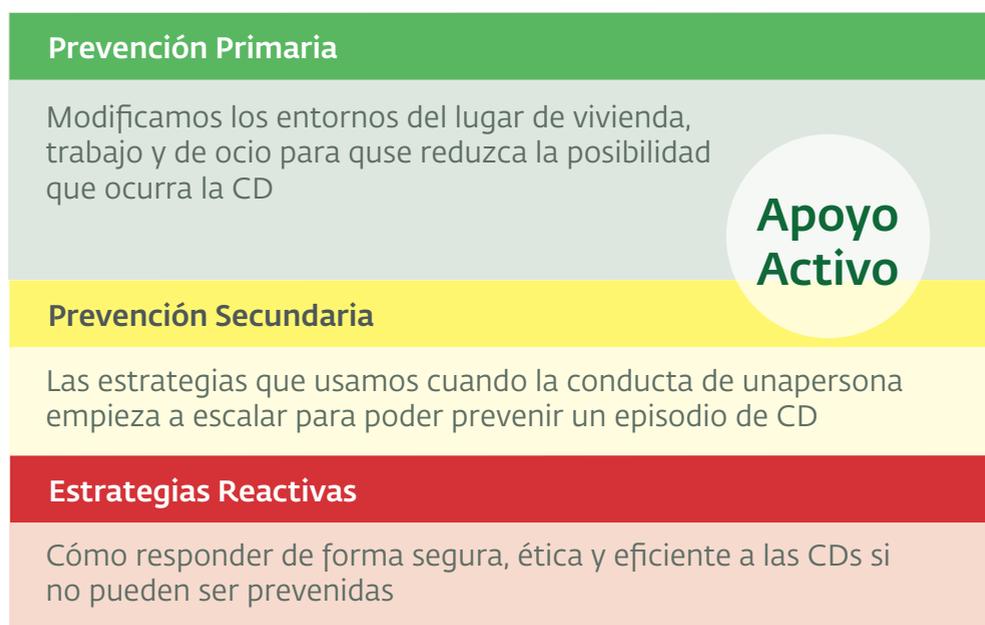
El Apoyo Activo y el Apoyo Conductual Positivo:

El Apoyo Activo está estrechamente alineado con Apoyo Conductual Positivo (ACP en adelante). Ambas metodologías ponen énfasis en los cambios sistemáticos del entorno, en la promoción de servicios centrados



en la mejora de la calidad de vida, y como elemento fundamental, en la reducción de las conductas desafiantes. La relación entre el ACP y el Apoyo Activo es que son elementos esenciales para lograr un cambio real en los servicios para las personas cuyo comportamiento se describe como un reto.

El Apoyo Activo es un componente esencial del ACP (Jones, 2015). Tiene un lugar protagonista y poderoso como estrategia de prevención primaria y, en ocasiones, de prevención secundaria. En el siguiente dibujo se representa cómo el Apoyo Activo tiene un importante papel en la prevención primaria y secundaria del ACP.



Se puede trabajar desde el Apoyo Activo sin ACP (cuando no se dan conductas desafiantes), pero es difícil pensar cómo el ACP puede alcanzar sus objetivos sin el Apoyo Activo, es decir, sin centrarse en generar un contexto de oportunidades para tener más participación y control sobre su propia vida. El Apoyo Activo es la base de la prevención primaria en el modelo de ACP, además, otras estrategias de prevención primaria serán más eficaces si se apoyan en el AA.



Diversos autores (Jones, Lowe, Brown, Albert, Saunders, Haake, y Leigh, 2013) avalan el impacto positivo del Apoyo Activo en la reducción de conductas desafiantes, es decir, cuando aumentan los niveles de participación de la persona, se observa como disminuye la frecuencia e intensidad de las conductas desafiantes. Se ha demostrado que cuando las personas están “sin hacer nada”, la probabilidad de que las conductas desafiantes aparezcan con más frecuencia se incrementa, sin embargo, cuando la persona está implicada en lo que sucede en su vida y tiene altos niveles de participación en actividades significativas, recibiendo refuerzo por lo que hace de manera adecuada, es muy probable que se consigan reducir las conductas desafiantes, consiguiendo, el desarrollo de otras conductas alternativas.

El Apoyo Activo, como estrategia de prevención primaria, promueve entornos saludables que fomentan más y mejores oportunidades para el comportamiento adaptativo, en lugar de un comportamiento desafiante (McGill y Toogood, 1994). Se reducen por tanto las situaciones aversivas y se buscan alternativas desde la interacción positiva con la persona. El Apoyo Activo busca alternativas a cómo presentar las actividades para que la persona no las vea como negativas o no agradables y sea capaz de enfrentarse o realizarlas de una manera positiva. El ACP propone un cambio cultural que es clave para eliminar las prácticas restrictivas³, el Apoyo Activo puede actuar como un agente de cambio muy poderoso a este respecto.

Por otro lado, el Apoyo Activo y el ACP comparten sus orígenes en el análisis de la conducta aplicada y en la teoría de la normalización. Ambas aplican el análisis de comportamiento, el análisis de tareas, diferentes tipos de apoyos, moldeado, desvanecimiento y reforzamiento diferencial. También otros elementos de análisis de comportamiento aplicado, como el establecimiento de metas, la corrección no aversiva, recogida de datos y análisis.

³ Las prácticas restrictivas implican el uso de la fuerza o del control externo para manejar el comportamiento de una persona y pueden emplearse mediante contacto corporal, dispositivos mecánicos o químicos o cambios en el entorno de la persona. Afecta a la libertad y elección personal. Se produce a través de un control externo de la situación, dejando a la persona sin poder o con importante limitación en el poder en la toma de decisiones para conseguir que vuelva a su línea base que vuelta a una situación de adecuada autorregulación, así como para mantener la seguridad de las personas que le rodean y de sí misma.





¿Cómo se hace?

Cada momento es
una oportunidad



La Interacción Positiva

La interacción positiva es uno de los elementos centrales del Apoyo Activo. Es un proceso que tiene tres componentes clave:



A continuación, se explican en detalle cada uno de ellos.

1. Pensando en pasos:

La mayoría de las actividades que las personas realizamos en nuestro día a día se pueden secuenciar en pasos, se pueden desglosar en partes más pequeñas que nos llevan a conseguir el objetivo de esa actividad. Muchas de esas actividades están integradas en nuestra rutina y las realizamos de forma automática. Por ejemplo, cuando alguien está aprendiendo a conducir necesita ir pensando en cada uno de los pasos que son necesarios (meter llave en el bombín, gira llave, pisa embrague mientras giras llave...), pero con el tiempo lo hará de manera automática, sin pensar.

Desglosar la actividad en pasos puede ser muy útil para facilitar la comprensión, participación y aprendizaje de las personas con discapacidad. La definición del número y tipo de pasos de una actividad depende de cada persona, de sus capacidades previas y del tipo de indicaciones y apoyos necesarios para su participación. A esta secuenciación la conocemos como Análisis de tareas.



Ejemplo: vamos a mostrar el desglose de la actividad comprar el periódico para dos personas con diferentes necesidades de apoyo.

En el caso de Marta, es una persona con grandes necesidades de apoyo y precisa que la actividad tenga una secuenciación más amplia de pasos.

Meta: Comprar el periódico

1. Coger el dinero
2. Coger la llave
3. Abrir la puerta
4. Bajar a la calle
5. Ir al Quiosco
6. Coger el periódico
7. Pedir la cuenta
8. Pagar el periódico
9. Recoger cambio
10. Salir del Quisco
11. Volver a casa

En el caso de Carlos, para poder desarrollar la actividad no precisa de tanto desglose de pasos.

Meta: comprar el periódico

1. Coger dinero
2. Coger llave
3. Ir al quiosco
4. Coger periódico
5. Contar dinero
6. Volver a casa

Para realizar el desglose en pasos de forma adecuada es preciso llevarlo analizado previamente a presentárselo a la persona, de forma que no se olvide ningún paso necesario para acabar la secuencia con éxito.

Una vez estén los pasos identificados (para una persona en una actividad), se debe establecer un nivel de apoyo en cada uno de ellos. Se pensará en el nivel de apoyo que se precise para asegurar el nivel máximo de participación.



Comprar el periodico

Paso	Nivel de apoyo
Coger el dinero	Incitar
Coger la llave	Incitar
Abrir la puerta	Guiar
Bajar a la calle	Preguntar: ¿Dónde vamos para coger el periódico?
Ir al quiosco	Mostrar
Cosger el periodico	Incitar
Pedir la cuenta	Mostrar
Pagar el periodico	Guiar
Recoger cambio	Guiar
Salir del quiosco	Preguntar: ¿Donde vamos ahora?
Volver a casa	Mostrar

2. Diferentes niveles de apoyo:

Lo diferentes niveles de apoyo son una guía para que el personal dé el apoyo adecuado a cada persona en cada momento. Hay cinco niveles de apoyo:



Menos nivel de apoyo

Mayor nivel de apoyo

Los niveles de apoyo son graduales, van de menos a más apoyo. Es importante ser flexible a la hora de ir delimitando el apoyo que va a precisar la persona durante la participación en la actividad. Según se vaya observando, se adaptará el nivel de apoyo adecuado para conseguir maximizar las oportunidades de participación en la tarea. Una misma



persona, en una misma actividad puede necesitar diferentes niveles de apoyo. Se irá aumentando o retirando el nivel de apoyo según las necesidades de la persona durante la actividad. Por ello, el personal debe conocer y manejar bien los cinco niveles de apoyo para aplicarlos según sea preciso.

A continuación, se presentan los diferentes niveles de apoyo, de menor a mayor intensidad.

Nivel de apoyo 1 - Preguntar:

Preguntar: se trata de un apoyo verbal, que puede ser en modo de pregunta, a través de la que se incita a la persona a que realice la actividad. Consiste en sugerir, instigar y provocar, de forma verbal, que la persona se ponga en acción, se involucre y realice la actividad



Ejemplos:

Acaba de sonar el fin de la lavadora, "¿qué toca hacer?"

Han llamado a la puerta, "¿vendrá alguien?"

Vamos a hacer la merienda, "¿qué necesitamos cortar?"

Hay que cocinar, "Vamos a pelar patatas"

Es el nivel más bajo de apoyo. Es un nivel de apoyo muy útil para generar movimiento en las personas y que se activen para participar. Con el proceso podremos conseguir que con estas preguntas la persona tenga la clave necesaria para saber iniciar o seguir la actividad o tarea.

Cuidado con confundir que preguntar es consultar a la persona si desea hacer la actividad, es un nivel de apoyo que se usará para instigar y provocar que la persona se introduzca en el paso de la tarea en el que estamos.

Sobre todo, para personas con más necesidades de apoyo, será importante usar las mismas preguntas en todas las ocasiones de participación en las que desarrollemos la actividad y tener en ellas en cuenta la economía verbal, para conseguir no distraer a la persona



con otros temas y focalizar su atención en el proceso en el que nos encontramos. Usar un lenguaje positivo, será otra de las bases para conseguir el éxito del proceso.

Nivel de apoyo 2 - Explicar:

Explicar: se trata de dar indicaciones verbales necesarias en clave de descripción para conseguir el paso planteado. Son todas las explicaciones que damos a la persona para que pueda conseguir realizar el paso que toca en la secuencia de la tarea.

Ejemplos:

Meta: Poner la lavadora.

Paso 1: coger ropa del cesto

Paso 2: meter ropa en el tambor

Paso 3: cerrar puerta

Paso 4: encender lavadora



¿Qué es la economía verbal?

Las frases simples y directas funcionan mejor, así como las instrucciones que contienen sólo una acción. En ocasiones se suele sobrecargar el momento de apoyo con verbalizaciones, instrucciones o referencias que no siempre se entienden, por la complejidad del lenguaje que utilizamos y por la gran cantidad de matices que contiene. Cuando se va a introducir una actividad el foco debe estar en que la persona participe. Por ello, habrá que hacer los esfuerzos necesarios para adaptar el lenguaje y conseguir así la máxima comprensión. Es importante evitar el uso de palabras innecesarias, por lo general es mejor decir cosas como "Pon las patatas en el fregadero", en un tono alentador de voz, o incluso "patatas, fregadero" que decir: "¿Crees que podrías poner las patatas en el fregadero cuando sientas que es el momento adecuado?". No es buena idea llenar los silencios charlando cuando se espera a que la persona haga la actividad, ya que esto puede confundir y distraer. Conviene tratar de evitar repetir instrucciones verbales si la persona no hace la tarea, ya que esto puede ser molesto y desencadenar un comportamiento desafiante.



Nivel apoyo: explicar

- Gira la manivela
- Pon en el número 5
- Sacar hacia fuera la manivela

Ayuda a ir organizando las fases en las que se compone en el paso en el que se encuentra la persona dentro de la actividad. Son las explicaciones que ayudarán a la persona a ir orientándole en la secuencia que debe seguir, a través de estas indicaciones verbales.

Cuidado con confundir explicar la tarea con pensar en pasos. Explicar la tarea es un nivel de apoyo que usamos para conseguir la participación de la persona en la actividad, y pensar en pasos será la estructura en la que desglosaremos la meta planteada.

En estos dos niveles de apoyo debemos tener muy en cuenta la economía verbal, pero será de todas maneras una clave a tener muy presente durante todo el proceso de apoyo a la persona.

Si sólo se utilizan estos dos niveles de apoyo (preguntar y explicar) ¿qué puede pasar con las personas que no comprendan el lenguaje verbal? Es preciso asegurar que las personas de apoyo manejan otros niveles de apoyo no verbales, que no dependen tanto de la palabra.

Nivel de apoyo 3 - Incitar:

Incitar: se trata de utilizar gestos e indicaciones (no verbales) que se irán realizando para incentivar, mostrar, dirigir a la persona hacia lo que tiene que hacer para el paso siguiente de la actividad. Puede ser aproximar un objeto, acercar visual y físicamente algo para que la persona vaya conociendo qué debe hacer.





Ejemplos:

- Apuntar a las patatas y el pelador.
- Imitar el gesto de pelar una patata.
- Dar una regadera a la persona para indicar que es hora de regar las plantas.
- Acerca la jarra de leche a la taza cuando es el momento de verter la leche.
- Apuntar a la revista en el quiosco cuando va a coger la revista e indicar cogerla para llevar a la persona que cobra.
- Indicar el champú en la droguería y acompañar la indicación de que debe coger para dejar en la cesta de la compra.

Señalar es probablemente el gesto más común y puede ser muy útil porque es fácil de entender. Golpear ligeramente una superficie puede ser una buena manera de indicar el lugar correcto donde algo debe ir. Hacer mímica de acciones simples como coger algo, abrir un grifo o presionar un interruptor también pueden ser buenas maneras de ayudar a una persona a recordar cómo hacer las cosas. La manera en la que están dispuestos y colocados los objetos necesarios para realizar la actividad también es una buena manera de facilitar la comprensión. Si la persona tiene algún tipo de discapacidad visual se puede usar objetos con texturas o formas distintivas que la persona pudiera sentir al tacto.

Nivel de apoyo 4 - Mostrar:

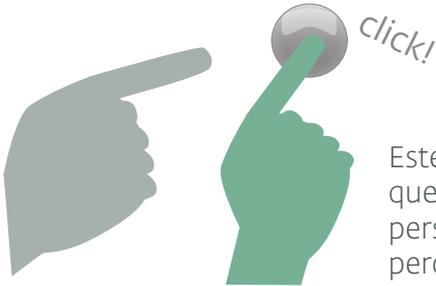
“Mostrar: se trata de ejemplificar a la persona lo que hay que hacer. La persona de apoyo realiza el paso que hay que hacer, para que la persona lo haga a la vez o después. Se debe conocer cuál es su capacidad de imitación, si en paralelo o en espejo, para adaptar el apoyo a su comprensión”

Ejemplos:

La persona de apoyo pone un pedazo de pan en una de las ranuras de la tostadora

Luego dice “haz lo mismo que yo”

La persona pone el pan en la otra ranura



Este nivel de apoyo ofrece más información que "incitar". Puede ser útil cuando la persona no entiende lo que tiene que hacer, pero es capaz de imitar. Facilita si se utiliza con "explicar" e "incitar"

Nivel de apoyo 5 - Guiar:

Guiar: consiste en colocar la mano sobre la mano de la persona o la parte del cuerpo necesaria para dirigir el movimiento o la acción que debe realizar acompañando de esta manera la secuencia de la actividad. Este debe ser acompañado a través del encadenamiento hacia delante o hacia detrás para ir desvaneciendo el apoyo de guía que vayamos dando.



Ejemplos:

- La persona de apoyo pone su mano sobre la de la persona y le guía para coger la leche y echarla en el vaso.
- Acompañar la mano al estante de los champús y coger el producto con la mano y dejar en la cesta.
- Coger la mano para llevar el metro bus a la máquina y acompañar mano sobre mano a pasar la tarjeta por el detector.



Es el nivel más alto de apoyo. Debe variar según la necesidad de apoyo de la persona. Es posible que se tenga que utilizar cuando la persona realiza una actividad relativamente compleja por primera vez. También es posible que la persona sólo necesite el nivel de apoyo “guía” para un paso particularmente difícil de la actividad y niveles más bajos de apoyo en los otros pasos. En “guiar” se puede introducir el encadenamiento hacia delante o hacia atrás⁴ para ir desvaneciendo poco a poco ese apoyo mano a mano y que cada vez sea la persona la que vaya realizando más parte de la secuencia.

