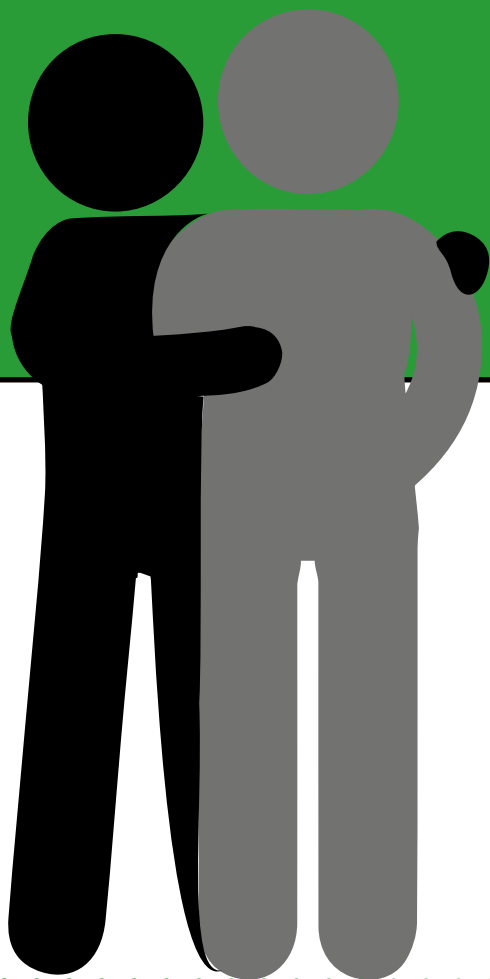


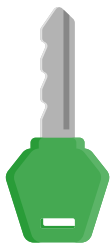


DICIEMBRE 2024

IMPLEMENTACIÓN DE LOS BUENOS APOYOS

GUÍA





El documento ha sido elaborado por Plena inclusión España y el equipo de expertos y expertas en implementación de los buenos apoyos:

Almudena Calero
Belén Martínez
Laura Garrido
Laura Velayos
Ruimán Tendero

Este documento ha sido posible gracias a los aprendizajes del proyecto Mi casa: una vida en comunidad y a la experiencia de personas con discapacidad, familias, profesionales, personas del entorno... de las siguientes organizaciones:

Confederación Plena inclusión España

Asociación De Entidades Plena inclusión Canarias

Asociación Proyectos de Acción Social Don Bosco (Probosco)
Asociación de padres de Disminuidos Físicos Y Psíquicos Orobal
Fundación Canaria Taburiente Especial

Plena inclusión Extremadura

Plena Inclusion Montijo
Plena Inclusión Villafranca de Los Barrios
Plena Inclusion Don Benito

Plena inclusión Castilla-La Mancha

Asociación de Familiares y Amigos de Personas con Discapacidad (AFAS)
Asociación para la Atención a Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo y sus Familias de la provincia de Albacete (ASPRONA)
Asociación para la Atención a las Personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo (AMAFI)

Plena inclusion Madrid

Fundación Inclusión y Apoyo Aprocor
Fundación Gil Gayarre
Asociación Pauta
Asociación de Padres de Personas con Discapacidad De S.S. Reyes (APADIS)
Afanias

Dincat Federació

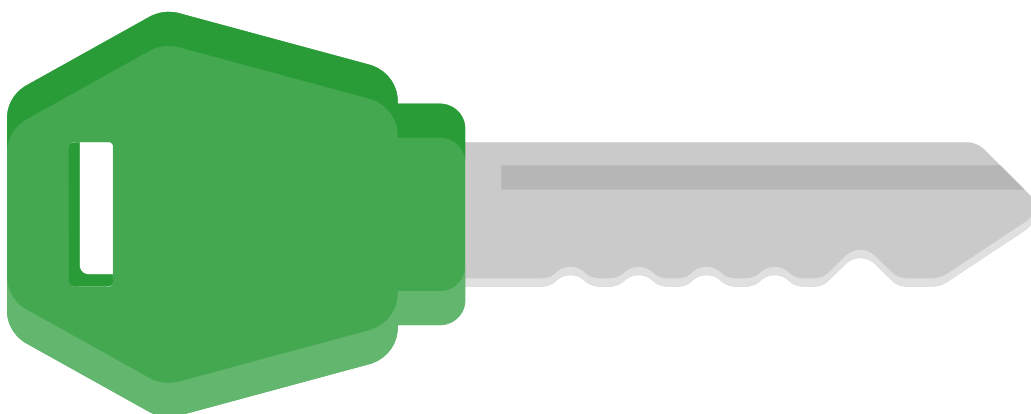
Alba Jussà Sccl
Apindep Ronçana Sccl
Associació Pro Persones Amb Disminució Psíquica De La Conca De Barberà (APRODISCA)
Fundació Privada Aspronis
Fundació Privada llersis
Fundació Ipss
Fundación Pere Mitjans
Prodiscapacitats Fundació Privada Terrassenca (Prodis)
Fundación Privada Dr. Joan Pujol El Rusc

Plena Inclusión Aragón

Kairós Cooperativa De Iniciativa Social
Fundación Valentia Huesca
Atadi
Fundación Carmen Fernández Céspedes-Centro Especial Cedes