La persona de apoyo debe ir graduando los niveles de apoyo de forma que sea el justo y necesario para posibilitar los mayores niveles de participación. Este nivel de apoyo se puede utilizar con “explicar”, “incitar” y “mostrar”.

Es importante valorar cuál es la manera menos intrusiva de dar estos apoyos, valorando la comodidad de la persona y la mejor postura para poder acompañar su participación.

⁴ El encadenamiento hacia atrás, que consiste en descomponer la secuencia de un determinado aprendizaje en objetivos de conducta muy delimitados, proporcionar total ayuda para la realización de la conducta completa e ir desvaneciendo las ayudas desde el final hacia delante, de manera que la persona realizará la conducta con cada vez menos ayuda; lo último que realizará por sí solo, será el primer paso de la secuencia.

Encadenamiento hacia adelante: se enseña el paso inicial de la cadena, cuando se realiza correctamente se enlaza con el paso 2, el paso 2 con el 3...cada nuevo paso se realiza con los anteriores.



La posición de la persona de apoyo

Es importante tener en cuenta la posición a la hora de prestar el apoyo a las personas, el lenguaje no verbal y lo que se comunica con la postura y el lenguaje no verbal tiene más importancia de la que pensamos. Cuando se está acompañando a personas en la realización de tareas o actividades es necesario que con la postura se muestre cercanía, tranquilidad y mostrarse a disposición de la persona ubicándose de tal manera que la persona sea la protagonista en el desarrollo de la acción y la persona de apoyo sea como una sombra que le acompaña en aquellos pasos que precisan colaboración o apoyo para poder seguir la secuencia.

Antes de prestar el apoyo en la actividad deberemos reflexionar sobre cuál es la forma que promueve más participación:

- Con la mano derecha o con la izquierda.
- Sentados o de pie.
- En la encimera o en la pila.
- Valorar si por detrás de la persona o a un lado.

Al entrar en su zona íntima, escuchar activamente los susurros conductuales para retirarnos antes de que se produzca una conducta desafiante.





3. Reforzando la participación:

Como bien es conocido, cuando una conducta es reforzada es más probable que se vuelva a producir. En la Interacción Positiva se utiliza el refuerzo de la participación tanto para conseguir que la persona se implique en la actividad que está realizando, como para que en el futuro lo vuelva a repetir.

Es importante señalar que se deben reforzar los pequeños pasos y cualquier aproximación a una mayor participación. No sólo se refuerza cuando la persona realiza la actividad completa, se trata de animar la participación (no la autonomía) en cada paso. El objetivo es que la persona esté involucrada y participando en la actividad. El refuerzo puede ayudar a la persona a saber que va en el camino adecuado y a continuar hacia el siguiente paso.



Se deben reforzar los pequeños pasos y cualquier aproximación a una mayor participación.

El tipo de refuerzo será mayoritariamente verbal o gesticular, utilizaremos de nuevo la economía verbal, los refuerzos deben estar adaptados a su edad y ser significativos para la persona. Los elogios y la atención no requieren recursos adicionales y se adaptan fácilmente a las personas y situaciones individuales.

También se utilizan recompensas que ocurren de forma natural y se pueden maximizar comenzando en un paso cercano a obtener una recompensa, como, por ejemplo, mezclar una taza de café antes de beberlo, y luego introduciendo los otros pasos del componente “encadenando hacia atrás”, por ejemplo, añadiendo azúcar, luego mezclando el café antes de beberlo, y así sucesivamente.

Vincular una actividad menos preferida a una actividad más preferida también puede ser una estrategia de refuerzo positivo útil, por ejemplo, barrer el suelo y luego tomar una taza de café como recompensa. Como no todas las personas encuentran las mismas cosas gratificantes, se necesitan una variedad de reforzadores.



Cuando se introduzca por primera vez una actividad realizaremos un refuerzo más constante y evidente, que se irá desvaneciendo o retirando hacia pasos más largos cuando la persona se va implicando en la actividad de forma más espontánea y natural.

Si una persona comete un error o hace algo incorrecto, se debe evitar usar la palabra “no”. Esto es porque la expresión “no”, no le dice a alguien lo que debe hacer; sólo que ha fracasado y esto puede ser desalentador. La interacción positiva consiste en enfatizar la participación para que sea útil y alentador. En general, es mejor decir “inténtalo así” o “haz otro intento” y aumentar el nivel de apoyo, así la persona tendrá una indicación clara de lo que debe hacer para tener éxito. Será mejor reservar el “no” para usar en caso de emergencia cuando la persona haga algo potencialmente peligroso.

Algunas situaciones que pueden surgir:

En ocasiones pueden surgir situaciones que dificultan la participación de la persona. Será importante hacer un buen análisis de la situación y de cómo se están dando los apoyos, de forma que se asegure una interpretación adecuada de su conducta. Habrá que evitar que creencias como “nunca quiere hacer nada”, “no sabe hacerlo”, “no entiende nada”, actúen como barreras para la mejora de la participación de la persona. Algunas de estas situaciones pueden ser:

● La persona se niega a realizar la actividad

Habrà que hacerse las siguientes preguntas: ¿se ha informado adecuadamente a la persona sobre la actividad que se ha propuesto?, ¿es un buen momento para realizar la actividad? ¿hemos realizado una buena presentación de la tarea, en el espacio adecuado y consiguiendo vincularla? ¿teníamos las cosas preparadas para conseguir introducir de manera adecuada a la persona en la actividad?

Si la persona habitualmente participa en las actividades que se le proponen, pero en ese momento se muestra negativa puede haber diversos motivos por los que este no sea un buen momento y lo mejor



será retirar la propuesta de actividad y esperar a otro momento. No quiere decir con esto que no volvamos a presentar esa actividad, sino que esperaremos a otro momento.

También se puede intentar aumentar el nivel de apoyo. Puede ser que la persona no sepa realizar la tarea que se le está proponiendo, o que tenga experiencias previas de fracaso, por tanto, será preciso aumentar el nivel de apoyo para conseguir que se implique. Algunas ideas:

- Rebajar el nivel de exigencia o fraccionar la actividad en más pasos.
- Ofrecer un mayor nivel de apoyo
- Variar los refuerzos que se están aplicando
- Revisar tono de voz, lenguaje corporal, economía verbal
- Hacer la actividad más entretenida
- Proponer la actividad a través de incitar, no de preguntar. Por ejemplo, mostrando un objeto relacionado con la actividad en lugar de preguntar.
- Tener las cosas bien preparadas para cuando comience la tarea no haya distractores u frenemos el desarrollo de la actividad
- Valorar conseguir vincularnos con la persona previamente al inicio y hacer una presentación en un entorno relacionado con la tarea para comenzar.

La persona no quiere hacer nada:

En ocasiones hay personas que se suelen negar a hacer la mayoría de las actividades que se les propone. Esto puede tener que ver con hábitos adquiridos de estilos de vida muy asistenciales y sobreprotegidos. Algunas de las claves que pueden ayudar será tener preparadas actividades que se puedan poner en marcha rápidamente, apoyar con niveles altos de apoyo como guiar o modelar para conseguir que se introduzca y reforzar a la



persona en cuanto intente participar, aunque esta sea mínima. Otra de las herramientas será proponer actividades seguidas de los momentos de mayor vinculación que tenga la persona, por ejemplo, si cuando está en la ducha está participando, proponer la actividad justo después recogiendo las toallas para ir acompañando a aumentar la participación desde los momentos en lo que vemos que está la persona más vinculada. Si cuando esta absorba en sus cosas, llegamos a proponerle una actividad que no comprende o no le encaja, no conseguiremos que se enganche y nos frustrará.

La persona comienza muy motivada, pero deja de hacerlo con el tiempo:

Antes de plantearse que la actividad ha dejado de ser interesante habrá que hacerse las siguientes preguntas: ¿se han retirado los apoyos antes de lo necesario?, ¿se ha retirado algún paso que la persona no había introducido bien en la rutina? ¿hemos retirado los refuerzos que tenía asociado?

En el desarrollo de la actividad aparecen conductas desafiantes:

Será importante tener en cuenta el ciclo de la conducta, y si están apareciendo los indicadores de malestar. Si la persona empieza a estar fuera de su línea base⁵ se intentará distraer con la actividad, aumentar el nivel de apoyo si se valora que es posible, o bien, si la situación lo requiere se retirará la demanda y se esperará a que mejore la situación. En muchas ocasiones, la actividad que se propone y la atención que la persona recibe al prestar el apoyo, puede ayudar a redirigir su conducta e involucrarla de nuevo en la actividad. Aun así, es fundamental ver si se están incrementando los indicadores de malestar y si es momento de retirarse y esperar a que la crisis pase o resolvamos qué desencadenante⁶ está apareciendo y llevando a la persona a que aparezca la conducta desafiante.

⁵ La línea base conductual nos da la información sobre la normalidad de la persona, cuál es su estado basal y habitual. En esta línea base recogemos cómo se comporta la persona en su día a día.

⁶ Los desencadenantes son las causas o los factores que nos hacen perder el control. Pueden diferenciarse en desencadenantes lentos son los factores que contribuyen y que van generando la posible carga para que nos salgamos de la línea base. Desencadenantes rápidos son "la gota que colma el vaso y ocurren inmediatamente antes de que aparezca la conducta.



Será preciso hacer una evaluación ágil de la situación que ha surgido, ver qué factores han podido desencadenar la conducta desafiante para poder poner los apoyos necesarios en las futuras situaciones en la que presentemos la actividad.

Parece no ser suficientemente significativa para la persona:

Desde el principio se deben buscar actividades motivantes y suficientemente significativas para la persona de forma que esté interesada en participar. Hay que tener en cuenta que el refuerzo de la participación en cada paso y sentirse involucrado en las actividades, va a tener un gran potencial de motivación, aunque al principio nos pueda parecer si, si no son actividades altamente motivantes la persona no se va a implicar.





A modo de resumen

1. Piensa en los pasos necesarios en la que denemos desglosar la actividad:
 - Piensa en pasos
 - Realiza un análisis de la tarea
 - Establece cuál es la secuencia que vas a seguir

2. Determina los niveles de apoyo que la persona va a necesitar.



3. Refuerza de forma natural la participación de la persona en cada uno de los pasos que va dando

4. Presta atención a cuando la persona participa de forma activa, maximizando los refuerzos que ocurren de forma natural. Decir los pasos que va realizando bien. Ser constantes.

5. Recuerda la economía verbal:
 - Frases cortas
 - Tono tranquilo
 - No cargar de contenido verbal las interacciones
 - Asegurarnos de que comprende lo que decimos
 - La persona se concentra en la tarea

6. Revisa si estás prestando el nivel de apoyo adecuado y ve adaptándote a las necesidades de la persona.

7. Incita y guía la participación.





¿Cómo se planifica?

“La planificación es parte de la vida cotidiana”

Jones y Lowe, 09



Algunas ideas sobre la planificación.

La planificación es un proceso fundamental en nuestras vidas. De una forma u otra todas las personas necesitamos organizar nuestro día a día y para ello utilizamos diferentes soportes (agendas, móviles, listas de tareas...) que nos ayudan a recordar tareas y eventos, organizar planes, especialmente cuando incorporamos nuevas actividades que antes no hacíamos. Estas planificaciones nos ayudan a establecer un compromiso con las actividades. Del mismo modo, es importante que cuando se apoya a otras personas, entendamos que la planificación contribuye a asegurar que sucede lo que se sabe que ayuda a mejorar la vida de la persona. El riesgo de no planificar es que no se alcance el resultado esperado. Un buen sistema de planificación, ágil y flexible es también un buen recurso para las personas de apoyo. Cuando las actividades y los apoyos están planificados, es más fácil asegurar que todas las personas implicadas respetan el estilo de vida y las decisiones de la persona con discapacidad, especialmente cuando tienen grandes necesidades de apoyo.



La planificación contribuye a asegurar que sucede lo que se sabe que ayuda a mejorar.

Por ejemplo, si Juan, con grandes necesidades de apoyo, vive en una residencia donde a la semana son tres profesionales diferentes los/las que le apoyan en su rutina de mañana (levantarse, desayunar, ducharse, vestirse, etc...) ¿qué pasará si no hay ninguna planificación centrada en Juan y cada uno/a de esos/as tres profesionales le apoya según considere (desde su criterio de lo que es un buen apoyo)? Es muy probable que, sin darse cuenta, acaben no teniendo en cuenta cuál es el estilo de vida y preferencias de Juan, cuáles son sus rutinas, preferencias y hábitos. Incluso que sea Juan el que acabe adaptándose a los tres estilos de apoyo diferentes. Sin embargo, ¿qué sucedería si esas tres personas de apoyo se coordinan y planifican los apoyos que se le da a Juan en su rutina de mañana, haciendo que se respete su estilo de vida, sus rutinas y preferencias? Es muy probable que las posibilidades de participación, control y aprendizaje de Juan aumenten y que, por lo tanto, su sensación de bienestar también sea mayor. Asegurar buenos procesos de planificación ayuda a la consistencia y el mantenimiento de estilos de apoyo centrados en los estilos de vida de cada persona y especialmente a mejorar e incrementar las oportunidades de participación de las personas.



Una buena planificación, aplicada desde procesos ágiles y flexibles, puede contribuir a aumentar las oportunidades de participación, control y aprendizaje de las personas.



Es un reto para los equipos entender que sus “estilos de apoyo” tienen que estar al servicio de los “estilos de vida” de las personas.

En esta Guía, se proponen algunos procesos de planificación y registros de Apoyo Activo, diseñados en base a la experiencia de diferentes centros y servicios que han puesto en práctica el Apoyo Activo. Aun así, somos conscientes de que estas propuestas no dejan de ser un referente, un ejemplo en relación a la forma en la que diferentes equipos han decidido planificar y potenciar la participación de las personas a las que apoyan. Por ello, entendemos que, desde la propia práctica, cada equipo debe encontrar la mejor forma de desarrollar los procesos de planificación para que estos sean funcionales y significativos para las personas con discapacidad, así como una guía para las personas que prestan los apoyos. Recordamos en este punto que la planificación y los registros son un medio para asegurar y mantener un estilo de apoyo, nunca un fin en sí mismos.

Reflexionando:

Cuando apoyas en la ducha a una persona, ¿qué pasos sigues? pregunta a dos de tus compañeros/as cómo lo hacen.

¿Es la misma secuencia que sigues cuando tú te duchas?, ¿es la secuencia que la persona tiene en su rutina, la manera de ducharse, la que hacía o hace en su casa, o en su pasado?, ¿se lava primero el pelo y se pone después el agua y posteriormente se pone el jabón en el cuerpo?, ¿por dónde comienza a enjabonarse, de los pies a la cabeza, primero las axilas?, ¿qué tipo de rutina respeta más las preferencias de la persona en relación a su cuidado personal?



A continuación, se presentan algunas características generales del proceso de planificación:

- La planificación es una guía, a partir de la cual, se podrán realizar todos los cambios necesarios, propios de la dinámica del día a día.
- La planificación y los registros no deben encorsetar el trabajo. Cualquier registro no es más que un medio para obtener información y tomar decisiones.
- El proceso de planificación que se propone es personalizado; se hace con cada persona, si esto no fuera posible por las grandes necesidades de apoyo de la persona en su comunicación, se tendría que hacer teniendo en cuenta a otras personas que mejor la conozcan y puedan hacer de intérpretes vitales. Su punto de partida puede ser el conocimiento centrado en la persona del que se dispone que puede estar recogido en su Plan Personal de Apoyo y/o cualquier otra estrategia de pensamiento y planificación centrada en la persona que se utilice.
- En el caso de que no exista un Plan Personal de Apoyo, ni similar, se deberá tener en cuenta el conocimiento del que se dispone a partir de la relación directa con la persona. El propio proceso de Apoyo Activo, a través de diferentes estrategias de indagación, contribuye a tener un conocimiento más centrado en la persona, en sus fortalezas y posibilidades.
- Los planes serán generados en coordinación entre las personas de atención directa (que tienen la información relevante) y el/la "líder en la práctica" de referencia, todos/as construyen conjuntamente.
- Lo planificado es conocido por todas las personas de apoyo (profesionales, familiares, voluntarios, etc...), pero conviene que haya una única persona responsable de su desarrollo y seguimiento. La participación de los familiares y de cualquier otro contexto natural de apoyo es irrenunciable.
- Por todo ello, los procesos de planificación deben ser:
Naturales. Flexibles. Ágiles.



Pasos de la planificación del Apoyo Activo.

Los cinco pasos de la planificación en el Apoyo Activo son:

Paso 1	Conocer la rutina de la persona
Paso 2	Observar y analizar los niveles de participación de la persona en sus actividades.
Paso 3	Identificar oportunidades para la participación y/o el aprendizaje.
Paso 4	Planificar oportunidades para la participación y/o el aprendizaje.
Paso 5	Hacer el seguimiento del proceso a través de situaciones de feedback, analizar los resultados y mejorar las oportunidades.

A continuación, se explica en detalle el proceso de planificación del Apoyo Activo en cinco pasos, para cada uno de los pasos se explicarán los siguientes aspectos:

- Objetivo de este paso.
- Propuesta de registro.
- ¿Qué hay que hacer?
- Algunos ejemplos.

Paso 1	Conocer la rutina de la persona
--------	---------------------------------

Objetivo de este paso: Conocer y registrar las rutinas de la persona para conocer su estilo de vida e identificar posibilidades de mejora en sus niveles de participación e implicación.

Propuesta de registro: VER ANEXO 2 Registro “Horario de 30 minutos”



Se utilizará el “horario de 30 minutos”. Este registro es una herramienta útil para conocer la cantidad de tiempo que una persona durante el día y la semana está implicada en actividades y en qué tipo de actividades, así como para detectar los tiempos de inactividad, espera o desvinculación, de forma que se puedan empezar a identificar alternativas y estrategias para aumentar los niveles de participación de la persona.

¿Qué hay que hacer?: Se trata de hacer una foto al día a día de la persona. Se recoge de manera pormenorizada lo que la persona hace, cuáles son sus rutinas, todas aquellas actividades y tareas que forman parte de su horario semanal. Es importante ser minucioso en la recogida de la información, ya que nos dará claves para poder conocer mejor donde se podrá introducir y/o aumentar su participación. Hay que centrarse en lo que la persona hace, no en la actividad genérica.

	Lunes	
10.00 a 10.30	Huerto	Coger las herramientas
		Cortar las malas hiervas
10.30 a 11.00		Mover el compostaje
		Dejar las herrameintas

Ejemplo: en la primera columna tan solo se señala la actividad global, en la segunda se desglosa la rutina que sigue. Esto ayudará a conocer mejor en qué participa y qué ideas nos pueden surgir para generar más oportunidades de participación.

Para ayudarnos en la recogida de la información será preciso preguntar a las diferentes personas de apoyo. Una vez recogida la información genérica en el registro, se observará si están todas las rutinas recogidas antes de pasar al siguiente paso.



Algunos ejemplos: Horario de una persona, en el que se recogen las diferentes actividades y rutinas que forman parte de su día a día.

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
8.30	Despertar Ducha Vestirse Cambiar sábanas	Despertar Ducha Vestirse Hacer la cama	Despertar Ducha Vestirse Hacer la cama	Despertar Ducha Vestirse Hacer la cama	Despertar Ducha Vestirse Hacer la cama
	Espera	Espera	Espera	Espera	Espera
9.30	Desayuno Lavarse los dientes	Desayuno Lavarse los dientes	Desayuno Lavarse los dientes	Desayuno Lavarse los dientes	Desayuno Lavarse los dientes
10.00	Transporte en metro	Diseño	Fisioterapia	Taller ocupacional	Moda
10.30	Compras de necesidades de la casa			Relajación	
	Vuelta en metro	Salud y alimentación	Sala de estar	Comprar revista	Fisioterapia
12.45 13.00	Escuchar música en su habitación	Escuchar música en su habitación	Escuchar música en su habitación	Ver su revista	Escuchar música en su habitación



13.00	Comida Recoger	Comida Recoger	Comida Recoger	Comida Recoger	Comida Recoger
13.40	Lavarse los dientes	Lavarse los dientes	Lavarse los dientes	Lavarse los dientes	Lavarse los dientes
14.00 a 15.30	Siesta TV Estar con la gente	Siesta TV Estar con la gente	Siesta TV Estar con la gente	Siesta TV Estar con la gente	Siesta TV Estar con la gente
15.30 16.30	Ordenador	Preparar bocadillo	Ordenador	Preparar bocadillo	Ordenador
16.45	Merienda Recoger su ropa	Merienda Recoger su ropa	Merienda Recoger su ropa	Merienda Recoger su ropa	Merienda Recoger su ropa
17.00 a 19.00	Ir en furgoneta Teatro	Compras de cosas de aseo	Cuidado imagen personal	Instrumento Música	Coger metro Visita cultural
19.00	Poner la toalla y bolsa Leer revista	Poner la toalla y bolsa Leer revista	Poner la toalla y bolsa Imprimir fotos	Poner la toalla y bolsa TV	Poner la toalla y bolsa TV

20.00	Cena	Cena	Cena	Cena	Cena
	Recoger platos				
20.30	Lavarse los dientes				
20.45	Ponerse pijama				
21.00	Ver serie				
22.30	Dormir	Dormir	Dormir	Dormir	Dormir

Una vez conocemos cómo es la rutina de la persona (junto con toda la información de la que se dispone en su Plan Personal de Apoyo u otro tipo de registro de conocimiento como mapas de procesos de planificación centrada en la persona) se tendrán que identificar momentos (rangos de horario) donde se pueden incorporar y/o mejorar sus niveles de participación, ya sea porque:

- Hay demasiado tiempo libre donde la persona no realiza nada.
- Hay actividades en las que se intuye que hay bajo nivel de participación e implicación.
- No hay o hay pocas actividades significativas.

Una vez se identifiquen esos momentos se pasará al siguiente paso.



Paso 2

Observar y analizar los niveles de participación de la persona en sus actividades.

Objetivo de este paso:

Conocer, con mayor nivel de detalle, los niveles de participación, contribución y relaciones interpersonales de la persona en momentos/días concretos y detectar cuál es su estilo de participación (conductas de vinculación y desvinculación).

Propuesta de registro: VER ANEXO 3" Registro de Participación"

En este registro se identifica, en un periodo de tiempo, qué actividades hace la persona y en ellas sus niveles de: participación, contribución, relaciones interpersonales, así como tipo de actividad y si se están dando conductas desafiantes. Conceptos que se explican a continuación:

- **Participación:** se mide el tiempo, generalmente en minutos, que la persona está involucrada de manera activa en la actividad. Las conductas de implicación que se observen son la guía. Generalmente se miden a través de los minutos en los que la persona está participando de manera activa en la actividad. Para facilitar la observación habrá que tener en cuenta las conductas de implicación que se van a considerar para cada persona, especialmente cuando esta tenga más necesidades de apoyo. En ocasiones puede facilitar anotar previamente los indicadores de participación en el registro para recordarlos durante la observación.
- **Contribución:** se señala cuándo con el desarrollo de la actividad la persona está realizando una aportación a otras personas o está creando lazos en su entorno o en la comunidad. Se responde a este ítem con un sí o no dependiendo si la actividad provoca o no provoca una contribución. La contribución de una persona puede ser a través de actividades generales como por ejemplo las actividades de vida en el hogar o con actividades en las que la persona pone en práctica una fortaleza personal.
- **Interacciones:** se medirá si, con la actividad, la persona se está relacionando con otras personas. Se considera que hay una relación



cuando se lleva a cabo la actividad entre dos o más personas generando una cooperación o vínculo entre ambos, ya sea con un profesional con el que realizo la actividad o con otras personas del entorno.

- **Tipo de actividad:** recogemos a qué área de las actividades que tenemos en día a día corresponde (actividad de aseo, vida diaria, tarea del hogar, actividad de ocio, actividad personal, formativa, de cuidado personal)
- **Conducta desafiante:** recogemos una vez identificadas cuales son las conductas que nos preocupan en la persona si están apareciendo o no durante el tiempo que observamos.

¿Qué hay que hacer?: Tras realizar el primer paso y conocer la rutina de la persona se selecciona un día de la semana (o una franja horaria de un día de la semana) y se identifica cómo participa la persona en las actividades que realiza en ese tiempo. En un primer momento, lo que se pretende es establecer una línea base. La línea base dará información suficiente para identificar posibles metas de mejora de participación, contribución y relaciones de la persona. Este mismo paso habrá que irlo repitiendo a lo largo del tiempo como sistema de seguimiento de la evolución de la participación de la persona en las actividades.

Algunos ejemplos: En este ejemplo hemos observado los niveles de participación de una persona en un día.



Registro de PARTICIPACIÓN							
Nombre: María					Fecha: 22 de marzo		
HORARIO	ACTIVIDAD, TAREA	NIVEL PARTICIPACIÓN		Relaciones interpersonales	Desvinculación	Conducta desafiante	Observaciones
		Participación	Contribución				
8:30 a 9:00	Despertarse Aseo/ ducha/ vestirse	20 min					
9:00 a 9:30	Espera en el salón/mira sus fotos	5 min			Absorta en sus fotos Coger papelitos del suelo y mostrar		
9:30 a 10:00	Preparar desayuno y tomar. Recoger. Lavarse los dientes	20 min					
10:00 a 10:30	Ir en metro	5 min	x	x			
10:30 a 11:00	Comprar cosas de la casa	20 min	x	x			
11:00 a 11:30	Mirar tiendas	5 min					
11:30 a 12:00	Vuelta en metro	5 min	x	x			
12:00 a 12:30	Colocar la compra	5 min					
12:30 a 13:00	Escuchar su música	10 min					
13:00 a 13:30	Coger medicación Poner su mesa	15 min					
13:30 a 14:00	Servirse Comer	10 min			Mirando al vacío, repitiendo sus ecolalias	x	Lanza el plato que tiene en la mesa hacia delante
14:00 a 14:30	Estar en la sala de estar	5 min			Absorta en sus fotos		
14:30 a 15:00	Estar en la sala de estar	5 min			Absorta en sus fotos		
15:00 a 15:30	Estar en la sala de estar	5 min			Cogiendo papelitos y enseñando	x	Comienza a tirar de su camiseta desde el cuello para romperla
15:30 a 16:00	Ordenador /viendo videos de música	10 min					
16:00 a 16:30	Ordenador /viendo videos de música	10 min					
16:30 a 17:00	Coger merienda Merendar	5 min					

17:00 a 17:30	Recoger ropa y colocar en armario	10 min					
17:30 a 18:00	Montar en la furgoneta	3 min			Mirando ventana Tocar cara		
18:00 a 18:30	Teatro	20 min		x			
18:30 a 19:00	Vuelta a la residencia en furgó	3 min					
19:00 a 19:30	Poner toalla y bolsa de ropa	5 min					
19:30 a 20:00	Leer revista	5 min			Pasando páginas		
20:00 a 20:30	Poner mesa Coger medicación	5 min					
20:30 a 21:00	Servirse Cenar Recoger platos Lavarse los dientes	15 min					
21:00 a 21:30	Ponerse el pijama Ver serie con compañeros	10 min		x			
21:30 a 22:00	Ver series con compañeros	5 min					
22:00 a 22:30	Irse a dormir	3 min					
	Totales	4 horas	3 actividades	5 actividades	7 actividades	2	



Paso 3

Identificar las oportunidades para la participación y el aprendizaje

Objetivo de este paso: Identificar, con la persona, oportunidades para aumentar sus niveles de participación en actividades que ya hace y/o proponer nuevas actividades en las que pueda desarrollar o mejorar sus habilidades a través de su participación.

Propuesta de registro: Registro de participación y Horario de 30 minutos. En este paso se utilizan los datos de los registros generados en los dos pasos anteriores. Se usa esa información como base de datos para la toma de decisiones en la identificación de oportunidades.

¿Qué hay que hacer?: Tras realizar el “registro de participación” (paso 2) se podrán detectar posibles oportunidades para incorporar y/o mejorar su participación.

Se analizan los datos recogidos para establecer por dónde se va a empezar. Se realizarán las siguientes preguntas:

- Las actividades que realiza ¿son significativas para la persona? ¿son motivantes? ¿se han tenido en cuenta sus preferencias e intereses? ¿se ha tenido en cuenta la voluntad de la persona en su elección (a través de estrategias de participación indirecta)? ¿tienen alguna relación con sus metas y/o resultados personales (identificados en su Plan Personal de Apoyos)?
- Las actividades que realiza ¿contribuyen a que la persona tenga una participación activa en su comunidad?
- Las actividades que realiza ¿ayudan a que la persona tenga y desarrolle relaciones interpersonales?
- A partir de la respuesta a estas preguntas se reflejan las posibles oportunidades o actividades a explorar que puedan ser interesantes para la persona



A la hora de planificar oportunidades es importante que hagamos las siguientes reflexiones:

¿Cómo identificar nuevas actividades a proponer en la vida de la persona?

Es fundamental que se indague e identifique qué actividades nuevas se van a incorporar. Al principio pueden surgir dudas sobre por cuáles empezar: ¿cosas que le gusten a la persona?, ¿cosas que se hacen en el servicio o en su casa pero que la persona no realiza? ¿Cuáles pueden ser más motivantes? Para la mayoría de las personas, el hecho de estar incorporando nuevas actividades en las que encuentra un refuerzo basado en relaciones de apoyo positivas va a ser uno de los motores para que quiera participar e implicarse. Aun así, hay una serie de criterios que se deben tener en cuenta a la hora de establecer cuál va a ser la actividad más adecuada para introducir. A continuación, se presentan alguno de estos criterios. Aquellas actividades que ayuden a:

- Reducir los tiempos de espera y de inactividad (no vinculación).
- Aumentar la participación en las cosas que pasan en su vida.
- Conseguir que tenga una mayor contribución en su comunidad.
- Desarrollar actividades significativas para la persona para conseguir un cambio en su vida (vinculadas con su Plan Personal de Apoyos).
- Aumentar las posibilidades de relaciones interpersonales.

¿Cómo identificar actividades que sean significativas?

En algunas ocasiones las personas no dicen lo que quieren, pero sí lo muestran a través de su comportamiento, por lo tanto, el conocimiento más relevante sobre quién es la persona y qué es importante para ella estará en aquellos que más conviven con ella. Sus preferencias y actividades significativas se podrán descubrir a través del conocimiento de la persona (conocimiento centrado en la persona), revisando y contrastando con las diferentes personas de apoyo y círculo de apoyo (familiares, amigos, profesionales, etc...) cuáles son sus gustos, preferencias e intereses. En otras ocasiones será necesario descubrir



cuáles pueden ser esas actividades significativas a través del ensayo error, probando actividades nuevas. De esta manera, a través de las diferentes y diversas experiencias, se irá identificando el estilo de vida, voluntad y preferencias de la persona avanzando más allá de lo que ya se conoce.

¿Cómo identificar nuevas actividades a proponer en los centros y servicios?

Uno de los principios del Apoyo Activo es que cada momento es una oportunidad. En ocasiones, se invierten muchos esfuerzos en diseñar actividades que puedan ser interesantes para las personas. Eso es algo positivo y necesario, pero también hay que tener presente que en el día a día de los centros y servicios hay muchas, diferentes y diversas actividades, en las que las personas podrían implicarse y participar. En muchas ocasiones son actividades que las personas no hacen porque se considera que “no tienen la capacidad necesaria”, “son actividades que deben hacer los/las profesionales”, “pueden ser peligrosas”, “si la hace un/a profesional/familiar salen mejor y más rápido” y un largo etcétera que contribuye a una dinámica de profesionales “hiper-ocupado/as” y personas con discapacidad “sin nada que hacer”

Una práctica interesante es poner por escrito los horarios de los/as profesionales (lo que hace en su día a día, en franjas de 30 minutos) e identificar actividades nuevas donde la personas puede implicarse, incluso de profesionales que no son de atención directa, personal de servicios, administración, etc. Esta participación podría ser una buena estrategia para aumentar los niveles de contribución y pertenencia a la dinámica del centro y servicio por parte de la persona, así como para lograr mejorar su empoderamiento.

¿Y si la persona no puede hacer la actividad porque no tiene las competencias / habilidades necesarias?

Las competencias de la persona no deberán ser una limitación a la hora de plantear actividades nuevas. La persona no tiene que tener ni



demostrar una competencia previa, el objetivo no es que la persona haga las cosas sola, sino que pueda participar. Por lo tanto, el Apoyo Activo no busca la autonomía como cuestión de acceso ni como resultado esperado. Lo que se hará es aplicar la Interacción Positiva ajustando los pasos y los niveles de apoyo para ir desarrollando las rutinas o aprendizajes necesarios para que esta actividad se genere y consiga la máxima participación. Cuando se planifica una nueva actividad y la persona no tenga las habilidades necesarias para realizarla de forma autónoma o con poco apoyo, habrá que asegurar que se ofrezcan los niveles más altos de apoyo. En el siguiente paso de proceso de planificación se explica cómo proceder en esta situación a través de los planes de aprendizaje.

Algunos ejemplos:

Vamos a observar el horario y registro de participación de la persona (ejemplo de registro anterior) para poder hacer un análisis de la situación y valorar qué oportunidades de participación y aprendizaje podemos generar.

- Hay una serie de actividades en los horarios centrales del día que están vinculadas con sus preferencias y en las que ella participa voluntariamente, en estas actividades nos podemos proponer que ella tenga unas responsabilidades que generen una participación más activa, poniendo una tarea específica en cada una de ellas. Sabiendo que le gusta llevar un foto o folleto, podríamos introducir como oportunidad de participación que fuera la encargada de llevar un folleto con la secuencia de pasos en los que va a consistir la actividad y se lo comunicara a los/as compañeros/as.
- Antes de la cena y de la comida hay espacios de poca vinculación y tiempos de espera, sería preciso probar diversas actividades que puedan estar vinculadas con la hora de la comida en la que ella tuviera una actividad a desarrollar.
- Si tener fotos es algo que le gusta, cuando se vaya a elegir las series, podría tener un programa con los personajes de la serie para ir preguntando sobre las personas mientras vemos la serie.



Plan de aprendizaje: cortar el pan de la comida y cena y repartir en cestas para poner en las mesas.

Oportunidades de participación: informar y mostrar a compañeros de la secuencia de la actividad y programa de fotos de la serie para ir contando los protagonistas que salen.

Paso 4

Planificar las nuevas oportunidades de participación y aprendizaje

Objetivo de este paso: Desarrollar los planes de apoyo necesarios para que las oportunidades de participación identificadas (en el paso 3) se realicen y contribuyan a aumentar la participación y desarrollo de la persona.

Propuesta de registro: VER ANEXOS 4 y 5 “Planes de oportunidades” y “Planes de aprendizaje”.

Los Planes de oportunidades se utilizan para planificar nuevas propuestas de actividades que la persona previamente no hacía o en las que apenas participaba. Estas actividades no requieren un entrenamiento específico ni para las personas de apoyo ni para la persona con discapacidad, se pueden incorporar de manera sencilla en la dinámica del servicio. Una vez esta oportunidad está planificada e instaurada es necesario incorporarlo en algún registro como el horario de 30 minutos de la persona o el plan de oportunidades, lo que se debe asegurar es que todas las personas de apoyo conocen que deben generar las condiciones para que las oportunidades se desarrollen de forma consistente.

Los Planes de aprendizaje se utilizan para introducir una actividad en la rutina de la persona (que no ha hecho antes) porque se considera que no tiene las habilidades para ello o precisa de una introducción más específica. Por lo tanto, precisa de un desarrollo más minucioso y un proceso de planificación más exhaustivo, tanto para la persona con discapacidad como para las personas de apoyo.



¿Qué hay que hacer?:

Los **planes de oportunidades** se desarrollan estableciendo las oportunidades de participación que hemos considerado que se van a generar, estableciendo claramente el momento del día y de la semana en las que se deben desarrollar y estableciendo quién será el/la responsable de las mismas. Debemos tener en cuenta en estos planes la importancia de la práctica diaria, para que las rutinas se establezcan en el día a día de la persona, serán fundamentales que se posibiliten y apoyen a que sean posibles. En ellas recogeremos:

- Observaciones de la satisfacción de la persona con esta oportunidad,
- Qué vinculación está teniendo con la misma mostrando ejemplos de conductas observables
- Si precisa de un aprendizaje más exhaustivo o desarrollar una determinada habilidad para que la persona pueda desarrollar la tarea o actividad de mejor manera.

Será preciso redactar de manera sencilla y en términos de desempeño claro. Iremos desarrollando de poco en poco los planes que vamos a generar para cada persona para conseguir que sean factibles y que se den en la realidad y no saturar ni a la persona ni a los equipos profesionales.



Plan de oportunidades

Rutinas del día	Meta/Objetivo	Frecuencia	Seguimiento
Comida	Comprar pan en la tienda	Diario	Ayuda a que interactúe con el dependiente
	Cortar pan y poner en las paneras	Diario	Los compañeros la ven como responsable
	Distribuir cestas en las mesas	Diario	Esta trayendo panes diferentes que ha gustado a los compañeros
	Recoger paneras y guardar	Diario	Alegre y feliz de la tarea Colaboran dos compañeros/ genera sintonía
Ver serie	Enseñar foto de protagonistas	Diario	Hacemos que las fotos estén asociadas a actividades significativas y adquieran una funcionalidad
	Contar sinopsis del capítulo con las imágenes	Diario	Le gusta y lo pide antes de que se baje a ver las series



Los **planes de aprendizaje** comenzarán estableciendo qué meta u objetivos queremos conseguir con el desarrollo de este plan de una manera clara y operativa. Una vez establecida la meta, desarrollaremos un análisis de la tarea pensando en cuáles son los pasos necesarios para poder alcanzar la meta secuenciando y pensando paso a paso (cada persona tendrá recordemos una secuencia diferente según sus necesidades).

Deberemos tener en cuenta cuál es la secuencia de pasos que la persona comprende mejor y cuál será el paso que más conveniente que vaya después para conseguir que la persona lo interiorice y vaya reutilizando esta. Posteriormente valoraremos que nivel de apoyo va a precisar la persona para el desarrollo de cada uno de los pasos y recogeremos cómo vamos a dar ese apoyo que hemos considerado que precisaba.

En el inicio del plan debemos recoger qué aspectos y objetos debemos tener en cuenta para que el plan pueda desarrollarse y no haya que realizar parones durante la secuencia o no se pueda realizar porque falte alguna cosa.

Estableceremos quién será la persona responsable del desarrollo del mismo y en qué momentos del día y con qué frecuencia se van a realizar. Para poder saber el progreso y la evolución del plan y cómo se van asentando los pasos y aprendizajes iremos recogiendo unos datos que nos ayudarán a tener las evidencias necesarias para poder tomar las decisiones oportunas durante los seguimientos.

Estilo del refuerzo: es importante que hagamos un análisis previo de cuáles son los reforzadores que funcionan con la persona, cada uno tiene unos refuerzos que son más potentes y debemos tener una revisión y valoración de ellos. Recoger aquellos tangibles y verbales que nos ayudarán a evaluar cuáles usará durante el plan de aprendizaje o las oportunidades de participación. Usaremos reforzadores que estén asociados a su edad, evitando el infantilizar y teniendo diversidad en los reforzadores. Es importante al inicio ser efusivos en el refuerzo que vayamos dando a cada paso y al finalizar usar un refuerzo mucho más potente.



Plan de aprendizaje y apoyos

Nombre:

Inicio del plan:

A qué área pertenece:

Tareas del hogar

Meta:

Preparar bocadillo de la merienda

Con que frecuencia ocurre:

Martes y Jueves a las 14.30

Preparación: Que necesitamos para iniciar el plan.

Hablar con cocinero de la tarea que vamos a realizar los días que hay bocadillo de merienda. Tengan preparados los ingredientes para cuando bajemos a hacer la actividad.

Informar al turno de tarde que se quedará preparado al medio día y que ella tendrá que ir a recoger su propia merienda.

Paso a Paso	Apoyo	Refuerzo
1. Ir a cocina	Preguntar: ¿María hacemos el bocadillo de la merienda? ¿Dónde hay que ir a por los ingredientes? Y ella sola va a cocina.	Muy bien
2. Pedir los ingredientes	Explicar: 1. Llama a al timbre 2. Cuando suene la puerta tirar hacia fuera 3 Dirigirse a la puerta de dentro sin pasar a cocina. 4 Decir a cocinero los ingredientes 5. Salir de cocina	Genial, ya tenemos todos los ingredientes
3. Coger utensilios	Preguntar: ¿Qué necesitas para cortar el pan? Y ella irá a por el cuchillo.	Palmada en la espalda



Paso a Paso	Apoyo	Refuerzo
<p>4. Cortar el pan</p>	<p>Guiar: Guiar mano sobre mano cortando el trozo de pan y seguidamente para abrirlo por la mitad</p>	<p>Fenomenal, que bien lo estás cortando</p>
<p>5. Poner el embutido o nocilla</p>	<p>Incitar: Si toca embutido, se lo señalamos y ella sola lo poner correctamente. Guiar: Si toca nocilla ayudarla a abrir el bote porque está muy fuerte y guiar mano sobre mano con el cuchillo para untarla al pan.</p>	<p>Que rico te va a quedar</p>
<p>6. Llevar el bocadillo a cocina</p>	<p>Explicar: 1. Envolver bocadillo 2. Recoger la mesa 3 Darle el bocadillo a Elena</p>	<p>Lo has hecho genial, palmada en la espalda.</p>



Paso 5

Hacer el seguimiento del proceso a través de situaciones de feedback, analizar los resultados y mejorar las oportunidades.

Objetivo de este paso: Revisar y mantener vivo el proceso desarrollando un análisis de los diferentes registros para poder continuar implementando nuevas oportunidades de participación y/o aprendizaje.

Propuesta de registro: para esta fase se utilizan los datos recogidos en los registros de las fases previas y la parte de seguimiento y feedback de los planes de aprendizaje y oportunidades. También se utilizan los registros de observación de profesional de apoyo (Anexo 6: registros de feedback)

¿Qué hay que hacer?: realizamos el acompañamiento a el/la persona de apoyo a través de la formación in situ desarrollando la observación y posterior feedback. Este proceso nos ayuda a desarrollar tanto el seguimiento de la capacitación de la persona de apoyo como el proceso de implementación que se está siguiendo con la/el persona con discapacidad intelectual y/o del desarrollo. Durante este paso llevaremos a cabo una revisión de los planes de oportunidades y aprendizaje que la persona con discapacidad intelectual ha ido introduciendo en su día a día e ir valorando con ella y su persona de apoyo si son actividades significativas, si se han encontrado nuevas oportunidades de participación e ir trabajando por conseguir aumentar la participación, las relaciones interpersonales y hacernos propuestas para mejorar la contribución. Durante el seguimiento valoraremos si la persona con discapacidad intelectual ha ido introduciendo los planes en su rutina, si los niveles de apoyo son los adecuados y plantear si podemos introducir nuevas propuestas de participación. Apoyarnos en la revisión de la conducta de vinculación y desvinculación de las personas con discapacidad intelectual durante las actividades nos ayudará a recoger claves importantes en este paso.



Este proceso nos ayuda a desarrollar tanto el seguimiento de la capacitación de la persona de apoyo como el proceso de implementación que se está siguiendo



Habrá que realizar el seguimiento desde una doble mirada:

- Un seguimiento más diario en el que la persona de apoyo que est  desarrollando las oportunidades de participación, en el que irá siguiendo la evolución sobre los niveles de apoyo que ha precisado, sobre si los pasos en los que se ha desglosado la actividad son los necesarios e irá introduciendo en la rutina, como recoger las dificultades o éxitos que va viendo en la persona que apoya.
- El seguimiento con la persona responsable del liderazgo práctico (la/el líder práctico o formador) de todo el proceso cada 15 días en las sesiones de feedback para poder ir proponiendo nuevas oportunidades de participación y revisar el proceso y las necesidades de replanteamiento que se valoren necesarias. Sobre esta parte de esta fase hay indicaciones en el apartado de formación interactiva.

En el seguimiento que realicemos del proceso hay una serie de cuestiones importantes a observar y tener en cuenta:

- Cuando será el momento de introducir nuevos planes y/o cuando dejas de hacer un plan de aprendizaje. Este criterio nos lo dará el propio desarrollo de los planes, cuando vayamos observando que la persona lo ha ido automatizando e introduciendo en su rutina
- Temporalizar los planes y establecer siempre responsables: revisar si se están dando las oportunidades necesarias para que los planes se desarrollen y si el/la responsable est  siendo capaz de seguirlo y que se den.
- Evidencias de impacto que debemos seguir recogiendo a través de los registros y valoración de la persona para establecer si está suponiendo un cambio en su vida (valorar el desarrollo de historias de vida)
- Seguir indagando sobre las posibles actividades y oportunidades que pueden ser adecuadas para la persona.



Generar oportunidades de participación en situaciones de grupo:

En ocasiones, conviene que el proceso de planificación de la participación se realice de forma grupal. Es decir, se planifica cómo, en una misma actividad los profesionales van a generar oportunidades y apoyos para la participación de todas y cada una de las personas. Teniendo en cuenta las ratios de algunos servicios y centros y que las situaciones grupales son las más habituales en nuestro día a día, este sistema de trabajo en grupo contribuye a mantener a diferentes personas conectadas e implicadas en una actividad concreta. También suelen ser situaciones muy oportunas para generar relaciones de apoyo entre las diferentes personas participantes.

Según este modelo se planificarán los apoyos necesarios para cada una de las personas de manera individualizada, pero la estructura de la actividad, y el propio registro, será grupal. Se valorará en que pasos de la secuencia podrá participar cada una de las personas, así como cuál será el nivel de apoyo que se tendrá que dar a cada uno de ellos para que todos tengan la oportunidad de participar.

En el anexo 7 se puede encontrar un ejemplo de Plan de participación en una situación grupal.



¿Cómo se aprende?

“Lo oí y lo olvidé,
lo vi y lo entendí,
lo hice y lo aprendí”
Confucio



La Formación interactiva

Con frecuencia no somos conscientes, ni ponemos atención plena a nuestro propio comportamiento y, especialmente, a cómo este afecta a los demás. Si a esta “falta de atención plena”, le sumamos bajas expectativas sobre las posibilidades de desarrollo de las personas (situación que se da de forma frecuente cuando pensamos en personas con grandes necesidades de apoyo), y situaciones como la baja motivación en el puesto de trabajo, podemos estar generando estilo de relación que provocan dependencia e incluso, comportamientos desafiantes en las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Proporcionar un buen apoyo no es algo que se dé de forma natural para la mayoría de las personas, hay que aprender a hacerlo. Es necesario invertir tiempo y recursos en promover y garantizar a lo largo del tiempo estilos de apoyo adecuados, que respeten la identidad y estilo de vida de cada persona y promuevan contextos ricos en oportunidades para la participación. La formación interactiva, comprendida como proceso de aprendizaje constante, ayuda a garantizar este proceso en los equipos de apoyo.

La formación interactiva es un sistema de formación basado en una metodología de coaching. El coaching (que procede del verbo inglés to coach, «entrenar») es un método que consiste en acompañar, capacitar, instruir o entrenar a una persona o a un grupo de ellas, con el objetivo de conseguir cumplir metas o desarrollar habilidades específicas (Wikipedia, 2018). La formación interactiva promueve el aprendizaje a través de la experiencia. Es un enfoque práctico que ayuda a las personas de apoyo, de manera individual y personalizada, a desarrollar y usar las habilidades necesarias para apoyar la participación de las personas en actividades cotidianas (Toogood, 2010).



La formación interactiva ayuda a garantizar el proceso de aprendizaje constante



La investigación realizada sobre la implantación del Apoyo Activo demuestra que una combinación de diferentes técnicas de aprendizaje reforzadas con un seguimiento regular y continuado es lo más efectivo (Anderson 1987; Jones et al 1987)

Nos vamos a plantear una serie de objetivos a conseguir durante la formación interactiva con la meta de conseguir la capacitación de las personas de apoyo y generar unos buenos apoyos en las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo. Pretendemos con ella:

- Poner la teoría en la práctica. Generar los procesos necesarios para conseguir que lo aprendido se ponga en funcionamiento.
- Personalizar el Apoyo Activo a cada persona y ajustar a sus necesidades para conseguir la máxima participación.
- Generar una visión y estructurar el pensamiento para promover mayores oportunidades de participación y entrenarnos en ver que cada momento en el día es un potencial para la participación.
- Practicar el uso de planes y registros permitiendo el desarrollo de la interacción positiva, pensando en pasos y adquiriendo las habilidades para usar los diferentes niveles de apoyo.
- Generar un clima de confianza, de construcción conjunta y trabajo coordinado a través de una visión positiva de la persona de apoyo y siendo la constante, el refuerzo positivo.
- Ofrecer la oportunidad de hablar cara a cara con los formadores sobre cualquier tema o preocupación relacionado con la práctica generando un clima de aprendizaje compartido.

Los tres componentes que ayudarán a asegurar una buena implementación del Apoyo Activo son:

- La formación **teórica**.
- La formación con **rol playing**.
- La formación **in situ**



Para asegurar un buen proceso de implementación del Apoyo Activo es necesario realizar la formación interactiva con sus tres componentes. En el siguiente cuadro se muestra cuál debe ser el contenido y la metodología a seguir en cada uno de los procesos. Se puede plantear como un proceso continuo, en el que podremos usar componente u otro de la formación (teórica/rol playing/in situ) a lo largo del todo el entrenamiento, según valoremos las necesidades que presenta el/la persona de apoyo o el equipo en formación.





	Contenido	Cómo la realizamos
<p>Formación Teórica</p>	<p>Que es el apoyo activo y principios.</p> <p>Como vamos a implementarlo.</p> <p>Trabajo sobre los valores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sesión de formación con la parte práctica • Dinámicas grupales en las que establecer barreras y cambios necesarios para preparar a la entidad para la puesta en marcha del proceso
<p>Formación rol playing</p>	<p>Entrenar en situaciones simuladas la interacción positiva.</p> <p>Desarrollo de los diferentes pasos para aprender a llevar a la práctica: Pensando en pasos. Niveles de apoyo. Refuerzo positivo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Poner en práctica lo aprendido en sesiones todavía irreales. • Desarrollar rol playing con tareas que se generen y uso de materiales para ello. • Necesario aprender a desarrollar diversos planes pensando en pasos • Entrenar los diferentes niveles de apoyo para comprender y entender en que se basan. • Usaremos este proceso cuando veamos necesario practicar previamente a poner en funcionamiento con la persona o si nos surgen dificultades.
<p>Formación in situ</p>	<p>El objetivo es pasar de la teoría a la práctica.</p> <p>Se desarrolla en el contexto natural donde la persona hace sus actividades.</p> <p>Un/a observador/a (coach) y una persona de apoyo (alumno/a) realiza el proceso</p> <p>Feedback y construir los siguientes pasos del proceso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Persona de apoyo pone en práctica unas tareas • Observador/a registra el proceso y recoge notas sobre las diferentes variables a tener en cuenta • Ambos se sientan a reconstruir el proceso realizado y desde un enfoque de refuerzo positivo se revisa la información recogida • Realizamos propuestas para introducir en las siguientes ocasiones • Momento de valorar las oportunidades de participación que se pueden proponer



¿Cómo funciona la formación interactiva/in situ?

La formación interactiva/in situ se realiza según los siguientes criterios y características:

- Tiene lugar en los contextos naturales de la persona (vivienda, residencia, centro de día, etc).
- Un/a formador/a trabaja personalmente con cada persona de apoyo.
- El/la formador/a observa a la persona de apoyo desarrollando actividades con una persona con discapacidad.
- El/la formador/a aporta su feedback a la persona de apoyo y, entre ambos, piensan formas de incrementar y mejorar la participación de la persona.
- La persona de apoyo prueba estas nuevas propuestas en esa misma actividad.
- El/la formador/a vuelve a aportarle feedback.
- Entre ambos vuelven a pensar formas de incrementar y mejorar la participación de la persona.
- Suele llevar entre 1 y 2 horas. Se deben planificar varias sesiones a lo largo del entrenamiento para poder ir haciendo un seguimiento del proceso de aprendizaje de la persona de apoyo.

Hay una serie de recomendaciones necesarias antes de comenzar con el proceso de formación in situ, aunque el formador conozca bien el entorno, hacer una observación más directa del espacio facilitará el proceso:

- Visitar y conocer el espacio donde se va a desarrollar el entrenamiento.
- Pasar un tiempo conversando con profesionales y personas del servicio.
- Familiarizarse con las dinámicas y las rutinas del servicio: horarios, ritmos, prioridades, estructuras informales...



- Observar de manera informal de las actividades que se desarrollan para recoger ideas.
- Coger ideas sobre las posibles oportunidades de participación que se pueden proponer a las personas.

Cada sesión de formación in situ va a comprender tres fases:

1. Observación inicial:

En este proceso van a intervenir, el/la persona de apoyo que va a realizar la tarea y el formador que va a desarrollar la observación con el apoyo del registro (Anexo 3). La persona de apoyo junto con la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo, realizan la actividad que habían programado en el lugar donde habitualmente sucede. El/la formador/a se mantendrá distante de la situación, pasando desapercibido/a y sin ser un distractor en la situación, ni hacer interrupciones durante el proceso.

La secuencia a seguir durante este proceso será:

- Discusión y puesta en común sobre la actividad a desarrollar, como se ha estructurado en pasos, los niveles de apoyo establecidos. Se revisará con el/la persona de apoyo y cuando se valore positivo, con la presencia de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo la preparación necesaria para iniciar la actividad.
- La persona de apoyo presenta la actividad que van a realizar a la persona con discapacidad y comienzan los pasos.
- El observador comienza a registrar sobre la actividad que está mirando, recogiendo información sobre los diversos ámbitos señalados en el registro.



Apuntamos una serie de criterios a tener en cuenta durante la observación que serán aquellas cosas en las que deberemos estar atentos durante el proceso de formación.

¿Qué observa el formador/a de la situación? Cómo la persona de apoyo:

Ámbito de observación	Observa cómo la persona de apoyo
Preparación y presentación de la actividad	<ul style="list-style-type: none">• Diseña la tarea.• Prepara el material necesario para realizar la tarea.• Convierte el entorno en facilitador para la participación.• Minimiza distractores.• Minimiza tiempos de espera.• Presenta la tarea a la persona
Niveles de apoyo prestados	<ul style="list-style-type: none">• Análisis de tarea.• Lenguaje positivo adecuado.• Ajustes del nivel de apoyo.• Espera a la respuesta.• Tiempos en los apoyos.
Reforzamiento: hacer la participación gratificante	<ul style="list-style-type: none">• Generando un refuerzo asociado a la edad• Continuo y contingente a cada paso• Efusivo y con un ritmo adecuado a la acción• Motiva y consigue enganchar a la persona
Estilo	<ul style="list-style-type: none">• Foco de atención.• Postura y lenguaje corporal.• Gestos de aproximación y cómo se acerca a la persona.• Comentarios y entusiasmo.• Uso apropiado del "NO".• Frases positivas.• Interrupciones y diálogo.
Identificación de las oportunidades para la participación	<ul style="list-style-type: none">• Ve las oportunidades.• Encuentra alternativas.• Conoce que puede ser adecuado/positivo para la persona.



2. Feedback:

Formador/a y observador/a se sientan en un espacio tranquilo. Es el momento en el que el/la formador/a realiza la devolución de los aspectos observados durante el desarrollo de la actividad, aportando referencias de los aspectos positivos que se han ido recogiendo de la actuación del profesional. El coaching es práctico, experiencial y está orientado hacia la autoconciencia y el autocontrol.

Señalamos las claves fundamentales de cómo debe ser el feedback:

- Basarse en observaciones.
- Ser justo.
- Ser breve y claro.
- Identificar puntos fuertes y áreas que mejorar.
- Acordar áreas de futuro trabajo.
- Ser trabajado en común.
- Oportunidad de aclarar cuestiones y de hacer propuestas.
- Usar ejemplos específicos para apoyar los temas que deseas desarrollar.
- Evitar ser demasiado detallado.

Para la devolución de la observación desarrollada a través del feedback podemos guiarnos por una estructura, algunas preguntas o frases como: "¿Cómo crees que fue eso?", "¿Fue típico?", "aquí hay algunas cosas que noté". Es importante poner énfasis en el desempeño positivo. Es necesario que se ponga el foco en tres o cuatro temas clave en los que hay que centrarse para trabajar con la persona de apoyo. En los comentarios que el formador/a realiza, se pueden usar ejemplos específicos de las observaciones que ha realizado, destacando las fortalezas de su estilo de apoyo.

Si el apoyo es pobre, ¿cómo hacemos el feedback?: Debemos estar convencidos de que siempre hay algo positivo en la forma en que la persona (alumno/a) ha realizado. Una persona puede esforzarse o mostrar persistencia o durabilidad, puede que haya sido amables o gentil en sus interacciones. En el feedback hay que buscar fortalezas y ámbitos de mejora. En ocasiones la mejor manera de ofrecer feedback es a través de preguntas: "y tú ¿cómo te has visto?" o "si lo volvieras a realizar de



nuevo ¿cambiarías algo?”, “¿por qué no lo pruebas la próxima vez?”

También se dan situaciones en las que hay poco margen de mejora, cuando la persona de apoyo muestra una gran habilidad para generar buenos apoyos y oportunidades para la participación. La persona formadora debe reconocer y recompensar el rendimiento excepcional de las personas de apoyo y dar orientaciones para afinarlo. Puede ser una buena oportunidad para ampliar el rango de actividades disponible para las personas o probar combinaciones de personal con personas cuya conducta sea más desafiante. Una oportunidad para aprender y compartir aprendizaje en el equipo.

Es importante recordar que se trata de un proceso de feedback basado en el refuerzo positivo. Desde el mismo principio que utilizamos en la interacción positiva, sabemos que, en los procesos de aprendizaje, si una conducta es reforzada positivamente, tendrá una mayor probabilidad de repetirse en el futuro. Estamos ante un proceso de construcción de un estilo de apoyo promotor de la participación, y en un proceso de acompañamiento de los equipos de apoyo que contribuirá a alcanzar mejores resultados de forma mantenida en el tiempo.

3. Proceso de coaching:

Se trata de ir compartiendo y construyendo los siguientes pasos del proceso generando nuevas ideas para aumentar las oportunidades de participación de las personas que apoyamos y seguir construyendo el proceso, de forma creativa e innovadora. Para terminar, se puede cerrar con unos acuerdos consensuados y compartidos sobre cómo se va a mantener el proceso a lo largo del tiempo y cuál va a ser el objetivo a desarrollar con la persona a la que se está apoyando.



Registros y anexos de la formación interactivo: recogemos para qué sirven y como los vamos a usar.

Registro de observación y la ficha de recogida:

Para qué sirve: es la guía que ayuda en la observación del desarrollo de las tareas para posteriormente dar el feedback a los profesionales que dan el apoyo. Nos guía en revisar las claves en el proceso de implantación del apoyo activo y recordar los fundamentos.

Como se usa: se realiza una división de positivo y negativo y se van recogiendo frases, evidencias de lo que estamos observando que posteriormente nos ayude a tener una guía para dar el feedback sobre aspectos reales de lo que hemos estado viendo. Al principio cuanto más contenido recojamos mejor será para tener un mayor contenido que dar.

Registro de cualificación del formador

Para qué sirve: son las premisas y guías que ayudan al formador en la práctica a identificar qué puntos son necesarios tener en cuenta en el desarrollo del feedback. Ayuda a revisar cómo debe apoyar y acompañar el formador y qué tener en cuenta a la hora observar y dar el feedback.

Cómo se usa: un observador más experto desarrollará la observación al formador para poder orientar y guiar en las acciones necesarias que se deben tener en cuenta a la hora de generar el ambiente y el desarrollo del feedback.





¿Cómo se asegura?

“El verdadero líder es el que potencia las capacidades del equipo y hace brillar a la gente”



El Liderazgo en la Práctica

Para la implementación y mantenimiento de un estilo de apoyo basado en el Apoyo Activo se precisa de personas que desarrollen, alienten y apoyen al equipo para ponerlo en la práctica (Beadle-Brown, Bigby y Bould, 2015). Diversas investigaciones resaltan la importancia del liderazgo en la práctica para asegurar la implementación efectiva del Apoyo Activo (Beadle-Brown et al, 2013, Jones et al, 2001a; Hewitt et al, 2004, Larkin y Larkin 1996; Sturmey, 1998)

Schalock y Verdugo (2013) también destacan la importancia de contar con roles profesionales que acompañen el proceso de transformación de los servicios como por ejemplo el de tutoría, entrenamiento e instrucción y, por último, rol inspirador y capaz de empoderar a otras personas, todos ellos en la línea con el planteamiento de lo que se debe desarrollar para un liderazgo en la práctica.

El Apoyo Activo es una metodología estrechamente conectada con la práctica, con lo que sucede en “cada momento” y, especialmente, con la transformación de los estilos de apoyo. Por ello, en la propia metodología, se pone mucho esfuerzo no sólo en describir de una forma didáctica “cómo se hace” sino también “cómo se aprende” (formación interactiva) y “cómo se mantiene y asegura” (liderazgo en la práctica).

El objetivo del Apoyo Activo es que la persona, esté donde esté y con quien esté, tenga las oportunidades y apoyos necesarios para desarrollar su participación y, por tanto, sus capacidades. Sabemos que, cuantas más necesidades de apoyo tenga una persona, más influencia tendrá el estilo de apoyo de quien o quienes le acompañan sobre su vida. Los estilos de apoyo de los profesionales, familiares y otras personas de apoyo, en ocasiones, determinan los estilos de vida de las personas (también lo hacen los modelos de centros y servicios). El Apoyo Activo, al igual que todos los enfoques centrados en la persona, promueven y velan porque cada persona cuente con una red/sistema de apoyo que respete y defienda su estilo de vida. De forma que, al contrario de lo que se señalaba previamente, el estilo de vida de cada persona determine el estilo de apoyo de los profesionales que están con ella en el día a día. La clave está en cómo generar un contexto de apoyo que sea promotor

de ese estilo de vida personal y único de forma proactiva. Un liderazgo en la práctica, como el que se desarrolla en Apoyo Activo, favorece este contexto de apoyo.

A partir del trabajo que se viene realizando en Apoyo Activo en España, sabemos que, asegurar un contexto de oportunidades y apoyos personalizados para la participación es algo complejo, especialmente en estructuras de servicios donde las personas de referencia rotan con tanta frecuencia y los escenarios de vida son variados. Por ello, será un elemento central que el sistema de apoyos de cada persona (familiares, profesionales y otras personas de apoyo) que cuente también con apoyos y oportunidades para desarrollar su competencia de la mejor manera. Las personas de apoyo precisan también de buenos apoyos.

El Apoyo Activo pone sobre la mesa la necesidad de que los equipos de apoyo cuenten con figuras profesionales que estén estrechamente involucrados en el seguimiento y el apoyo diario de su trabajo. En el desarrollo e implementación del proceso de Apoyo Activo, es fundamental la figura de un/a líder en la práctica, sin esta figura de acompañamiento las posibilidades de éxito del proceso se reducirán.



Es fundamental la figura de un/a líder en la práctica para el éxito del proceso

En el funcionamiento de cada servicio son varias las figuras profesionales que pueden asumir este papel de liderazgo en la práctica. De hecho, se trata de un liderazgo compartido, en el que no siempre tienen que ser los/as técnico/as o coordinaciones/direcciones quienes desempeñen estas funciones. La literatura organizacional establece una distinción entre dirección y liderazgo (por ejemplo, Allen et al., 2009; ver Discusión). La dirección se encargaría de la implementación y el monitoreo de los procedimientos y procesos de rutina, mientras que el liderazgo se refiere principalmente al ejercicio de la influencia social dentro de un entorno de trabajo para desarrollar objetivos y los medios para lograrlos.



Funciones del liderazgo en la práctica:

La función clave de el/la líder en la práctica es la traducción de la formación/capacitación en una mejor práctica laboral. Esa difícil tarea de pasar de la teoría a la práctica. A menos que existan personas que pongan su atención y esfuerzo en ayudar al equipo de apoyo a implementar las cosas en las que se les forma, la capacitación probablemente no será efectiva, es decir, no cambiará su comportamiento, incluso cuando el equipo de apoyo considere que una formación es buena y relevante para su trabajo.

La persona o personas que asuman las tareas de liderazgo en la práctica deben desarrollar funciones en tres líneas de trabajo: (1) entrenamiento, (2) aseguramiento y (3) calidad (Jones et al., 1987; Anderson, 1987; Freidrickson y Lovett, 1980; Reid y Shoemaker, 1984; J. Beadle-Brown, C. Bigby y E. Bould, 15):

Entrenamiento:

Explica el funcionamiento del Apoyo Activo.

- Ayuda al equipo a comprender lo que deben hacer para proporcionar el apoyo correcto.
- Brinda apoyo mediante el modelado en las actividades que se proponen.
- Instruye y entrena a lo largo del tiempo (formación interactiva)
- Proporciona los refuerzos necesarios (feed-back)

Aseguramiento:

Asegura que el equipo implementa el Apoyo Activo.

- Hace el seguimiento del progreso.
- Pasa tiempo con el equipo proporcionando retroalimentación y modelando las buenas prácticas.
- Ayuda al equipo a resolver problemas que surgen en la práctica.



- Acompaña en la identificación de oportunidades y en la superación de las barreras que aparecen en la implementación del proceso.
- Facilita la reflexión en las sesiones de supervisión y seguimiento.
- Ayuda a los profesionales a generarse las metas y descubrir las oportunidades posibles que brinda el entorno.
- Sugiere y ayuda a los profesionales a descubrir y desarrollar sus propias iniciativas.
- Genera un clima positivo e innovador de trabajo.
- Realiza preguntas clave que ayuden a indagar, proponer oportunidades y actividades nuevas.
- Acompaña y facilita la planificación.
- Asigna y organiza al personal para dar el apoyo.

Calidad:

Promueve resultados personales de calidad.

- Ayuda a especificar objetivos claros.
- Define bien los resultados esperados y expectativas.
- Apoya al equipo para establecer y alcanzar esos resultados esperados.
- Promueve y lidera los cambios necesarios para que el entorno sea facilitador de oportunidades de participación.
- Ayuda a conseguir que el proceso se mantenga a largo plazo.



Habilidades de quienes ejerzan el liderazgo en la práctica:

Podemos considerar que hay una serie de características que deben tener esas personas, que ayudarán tanto en el proceso de identificación como en el desarrollo de las funciones que se deberán generar para asegurar la implementación del Apoyo Activo.

Algunas de las habilidades necesarias son:

- Ser capaz de liderar con el ejemplo. Ser un buen modelo en la relación y el apoyo a las personas.
- Tener experiencia en la atención directa con personas con discapacidad.
- Tener una visión que permita amplificar las oportunidades para la participación, explorar, descubrir nuevas ideas, así como promover oportunidades para ensayar y aplicar conocimientos y habilidades.
- Ser reconocido/a por parte del equipo como una persona comprometida y capacitada.
- Aplicar la escucha activa, estar receptivo a conocer o identificar las necesidades del equipo.
- Ser creativo/a e innovador/a para generar nuevas soluciones a las barreras prácticas y sistémicas que podrían obstaculizar la implementación del Apoyo Activo.
- Saber reforzar y crea unión en el equipo.
- Hacer sentir a cada persona parte del proceso.
- Promover el liderazgo en otras personas.
- Ser flexible, accesible y próximo/a al equipo.
- Estar comprometido/a con las prácticas basadas en la evidencia y centradas en la persona.

El reto de los equipos, con el apoyo del liderazgo en la práctica, será conseguir traducir la teoría en práctica haciendo que los procesos realmente se instauren, se entiendan y se crean contribuyendo a la transformación del día a día de las personas a las que apoyan.



El Apoyo Activo y la transformación hacia Servicios Centrados en las Personas



El impacto del Apoyo Activo no sólo afecta a los resultados personales de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, sino que también tiene un importante impacto en el funcionamiento y estructura de los servicios y de los modelos de apoyo. Es más, el Apoyo Activo debe implicar cambios en la organización de los servicios (Fyffe, McCubbery, & Reid, 2008).

Gracias al trabajo realizado por el equipo de investigación “Intervención. Calidad de vida e inclusión social” de la Universidad de Deusto sobre los factores organizacionales en los que impacta el Apoyo Activo, podemos resaltar diferentes ámbitos en los que la implementación de esta metodología ha tenido en los primeros procesos de pilotaje en España. Se presentan en la siguiente tabla:

Dimensiones	Elementos
Estructura	La organización de los espacios Organización del tiempo Agrupamientos de personas con discapacidad La ratio de personas con discapacidad por profesional Flexibilidad organizativa
Actividades y rutinas	Desarrollo de Rutinas Oferta de actividades
Relaciones	Relaciones personas-profesionales: formas de interactuar, de animar.... Relaciones entre personas con discapacidad (ayuda, colaboración, interacciones)
Planificación Metodológica	Elaboración de los Planes Personales Uso de herramientas y registros Tiempo dedicado a planificación, reflexión
Actitudes y prácticas Profesionales	Formación Altas Expectativas Funciones y roles profesionales Visión de profesionales sobre su función Actitudes profesionales hacia las personas
Trabajo en equipo y clima	Coordinación de diferentes profesionales que apoyan a una persona Trabajo en equipo, ambiente de trabajo, satisfacción Formación, equipos capacitados Clima de cambio, de innovación, de mejora. Compromiso liderazgo Feed back a profesionales



Haciendo un contraste de estos resultados junto con diferentes fuentes bibliográficas el equipo de la universidad de Deusto plantea 10 dimensiones que tienen relación con la estructura de los centros y servicios en la implementación del Apoyo Activo:

1. Organización (espacio físico, tiempos y agrupamientos, flexibilidad)
2. Rutinas diarias.
3. Oferta de actividades.
4. Prácticas profesionales (roles y funciones, relaciones,...)
5. Relaciones entre personas con discapacidad.
6. Planes personales, planificación y registro.
7. Trabajo en equipo (coordinación, liderazgo, clima, formación, feedback y apoyos, ...)
8. Cultura del servicio (creencias, actitudes, innovación, compromiso...)
9. Relaciones con familias.
10. Actividades en la comunidad.

Se recomienda poner la mirada en cómo estos ámbitos influyen en las oportunidades de participación de las personas con discapacidad en su día a día (facilitadores y barreras). También en cómo los procesos de implementación del Apoyo Activo contribuyen a la transformación de alguno de estos ámbitos.

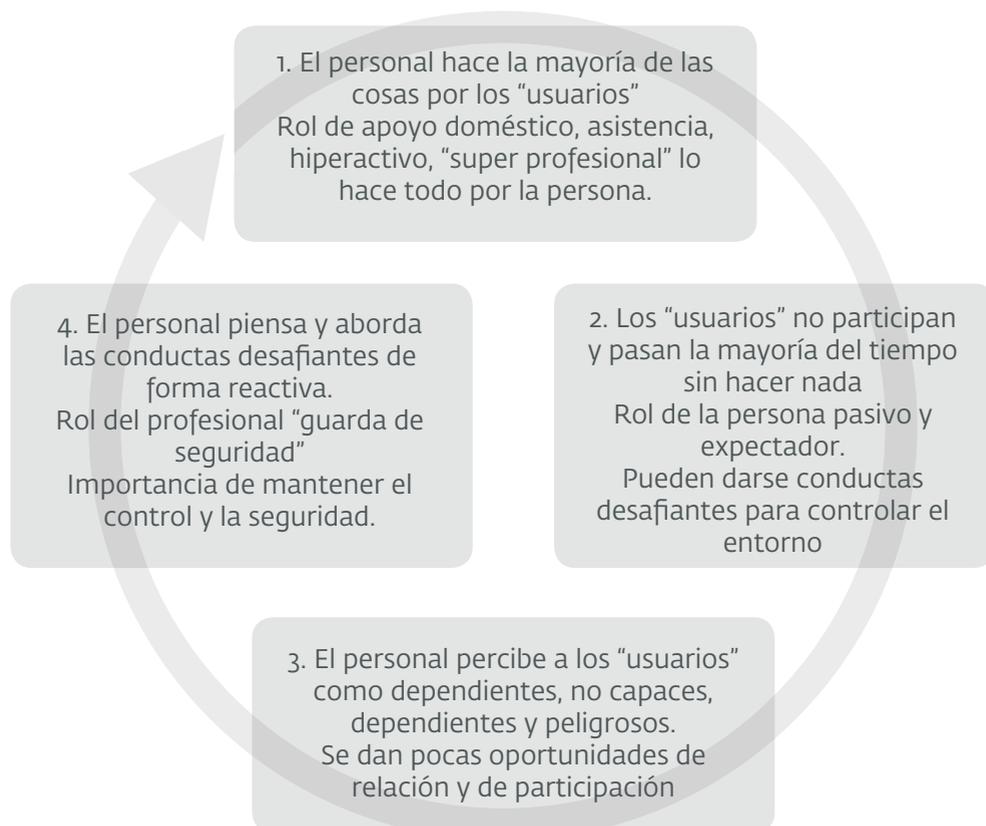
La estructura (factores organizacionales y culturales) de algunos centros y servicios tiene importantes implicaciones para los estilos de vida de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo que allí conviven. Es decir, en muchas ocasiones vemos cómo la estructura y cultura organizacional, determina los estilos de apoyo de los profesionales y, a su vez, estos determinan los estilos de vida de las personas. A modo de esquema:





Los modelos tradicionales de centros, basados en la cultura del déficit, tienden a organizar los recursos de forma que las personas con discapacidad no puedan participar en la mayoría de las actividades de la vida diaria (como cocinar, limpiar, lavar su ropa, comprar su comida, productos de higiene, etc) Se ha desarrollado lo que, en Apoyo Activo se llama, el **modelo hotel**, con servicios centralizados de cocina, limpieza, lavandería, gestión de compras y un largo etcétera que reduce significativamente las posibilidades no sólo de participación, sino también de interacción de las personas con discapacidad con esos ámbitos tan relevantes y cotidianos de la vida de cualquier persona. Se desarrolla una cultura de no acceso a esos espacios, basado en un modelo de seguridad y control.

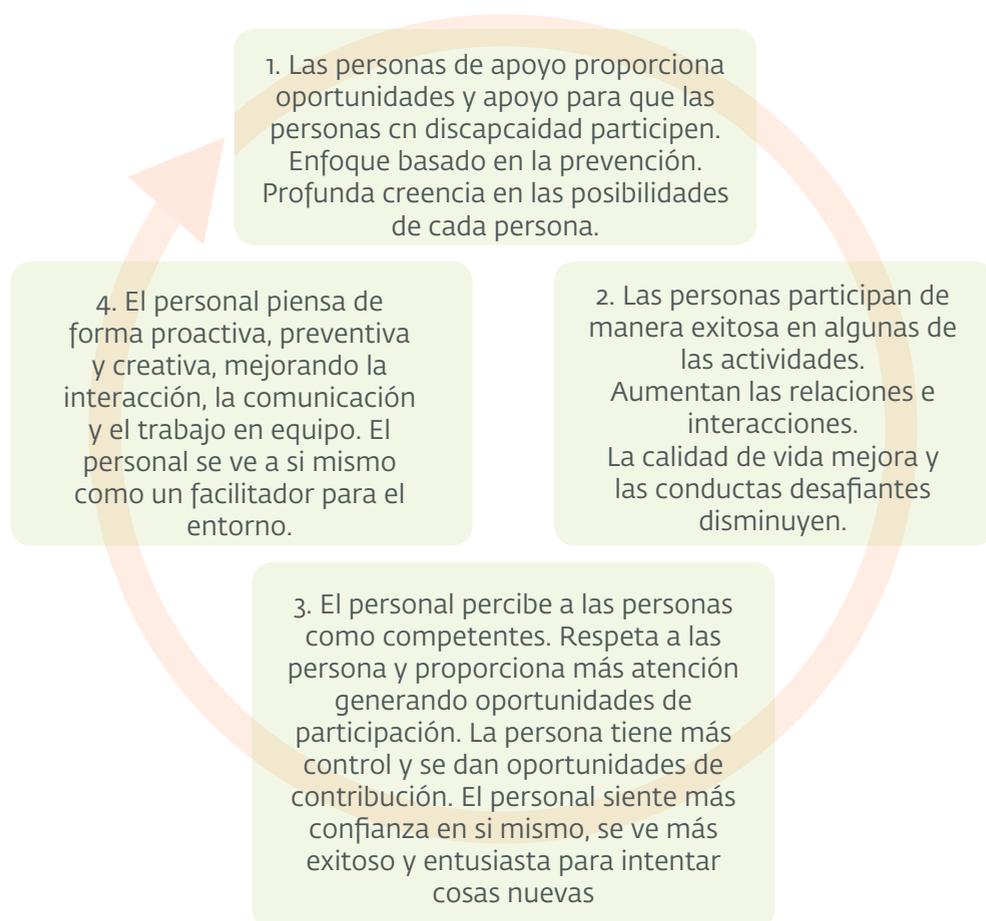
En el siguiente esquema se puede observar el funcionamiento del modelo hotel:





Este modelo funciona como un círculo “vicioso” que se retroalimenta y refuerza sobre sí mismo. Promueve una cultura reactiva, de prácticas restrictivas como estrategia de control ante las conductas desafiantes y para el mantenimiento del control y seguridad de las personas. Se refuerzan las creencias sobre las personas con discapacidad como no capaces, vulnerables, dependientes y, en ocasiones peligrosas. Se hace cada vez más fuerte y se justifica la necesidad de “súper profesionales” que desarrollen el modelo de apoyo basado en la sustitución, en el que hacer las cosas bien es hacer las cosas por las personas. Este modelo está especialmente arraigado cuando las personas tienen grandes necesidades de apoyo o presentan conductas que suponen un desafío para los equipos de apoyo. Lo peligroso de este modelo no sólo es que se limitan significativamente las posibilidades de participación de las personas en su día a día, sino que también se reducen, como consecuencia, sus oportunidades para interactuar con otros, las personas pasan demasiado tiempo “sin hacer nada”, esperando, en actividades que no son significativas para ellos, lo cual impacta en su estilo y calidad de vida.

El reto que nos plantea el Apoyo Activo (vinculado y alineado con el resto de metodologías y modelos de apoyo centrados en la persona y en la comunidad) supone un tránsito hacia otro modelo de apoyo, otro modelo de relación, y especialmente, hacia entornos de vida saludables. Propone un profundo cambio en nuestras creencias y en nuestra cultura organizacional que active una dinámica de relación basada en un modelo de participación centrada en cada persona. A continuación, se presenta el funcionamiento de este modelo de apoyo:



Este modelo genera un círculo virtuoso que promueve, especialmente:

- Equipos de apoyo motivados, creativos, capaces de “ver donde aparentemente no hay” y de generar soluciones innovadoras e inesperadas.
- Entornos de vida saludables y preventivos que promueven el bienestar emocional de las personas.
- Una visión de la persona con discapacidad basada en sus posibilidades de participación, una profunda creencia en sus posibilidades de desarrollo y, especialmente, un modelo de relación basado en el respeto a su dignidad y un estilo de vida socialmente valorado.



Es importante destacar cómo entrar en esta dinámica de trabajo y relación facilita los procesos de transformación hacia modelos de servicios centrados en las personas y en la comunidad. Favorece los procesos de desinstitucionalización hacia modelos de vida inclusivos. Enfoques basados en la personalización donde se invierta el esquema previamente planteado, de forma que: los estilos de vida de cada persona, determinen los estilos de apoyo de los equipos y los modelos de servicios y centros que la persona requiere para poder desarrollar su proyecto de vida. A modo de esquema:







Pasos para un proceso de implementación del Apoyo Activo



Son diversos los caminos que cada organización hemos seguido en el proceso de implementación del Apoyo Activo, cada uno nos encontrábamos en un momento diferente y con trayectorias distintas, pero hay una serie de criterios comunes y de claves que van a ayudar a que este proceso se pueda llevar a cabo y tenga un éxito en la implementación.

Estos pasos son una guía para comenzar la implementación del Apoyo Activo:

1. Valorar el momento de la organización (procesos de reflexión / acción):

Iniciar la implementación del Apoyo Activo precisa de un proceso de reflexión y evaluación. En este proceso es importante involucrar a diferentes agentes de la organización, incluidos gerencia, juntas directivas y órganos de gestión. Estos agentes son esenciales como motor de desarrollo y arranque del proceso. Es importante recordar que el Apoyo Activo no sólo impacta en el día a día de las personas con discapacidad, también implica cambios en el funcionamiento y la estructura de los servicios, así como en la organización de los equipos de apoyo. Por ello, habrá que implicar a los equipos y profesionales que tendrán un papel importante en la transformación de los centros y servicios. La implicación de la dirección, gerencia, etc... se puede ir logrando a lo largo del proceso, evidenciando el impacto que se está teniendo en las posibilidades de participación de las personas y demostrando cómo algunos aspectos de la organización y funcionamiento de los centros y servicios pueden llegar a ser una importante barrera para promover esa participación.

Será por tanto un proceso de reflexión/acción. No se espera a tener las condiciones perfectas para empezar, la experiencia nos ha demostrado cómo la acción en Apoyo Activo promueve importantes procesos de reflexión que facilitan procesos de transformación en la vida de las personas, los profesionales de apoyo y la organización en su conjunto.

Algunas de las preguntas que pueden ayudar a la reflexión/acción para iniciar la implementación:

- **Sobre los valores:** ¿Las filosofías, valores y sistemas existentes de la organización se alinean con el Apoyo Activo? ¿Cómo maximizar la participación de las personas en todas las actividades cotidianas que deben llevarse a cabo en el hogar y en la comunidad?



- **Sobre las personas de apoyo:** ¿El personal quiere (o necesita) mejorar sus habilidades profesionales en prácticas que ayudan a las personas a vivir una vida de calidad? ¿El personal se siente en línea con las prácticas centradas en la persona? ¿El personal funciona bien como equipo y tiene buena coordinación y comunicación?
- **Sobre el entorno:** ¿En qué medida el entorno o entornos de vida actuales favorecen la participación (por ejemplo, la accesibilidad)? ¿Qué posibilidades de cambio existe para adaptar y mejorar el entorno para adaptarnos a las necesidades de las personas?

A lo largo de todo el proceso habrá que evidenciar tanto los facilitadores del proceso, como aquellas barreras y obstáculos que nos podemos encontrar para la participación. Será preciso tenerlos presentes, evidenciarlos e ir revisando cómo podemos apoyar en esos facilitadores y cuestionar y plantear cómo transformar esas barreras. En este proceso, el papel del líder en la práctica será fundamental para acompañar a los profesionales, y apoyarse en las propias personas con discapacidad como motores de cambio y transformación.

2. Implementación inicial que impacta a nivel organizacional:

Los procesos de implementación inicial (pilotaje) recomiendan empezar por un equipo motor, dinamizado por un/una líder en la práctica, que acompaña a un pequeño grupo de profesionales de atención directa, familiares y personas con discapacidad que quieran participar en el proceso.

Para identificar a las personas con discapacidad intelectual tendremos en cuenta:

- Que las personas quieran participar o, en el caso de tener grandes necesidades de apoyo en la comunicación, interpretemos que quieran (desde la mejor interpretación posible de su voluntad y preferencias).
- Prever un posible impacto positivo en la vida de la persona. Bien porque sean personas con bajos niveles de participación, por darse conductas desafiantes de forma frecuente, por disfrutar de pocas actividades preferidas y variadas, etc... Otro de los criterios a tener en cuenta puede ser la vinculación que exista entre las personas de apoyo seleccionadas con la persona con discapacidad intelectual. El tener grandes necesidades de apoyo o presentar conductas que suponen un desafío nunca deberá ser razón para quedar excluido de este proceso.



En la selección de los profesionales que van a formar parte de este equipo previo, se pueden usar diversos criterios: personas que estén alineadas con los valores de la entidad y que ayuden a conseguir introducir la metodología o personas de apoyo que precisen motivación y cambiar su rol de apoyo, y desde este proceso conseguir el cambio. Todas ellas tendrán que tener la posibilidad de compartir tiempo con las personas con discapacidad seleccionadas.

También se valorará la posibilidad de implicar a familiares en ese equipo motor, familiares de las personas con discapacidad identificadas que se impliquen como personas de apoyo. Para ello, el equipo de profesionales tiene que facilitar los procesos de formación y entrenamiento a los familiares en sus contextos naturales de apoyo (vivienda familiar, barrio, etc...)

En paralelo, será importante generar acciones de sensibilización con el resto del equipo y familias, en el que se transmitirá la filosofía del Apoyo Activo y qué objetivos se pretende conseguir con este proceso. Mostrar cual es el proceso que se va a seguir e ir generando aliados. Es un proceso que debe ser transversal a toda la entidad y a la vida de la persona, y debe conseguir vincular a los diferentes agentes.

Involucrar a las personas de limpieza, cocina, administración y personas de la comunidad será otra de las claves que ayuden a posibilitar mayores oportunidades de participación y aumentar las posibilidades de apoyos. Es importante que exista una visión compartida de lo que el Apoyo Activo puede ofrecer y por qué la organización ha determinado el Apoyo Activo como filosofía y metodología para la transformación.

Algunas de las preguntas que nos pueden ayudar en este paso: ¿Se identifican y comprenden las funciones y responsabilidades? ¿A quién nombrar como Líder en la práctica? ¿Cómo se va a poder apoyar la implementación del Apoyo Activo, o qué cambios podrían ser necesarios? ¿Cuál es la mejor manera de difundir la información?

Llevaremos a cabo la planificación de los equipos que van a intervenir y cómo se van a organizar, así como la planificación de los procesos de formación que vamos a seguir.

Será un buen momento para realizar una observación directa de la línea de base que nos permita identificar en qué momento nos encontramos, cuáles son las potencialidades del equipo y del entorno, así como en qué momentos o espacios vamos a iniciar el proceso de implementación inicial.



3. Acompañamiento al equipo

Para este paso deberemos revisar el capítulo de la formación interactiva y liderazgo en la práctica. El acompañamiento previo por un formador externo al inicio del proceso puede ayudar a dar un mayor impulso. Experimentar el proceso de feedback en la fase en vivo por un/una formador experimentado ayudará a detectar las claves en este proceso e identificar cual va a ser el proceso a seguir en la difusión.

Será clave determinar las sesiones de feedback que se van a dar a los profesionales, organizar los tiempos que van a dedicar los profesionales implicados a apoyar a las personas con discapacidad y al seguimiento de los planes. Buscar los espacios en las reuniones para comentar con el resto del equipo el proceso que se está siguiendo, y pensar de forma compartida, las posibles nuevas oportunidades de participación que se pueden generar con las personas.

Una de las labores importantes durante este proceso de acompañamiento a los equipos será revisar las barreras que van surgiendo en el día a día y valorar entre todos cómo superarlas para que no supongan un freno.

Será preciso generar una planificación del proceso de implementación que se va a seguir, en el que se determine cuál es el objetivo que se quiere conseguir con el Apoyo Activo y cuáles van a ser las acciones a seguir para conseguirlo.

4. Mantenimiento del proceso y expansión a todo el servicio

Tras haber conseguido instaurar el proceso en ese pilotaje previo, será el momento de valorar cómo generar el traspaso al resto de las personas de apoyo y que impacte en el resto de las personas con discapacidad intelectual del servicio. Aquellas personas que se valore durante el proceso, que generan un mayor liderazgo y tiene unas habilidades para el proceso de feedback, pueden ser las encargadas de ir formando al resto de los profesionales. Recordar siempre empezar pro procesos de reflexión / acción sobre el modelo de servicio, el rol profesional, la cultura organizacional, ... que ayude a pensar qué camino seguir, y hacer el proceso de formación teórica de manera compartida.

Para mantener los niveles de motivación e implicación con el proceso y continuar con la implementación, es importante que el líder en la práctica encuentre



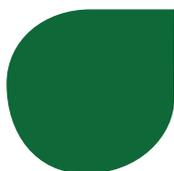
momentos de encuentro con las personas que están impulsando el proceso, que reflexionen sobre los siguientes pasos a dar y busque momentos para compartir con otras organizaciones y equipos que ayuden a revisar las fases seguidas y buscar nuevas claves que ayuden a continuar y seguir. En este sentido participar en las Comunidades de Aprendizaje Virtuales de Plena inclusión es una oportunidad para compartir experiencias y aprendizajes con otras organizaciones y equipos que están desarrollando estos mismos procesos.

Por último, en esta fase de despliegue será importante revisar cómo relacionar la metodología del apoyo activo con el resto de procesos que se tengan en marcha (Planes Personales de Apoyo, Planes de Apoyo Conductual Positivo, etc..) de manera que los procesos de planificación, acción y seguimiento estén alineados, relacionados y sean coherentes en relación a las metas de la persona y su estilo de vida.





Anexos y Referencias



Anexo 1

Orientaciones para observar la participación

Conductas de la persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.

1. Conductas de implicación

Interacción social

Intento reconocible por parte de la persona de implicarse en alguna forma de comunicación verbal, física o por gestos, con otra persona, incluyendo los intentos realizados de forma apropiada de llamar y mantener la atención de otra persona o de centrar claramente su atención en alguien que está interactuando con él o ella.

Nota: No se incluyen en este apartado los intentos de comunicar por medios inapropiados o mediante conductas desafiantes.

Implicación doméstica

Disposición a llevar a cabo tareas domésticas (ya sea en casa o en el exterior) o estar efectivamente haciéndolo, por ejemplo: cuidar un jardín o barrer, cocinar o recoger la mesa, servir la comida a otras personas o llenar sus vasos, lavar la vajilla, mover muebles, abrir y cerrar puertas y ventanas, encender y apagar luces, llevar objetos de su lugar de almacenamiento a su lugar de uso. También entra en esta categoría usar aparatos eléctricos o de gas (por ejemplo: herramientas eléctricas, fogones, cafeteras, lavadora, secadora, microondas, batidora, abrelatas eléctrico, soldadora). El uso incluye encender y apagar, manipular el equipo, montarlo y desmontarlo, cargarlo y descargarlo.

Implicación en cuidado personal

Disposición a llevar a cabo actividades de cuidado personal, como el aseo, vestirse, servirse la comida y comer (del propio plato, no de otros lugares



o del plato de otros), servirse una bebida, picotear galletas, etc. Nótese que actividades como servir la comida o la bebida a otras personas deben ser en cambio consideradas en la categoría de Implicación doméstica.

Ocio

Disposición a usar intencionadamente materiales recreativos o de ocio, o bien a participar en actividades de este tipo (p. ej.: en un partido de fútbol). Incluye sacar y recoger los materiales de ocio, encender y apagar la televisión, la radio o un aparato de música, mirar o escuchar la televisión o la radio, sacar dichos materiales de donde estén almacenados hasta el lugar de uso y volver a guardarlos.

Nótese que para que mirar la televisión o escuchar la radio sean consideradas actividades de ocio deben evidenciarse señales de reacción motora, como movimientos oculares, reacciones apropiadas, seguir el ritmo de la música con el pie, etc. La escucha o el visionado totalmente pasivos no deben incluirse en esta categoría, para no inflar artificialmente el nivel de implicación.

Nota: las conductas de implicación (participación) conllevan que la persona tenga una participación activa. Por ejemplo, la persona está haciendo algo porque tiene el objeto en sus manos.

2. Desvinculación (no participación)

Falta de actividad, actividades neutras o no intencionadas como: quedarse sentado, de pie o tumbado, limitarse a sujetar objetos o dormir; caminar y dar vueltas sin una clara intención.

Nótese que andar como parte integrante de una actividad de limpieza, como andar hacia el comedor para poner la mesa, debe considerarse parte de dicha actividad. En cambio, caminar simplemente de un lado a otro debe ser considerado en la categoría de estereotipia o ser una conducta sin meta.



3. Conductas desafiantes

Autolesiones

Toda conducta que dañe o pueda dañar a la propia persona que la lleva a cabo (p. ej., golpear la cabeza contra algo o morderse las uñas).

Agresiones

Todo acto físico que dañe o pueda dañar a otra persona (p. ej., golpear, patear, pellizcar, empujar, escupir o cualquier amenaza física). Los intentos de agresión deben ser tenidos en cuenta aunque no se llegue a dar ni siquiera contacto físico (p. ej., golpes al aire, patadas hacia alguien, amenazas con el puño, etc.).

Daños

Toda conducta que provoque o pueda provocar daños en objetos (p. ej., tirar un plato al suelo), o actuaciones como volcar o desordenar cosas.

Otras conductas desafiantes

Toda otra conducta desafiante no incluida en las categorías anteriores (p. ej., incontinencia deliberada, masturbarse públicamente, desnudarse, escupir, comerse objetos extraños, tocar heces, dar tirones o empujones a alguien, molestar, etc).

4. Estereotipia

Actividad motora repetitiva (p. ej., balanceos corporales, cabeceos, retorcerse partes del cuerpo, movimientos de manos, tarareos continuos u otras vocalizaciones).



Aunque no parezcan funcionales o prácticas para el contexto, las estereotipias si son funcionales para la persona ya que le sirven para autorregularse (suelen aparecer en situaciones de infra o sobreestimulación).

Las estereotipias pueden aparecer durante la realización de una actividad y pueden incluso ayudar al bienestar de la persona mientras participa. Por ejemplo: una persona preparándose su almuerzo puede intercalar los pasos de la actividad con balanceos corporales.

Consejos para registrar la participación

- Hay diferentes formas de registrar la participación. A veces cada persona puede precisar una forma distinta de registrar la participación.
- Cuando diseñes un registro ponlo en práctica para saber si recoge la información que quieres. Cualquier cosa que diseñes la tienes que poner en práctica para luego modificarla.
- Registra datos simples y directos.
- Algunos registros pueden ser personalizados, no diseñes un único registro que sirva para todas las personas o situaciones. Las formas de participación pueden ser diferentes para cada persona. A veces es útil pensar en el equipo ¿cómo sabemos que esta persona está participando? ¿qué tipo de conductas, movimientos, expresiones de esta persona nos indican que está implicada en la actividad?
- Se puede registrar:
 - Los niveles de participación de una persona en una actividad concreta como por ejemplo lavarse los dientes (recuerda romper la tarea en muchos pasos)
 - Los niveles de participación de una persona en un mismo tramo horario en diferentes días.

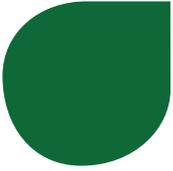


- Debe ser un registro fácil de realizar para las personas de atención directa. Por eso es importante que quien lo diseñe lo use para medir el tiempo y esfuerzo que implica el uso del registro.
- Después del registro se pueden hacer entrevistas con las personas de apoyo que pasan más tiempo con la persona de forma que se pueda profundizar en alguna cuestión.
- Una vez se haya utilizado el registro analizar qué funciona y qué no funciona.
- Es importante dar feed back a las personas que registran sobre cómo lo están haciendo.
- Para analizar los datos es interesante registrar cambios en los niveles de participación.

Recuerda:

¡Hazlo simple!

Piensa si contesta a la pregunta:
¿Recoge la información que quiero?



Anexo 2

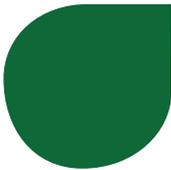
Registro semanal de rutinas en 30 minutos

Recogemos de manera pormenorizada las rutinas de las personas que componen su horario semanal en el que podamos ser exhaustivos en todas aquellas actividades y tareas que forman parte de su día a día. Se pueden ir señalando en amarillo los tiempos de no participación o no vinculación. Este registro puede servir para hacer seguimiento de en qué momentos más adelante se van incorporando planes de aprendizaje y participación.





	L	M	Mi	J	V	S	D
8:00-8:30							
8:30-9.00							
9:00-9:30							
9:30-10.00							
10:00-10:30							
10:30-11.00							
11:00-11:30							
11:30-12.00							
12:00-12:30							
12:30-13.00							
13:00-13:30							
13:30-14.00							
14:00-14:30							
14:30-15.00							
15:00-15:30							
15:30-16.00							
16:00-16:30							
16:30-17.00							
17:00-17:30							
17:30-18.00							
18:00-18:30							
18:30-19.00							
19:00-19:30							
19:30-20.00							
20:00-20:30							
20:30-21.00							
21:00-21:30							
21:30-22.00							
22:00-22:30							
22:30-23.00							
23:00-23:30							
23:30-00.00							



Anexo 3

Registro de Participación



	Tiempo de actividad	Actividad / Tarea	Nivel de participación			Observaciones	Presencia de conducta desafiante
			Minutos	Hay contin.	Hay interacción		
7:00-7:30							
7:30-8:00							
8:00-8:30							
8:30-9:00							
9:00-9:30							
9:30-10:00							
10:00-10:30							
10:30-11:00							
11:00-11:30							
11:30-12:00							
12:00-12:30							
12:30-13:00							
13:00-13:30							
13:30-14:00							
14:00-14:30							
14:30-15:00							
15:00-15:30							
15:30-16:00							
16:00-16:30							
16:30-17:00							
17:00-17:30							
17:30-18:00							
18:00-18:30							
18:30-19:00							
19:00-19:30							
19:30-20:00							
20:00-20:30							
20:30-21:00							
21:00-21:30							
21:30-22:00							
22:00-22:30							
22:30-23:00							
23:00-23:30							
23:30-00:00							
		Totales:					



La persona está participando y vinculada con la actividad cuando...

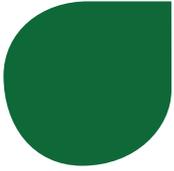
La persona no está participando y sabemos que no está vinculada a la actividad cuando...

Participación: medimos el tiempo en minutos que la persona está involucrada de manera activa en la actividad. Nos podremos guiar por las conductas que implicación que hayamos. La mediremos a través de los minutos en los que observamos que la personas está participando de manera activa en la actividad. Tener en cuenta qué indicadores de participación vamos a considerar para las personas con más necesidades de apoyo en la que deberemos ser más sensibles a la hora de establecer si la persona esta o no está participando.

Contribución: con el desarrollo de la actividad está realizando una aportación o está creando lazos en su entorno o en la comunidad. Responderemos a este ítem con un si o no dependiendo si la actividad provoca o no provoca una contribución

Interacciones con otros/as: medimos si con esa actividad de su rutina se esta produciendo una relación con otras personas. En este punto consideraremos que hay una relación cuando se lleva a cabo la actividad entre dos o más personas generando una cooperación o vinculo entre ambos, ya sea con un profesional con el que realizo la actividad o con otras personas del entorno.

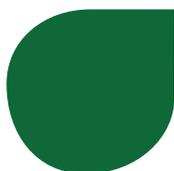
Conducta desafiante: conducta culturalmente anormal de tal intensidad, frecuencia o duración que es probable que la seguridad física de la persona o de los demás corra serio peligro, o que es probable que limite el uso de las oportunidades normales que ofrece la comunidad, o incluso se le niegue el acceso a esas oportunidades.



Anexo 4

Plan de oportunidades

Nombre:									
Fecha:									
Actividad y/o rutina									
Oportunidad de participación (meta)									
¿Cuándo? Frecuencia									
Persona de apoyo responsable									
Observaciones									
Seguimiento									



Anexo 5

Plan de participación y aprendizaje

Nombre:

Fecha inicio:

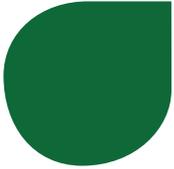
Área:
Meta de participación y aprendizaje:
Con qué frecuencia ocurre:

Preparación. ¿Qué necesitamos para iniciar el plan?:									
Paso a paso	Nivel de apoyo	Refuerzo	L	M	Mi	J	V	S	D
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									

Estilo de apoyo / Posicionamiento:

Seguimiento del proceso:

Niveles de apoyo: P (preguntar). E (explicar). I (incitar). M (mostrar). G (guiar)
 V = Realizada. X= No realizada. I = incompleto



Anexo 6

Registros de feedback

Registro de observación de formación interactiva
Nombre de la persona de apoyo
Nombre de la persona con DI:
Día:
Nombre del entrenador:
Actividad:
Preparación:
Presentación:
Análisis de la tarea:
Niveles de apoyo:
Refuerzo:
Estilo / Posicionamiento
Identificación de oportunidades para la participación y conductas de vinculación y desvinculación:



Nombre la persona de apoyo:
Nombre de la persona con DI:
Día:
Nombre del formador:
Actividad:

Preparación:

Convertir el entorno en lo más provechoso posible antes de la presentación

- Todo aquello requerido para la sesión está disponible: lo requerido por la pcdi y el PAD para poder realizar la sesión con éxito. Dónde debe estar cada cosa
- Las distracciones deben ser minimizadas – por ejemplo, elegir el espacio adecuado: ¿con puertas abiertas o cerradas, con televisión? –.
- Pensar si hacen falta adaptaciones que faciliten la tarea, qué elementos van a ser necesarios, en qué momento...
- Controlar los desencadenantes de problemas de conducta.
- Prestar atención a las funciones requeridas, organizar el formulario y prepararlo acorde a lo necesitado.

Presentación:

Introducir la actividad a la persona con DI

- Realizar una presentación positiva, con frases claras que se entiendan y sean alentadores – ¿economía verbal y da opción a ampliar la información?
- Seleccionar el nivel de información que se facilita para la tarea que se va a pedir: ¿Demasiada, poca? ¿Entiende la persona lo que tiene que hacer?
- Informar del momento en el que se comienza la actividad.
- Mostrar algún objeto vinculado para facilitar la comprensión, guiar a la persona hasta el contexto donde se va a producir...

Análisis de la tarea:

Desglosar la actividad en pasos y secuenciar esos pasos para fomentar la participación de la persona con DI

- ¿Es una tarea escrita? De ser así, ¿la siguen los miembros del personal sin problemas?
- Si la tarea se ha dividido en pasos, ¿se han identificado los pasos que la pcdi debe realizar? –¿Largos, cortos?



- ¿Se ha planificado el nivel de asistencia que necesita cada paso? ¿Esta planificación es acorde con lo requerido por las pcdi? ¿Es demasiada, poca?
- ¿Se han planificado diferentes secuencias para minimizar el tiempo de espera de las pcdi? ¿Se evita la interrupción de la actividad?
- Mayor nivel de ayuda en los pasos complejos, donde se encuentre una dificultad. Siempre como ayuda a la pcdi, dejándole realizar la tarea.

Niveles de apoyo:

Facilitar la ayuda necesaria para que la persona con DI pueda participar

- Dar el nivel de apoyo necesario para cada paso – flexibilidad de movimiento. Incrementar el nivel cuando sea necesario.
- Dar el tiempo suficiente a la pcdi para que realice la tarea. Se espera el tiempo de respuesta que precisa la persona
- Economía verbal. Usa un lenguaje adecuado y ajustado a la comprensión de la persona y que centra a la persona en la tarea. Evita el uso de un lenguaje complejo.
- Ayuda efectiva para que la pcdi realice la tarea de forma funcional.
- Atención del personal – ignorar comportamientos inapropiados – prestar atención a la persona y ayuda inmediata – mantener a la persona en su tarea.
- Responder de manera rápida y efectiva a la persona – facilitar mayor o menor ayuda según necesidad.



Refuerzo:

Asegurarse de que la persona con DI recibe una respuesta y halago sobre su tarea/actividad nada más terminarla

- Maximizar los halagos y recompensas (respetando la cadena interna).
- Elogiar y prestar atención cuando alguien se ha comprometido con su tarea/actividad – de manera frecuente e inmediata.
- Recompensar por actividad – tratar de unir actividades/tareas más aburridas con aquellas que son de gusto de la pcdi.
- Dar refuerzo efectivo o apropiado al comportamiento, la combinación y variación de la tarea/actividad



Estilo / Posicionamiento:

Puntos generales a la interacción positiva

- Escuchar activamente y dar respuesta inmediata a la persona – principalmente en la fase anterior a una conducta desafiante.
- Controlar el tono de voz, los gestos faciales, el lenguaje corporal – mostrar entusiasmo, alegría, ánimo... un enfoque general. Evitar ser irritante, autoritario o excesivamente demandante.
- Interactuar y elogiar acorde con la edad.
- Dar respuestas y comentarios apropiados como “hazlo de esta manera” y no usar en exceso “esto no está bien”, “esto está mal”...
- Situarse en el mejor lugar para ayudar a la pcdi (de pie, sentado... pero siempre cómodamente). Su función es facilitar.

Identificación de oportunidades para la participación y conductas de vinculación y desvinculación en la persona con DI

- Ve las oportunidades para aumentar la participación.
- Encuentra alternativas.
- Conoce qué puede ser adecuado/positivo para la persona.

**Registro de acompañamiento al formador en formación interactiva**

Nombre del formador:

Nombre de la persona de apoyo:

Día:

Nombre del formador de formadores:

Nombre de la persona con DI:

Actividad:

Preparación por parte del formador hacia el personal de apoyo

Presentación de la sesión al personal de apoyo

Dirección durante la observación

Estructura de los comentarios

Estilo de los comentarios

Precisión de los comentarios

Ubicación /espacio del feedback



Preparación por parte del formador hacia la persona de apoyo

- Se dan instrucciones claras y previas a la realización de la sesión para que se pudiera preparar todo lo necesario.
- Se explica claramente al personal lo que se espera de ellos (ejemplificación de actividades tipo para realizar con las personas con DI).
- Se seleccionan actividades con las que el personal está familiarizado y actividades novedosas.
- El formador conoce los registros previos que se han desarrollado sobre la persona foco del proceso y tiene información sobre esa persona antes de comenzar el proceso.

Presentación de la sesión a los profesionales de apoyo

- La sesión comienza a tiempo, dentro de lo posible y previsto
- El formador explica al personal el funcionamiento de la sesión
- El formador utiliza un enfoque calmado y discreto, ayuda a centrar al personal en los objetivos marcados con la sesión de entrenamiento
- El formador se muestra tranquilizador con el persona, genera un clima de aprendizaje y colaboración

Dirección durante la observación

- El formador mantiene las distancias, pero está lo suficientemente cerca para observar de manera clara. Pasa desapercibido y no interfiere en la actividad
- El formador interrumpe sólo cuando es necesario e introduciéndose en el ritmo de la actividad sin suponer una interferencia.
- El formador toma notas de manera apropiada durante la observación.
- El formador interactúa apropiadamente con los miembros del personal y las personas con DI, mostrándose respetuoso y cercano a su labor.

Estructura de los comentarios

- De manera sistemática, los comentarios deben reflejar primero la actuación positiva en preparación, presentación, análisis de la tarea, nivel de ayuda, refuerzo y estilo.



- Se deben introducir sugerencias para la mejora de forma constructiva y únicamente después de haber enfatizado lo positivo.
- En las primeras sesiones evitaremos hacer comentarios negativos, nuestro foco será generar un clima de confianza y colaboración y conseguir enganchar con el profesional.
- Es importante sugerir soluciones o formas tangibles de mejorar la actuación cuando sea apropiado.
- Se debe distinguir a un líder en la práctica que dirija al resto del personal cuando se considere apropiado.
- Hay que finalizar los comentarios con refuerzo positivo.

Estilo de los comentarios

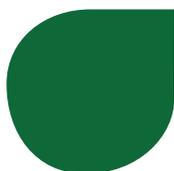
- Se realizan los comentarios de manera privada.
- Se usa un tono positivo y de ánimo y se crea una atmósfera amigable y de apoyo.
- Se facilita la tarea al personal.
- Las críticas se presentan de forma constructiva y sensible.
- El discurso que mandamos tiene un contenido hilado y consistente.

Precisión de los comentarios

- Se tratan correctamente todos los aspectos de la actuación observada: es importante tratar las seis categorías (preparación, presentación, etc.)
- Se remarcan los aspectos positivos de la actuación y se recalcan aquellos aspectos a mejorar donde y cuando sea necesario.
- Se aportan suficientes comentarios y observaciones para evaluar de manera precisa la competencia de la tarea.
- De forma precisa, se finaliza el feedback confirmando la competencia del personal.

Ubicación/espacio del feedback

- Elige un espacio relajado y tranquilo donde poder centrarse en el profesional y no haya distracciones.
- Hay una proximidad entre ambas personas y se retiran obstáculos materiales.



Anexo 7

Ejemplo plan de participación en situación global

Fecha de actividad:	Fecha de inicio:
---------------------	------------------

Meta	Reponer material de aseo	
Tipo actividad	Actividades de la vida en el hogar	PCDI: Juan, Mario y Sara.

Descripción	<p>En esta actividad, participarán en la reposición del material de aseo que utilizan a diario en el Centro de Día.</p> <p>1. Completar la lista del pedido de material: La lista del pedido consistirá en una hoja plastificada con fotos del material para reponer.</p> <p>La persona de apoyo acompañará a la persona al armario del aseo y le dará apoyo para localizar los materiales que se van a reponer. Utilizando la lista del pedido, se irán tapando los productos que se encuentran en el armario, quedando por defecto seleccionado y visible el material que falta por reponer.</p> <p>2. Recoger el material en el almacén: Se acompañará a la persona a la lavandería para recoger el carro y después al almacén. Se dará apoyo para seleccionar el material que ha quedado visible, es decir que no está tapado, en la lista de pedido. A medida que se vaya cogiendo cada artículo se colocará en el carro y se irá tapando hasta completar la lista.</p> <p>3. Reponer el material en el aseo: Se dará apoyo a la persona para transportar el carro hasta el aseo y colocar cada artículo en el espacio correspondiente. Una vez acabado, se devolverá el carro a la lavandería.</p>
Preparación	<p>Eliminar <i>distractores</i> en la medida de lo posible (p.ej. evitar momentos de mucha actividad en pasillos o espacios que se van a utilizar, cerrar puertas para evitar ruido exterior, etc.)</p> <p>Elegir el momento más <i>tranquilo</i> para poder realizar la actividad.</p> <p>Tener el <i>material</i> localizado y preparado: libreta, pictos, carro de material,...</p>

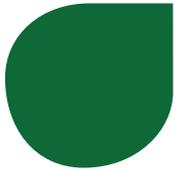


Presentación	<p>Realizar una presentación positiva, con frases claras que se entiendan, adaptándose al nivel de comprensión de cada persona.</p> <p>Anticipar la actividad: al montar el panel de comunicación, se incorporará la foto de la actividad de igual forma que el resto de actividades del día</p> <p>La libreta de lista de pedido puede usarse como objeto referente para facilitar la comprensión.</p>	
Análisis de la tarea	<ol style="list-style-type: none"> 1. Localizar la foto de cada objeto de la libreta de pedido en el armario 2. Tapar la foto de cada objeto si está disponible/ escribir el objeto que falta en la lista 3. Recoger el carro de lavandería 4. Localizar el objeto que ha quedado visible en la lista de material en el almacén de material 5. Coger el objeto necesario y ponerlo en el carro 6. Tapar la foto del objeto que se ha cogido en la libreta de material o tacharlo en la lista de pedido 7. Llevar el carro con el material al aseo de CD 8. Colocar cada objeto en su lugar correspondiente 9. Devolver el carro a lavandería 10. Colocar la libreta de material en la mesa 	<p>J: preguntar ¿Está el papel higiénico? ¿A quién le tienes que dar la foto?</p> <p>M: incitar (señalar qué debe ir tapando y seguir siempre la misma secuencia de arriba a abajo)</p> <p>S: Guiar, apoyamos las manos guiar en el desplazamiento.</p> <p>J: explicar: abre las puertas que vamos encontrando durante el camino</p> <p>J: preguntar ¿ves este producto si está? ¿Dónde debes mirar?</p> <p>M: incitar: señalar cual debe ir cogiendo. Ir siempre de izq a derecha en los estantes.</p> <p>S: guiar con la foto en la mano para ir tapando o incitar donde poner</p> <p>J: Guiar, apoyamos las manos guiar en el desplazamiento. S: explicar: abre las puertas que vamos encontrando durante el camino</p> <p>M: Incitar con el señalar que ir cogiendo y dónde irlo colocando</p> <p>J: Guiar, apoyamos las manos guiar en el desplazamiento.</p> <p>S: explicar: abre las puertas que vamos encontrando durante el camino</p> <p>M: preguntar ¿qué hacemos ahora con la libreta?</p>



Niveles de apoyo	
PCDI	<p>J: Tendrá una lista de pedido donde pueda anotar el material que falta y leer la lista en el almacén de material. Le apoyaremos con preguntas para ir diciendo la cantidad necesaria e incitaciones para localizar los objetos.</p> <p>M: Le apoyaremos con idicitaciones. Disfruta tapando los objetos que hay disponibles y localizando los que faltan en el almacén. Se le da muy bien colocar cada objeto en su lugar por asociación objeto-objeto u objeto-foto.</p> <p>S: Le apoyaremos con incitaciones, señalándole lo que tiene que hacer. Le gusta participar tapando las fotos y localizando y transportando los materiales. Necesitará apoyo para centrar la atención. Tendremos que repetirle la consigna varias veces para redirigir su atención.</p>
Responsable	Eva
Personal de apoyo que participa	Antonio
Registros asociados	Registro de actividad

Ejemplo facilitado por Centro San Rafael



Referencias

Beadle-Brown J., Leigh J., Richardson L., Beecham J., Baumker T. and Bradshaw J. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities 2016, 29. Quality of Life and Quality of Support for People with Severe Intellectual Disability and Complex Needs

Felce, D. (1989) Staffed Housing for Adults with Severe or Profound Mental Handicaps: The Andover Project. Kidderminster: BIMH Publications.

Jones E, Lowe, K, Brown, S, Albert, L, Saunders, C, Hake, N Leigh, H. (2013). Active Support as a primary prevention strategy for challenging behaviour. BILD International Journal of Positive Behavioural Support 3 (1)16- 30

Jones, E ,Perry ,J Lowe, K. Allen ,D.Toogood S & Felce ,D.(2009) Active Support. A handbook for supporting people with learning disabilities to lead full lives.

Jones, E., Perry, J., Lowe, K., Felce, D., Toogood, S., Dunstan, F., Allen, D., and Pagler, J., (1999) Opportunity and the promotion of activity among adults with severe intellectual disability living in community residences: the impact of training staff in active support. Journal of Intellectual Disability Research Vol. 43 Part 3 pp 164-178

Lowe, K., & de Paiva, S. (1991). NIMROD:An overview. London: HMSO.

Lowe, K., de Paiva, S., & Felce, D. (1993). Effects of a community-based service on adaptive and maladaptive behaviours: a longitudinal study. Journal of Intellectual Disability Research,37, 3-22.

Lowe, K. and de Paiva, S. (1989) The Evaluation of NIMROD, a Community Based Service for People with Mental Handicap: The Service, Staff and Clients. Cardiff: Mental Handicap in Wales Applied Research Unit.



Lowe, K. and de Paiva, S. (1990) Effects of a Community-Based Service on the Adaptive Behaviour of People with Mental Handicaps: A Longitudinal Study. Cardiff: Mental Handicap in Wales Applied Research

Lowe, K. and de Paiva, S. (1991) Clients' community and social contacts: Results of a five year longitudinal study. *Journal of Mental Deficiency Research*, 35, 308–23.

Mansell, J., & Beadle-Brown, J. (2004). Person-centred planning or person-centred action? Policy and practice in intellectual disability services. *Journal of Applied Research in Intellectual Disability*, 17 (1), 1-10

Mansell, J., & Beadle-Brown, J. (2004). Person-centred planning or person-centred action? Policy and practice in intellectual disability services. *Journal of Applied Research in Intellectual Disability*, 17 (1), 1-10

Mansell, J., Beadle Brown, J; Kingsley, J. London, 2012, *British Journal of intellectual disabilities* Volumen 40 issue 4. Active Support: Enabling and Empowering People with Intellectual Disabilities.

Sanderson, H; Jones, E and Brown, K. ESSENTIAL lifestyle planning and active support

Totsika V, Toogood S, Hastings RP, Nash S. *J Intellect Dev Disabil*. 2008 Sep;33(3):225-38. Interactive training for active support: perspectives from staff.

Totsika, V.; Toogood, S.; Hastings, R.P.; & McCarthy, J. (2010) The effect of active support interactive training on the daily lives of adults with an intellectual disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*. 23(2), 112-121

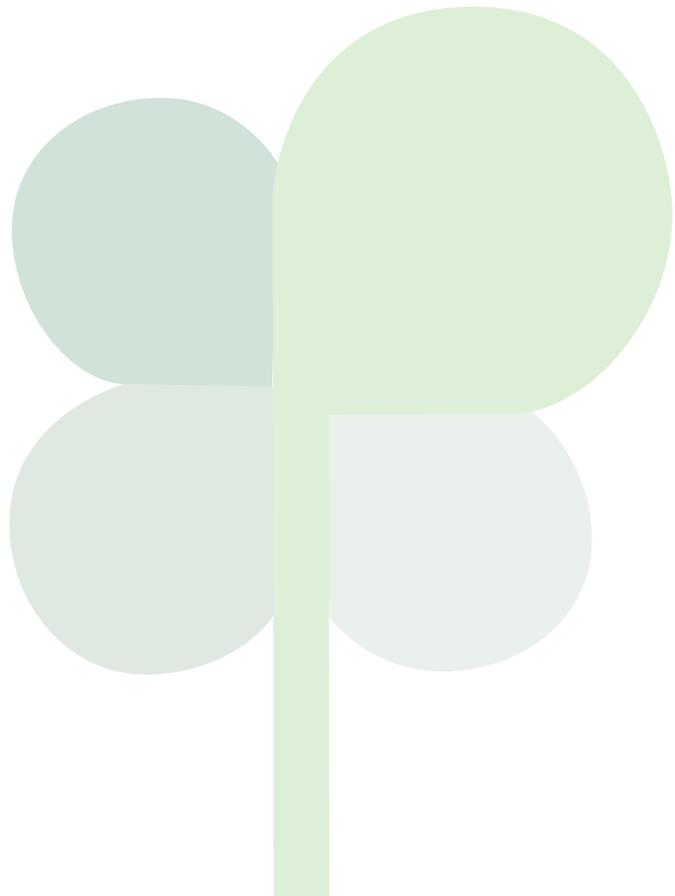
Totsika V, Toogood S, P. Hastings R, McCarthy J. First Published: 21 February 2010 *JARID* The Effect of Active Support Interactive Training on the Daily Lives of Adults with an Intellectual Disability Pages: 112-121 . Volumen 23 Issue 2



Navas, P. y Verdugo, MA (2018) Todos somos todos: análisis de los apoyos recibidos por personas con discapacidad intelectual y mayores necesidades de apoyo. Plena inclusión España.

Fyffe, C., McCubbery, J., & Reid, K. J. (2008). Initial investigation of organisational factors associated with the implementation of active support. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 33(3), 239-246. doi:10.1080/13668250802291606

“McVilly, K, Gelman, S, Leighton, D, O’Nell, S (2011). Active Support: Organisational preparation and implementation. Melbourne, Australia: Jewish Care (Victoria)”





ApoyoActivo

El Apoyo Activo es un modelo de trabajo que **aumenta la participación** de la persona en las actividades del día a día para que tenga **experiencias positivas**.

La pregunta que como persona de apoyo me debo hacer:

¿Cómo apoyar a la persona para que aumente su nivel de participación en cada actividad?

“No se trata de lo que haces, sino de cómo lo haces”

5 niveles de apoyo:



Recuerda
los 3 pasos de la
Interacción Positiva:

1. Divide la actividad en pasos.
2. Ajustar el nivel de apoyo adecuado en cada paso.
3. Refuerza la participación.



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