Plena Inclusión Región De Murcia

CEOM – Asociación para la Integración de las Personas con Discapacidad Intelectual
Asociación Intedis





Índice de contenidos

INTRODUCCIÓN y guía del documento	5
 PRESENTACIÓN del modelo de acompañamiento a la implementación de buenos apoyos	7
1.1 ¿Por qué un modelo acompañamiento?	7
1.2 ¿Qué aspectos de este modelo son claves para su puesta en marcha?	10
 CONCEPTO DE PARTIDA sobre el acompañamiento	12
2.1 Definición del Modelo de acompañamiento de partida	12
2.2 Claves del Modelo de acompañamiento de partida	12
 OBJETIVOS del modelo de acompañamiento a la implementación de buenos apoyos	18
3.1 Objetivos operativos en relación a las ENTIDADES	18
3.2 Objetivos operativos en relación a las FEDERACIONES AUTONÓMICAS	19
 CONTENIDOS del modelo de acompañamiento a la implementación de buenos apoyos	21
4.1 Observación directa	21
4.2 Recoger evidencias e indicadores de las claves de un buen apoyo	22
4.3 Conocer las necesidades y habilidades de las personas del equipo	22
4.4 Visión positiva y recopilación de aspectos clave a reforzar	23
4.5 Generar oportunidades de control	24
4.6 Comunicación interna en los equipos	24
4.7 Gestión emocional de los equipos	25
4.8 Gestionar oportunidades en la comunidad	25
4.9 Poner la teoría en la práctica	26
4.10 Feedback	27
4.11 Dinámicas de innovación	27
 METODOLOGÍA del modelo de acompañamiento a la implementación de buenos apoyos	28
5.1 Roles del proceso	28
5.2 Fases de desarrollo del modelo	29
5.3 Acciones clave del proceso	33
5.4 Herramientas	35





INTRODUCCIÓN

y GUÍA del documento

El presente documento pretende presentar un Modelo que tiene por objetivo generar competencias para acompañar la implementación de buenos apoyos en Entidades que presten apoyos y cuidados a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Para ello, el documento está **organizado de la siguiente manera:**



¿Por qué?

Motivos y objetivos que perseguimos

- **Capítulo 1:**
Presentación del modelo
- **Capítulo 2:**
Concepto de partida acompañamiento

- **Capítulo 3:**
Objetivos del proceso para las Federaciones Autonómicas y para las Entidades



¿Cómo queremos hacerlo?

Competencias que tenemos que desarrollar en el proceso

- **Capítulo 4:**
Contenidos del modelo de acompañamiento (competencias)

- Observación directa
- Recoger evidencias
- Conocer necesidades y habilidades de las personas del equipo
- Visión positiva y recopilación de aspectos clave a reforzar
- Generar oportunidades de control

- Comunicación interna de los equipos
- Gestión emocional de los equipos
- Gestión de oportunidades en la comunidad
- Poner la teoría en la práctica
- Feedback
- Dinámicas de innovación



¿Qué tenemos que hacer?

Los **pasos** que vamos a seguir y las **personas** implicadas

- **Capítulo 5:**
Metodología del modelo
- Roles
- Fases

- Acciones clave
- Herramientas disponibles

¿Por qué?

Motivos y objetivos que perseguimos

Iniciamos la exposición del documento explicando cuál es el contexto en el que este modelo surge y puede aplicarse.

Se encuentra en el **Capítulo 1: Presentación del modelo de acompañamiento a la implementación de buenos apoyos** un diagnóstico de la situación actual con respecto a la implementación de metodologías de apoyo centradas en la persona. Este diagnóstico nos lleva a definir en el **Capítulo 2: Concepto de Partida sobre acompañamiento** las claves generales sobre las que se basa este modelo de acompañamiento: la construcción de una relación para acompañar, las personas que deben estar implicadas y cual debe ser el esquema base del sistema de trabajo.

Estos dos primeros capítulos tratan de dar el **CONTEXTO**. El primero en lo que tiene que ver con la situación actual que motiva la necesidad de definir un modelo de acompañamiento y el segundo como definición del tipo de modelo de acompañamiento sobre el que se basa.

Por último, en el **Capítulo 3: Objetivos del modelo de acompañamiento a la implementación de buenos apoyos**, identificamos dos actores clave en el proceso: las Federaciones Autonómicas y las Entidades prestadoras de apoyos y cuidados. Este modelo marca para ambas los objetivos del acompañamiento, concebido como proceso de implementación, pero también de aprendizaje.

¿Cómo queremos hacerlo?

Competencias que tenemos que desarrollar

Después de dar el contexto y establecer los objetivos fundamentales que se persiguen en este proceso, encontramos en el **Capítulo 4: Contenidos del modelo de acompañamiento a la implementación de buenos apoyos**, una relación de las once competencias que deben ponerse en juego para el acompañamiento.

El modelo que se describe en este documento trata de generar conocimientos habilidades y actitudes que permitan apoyar a los equipos de profesionales en la implementación de buenas prácticas de apoyo. Eso exige ser competente en cuestiones básicas como la observación directa y la escucha, el diagnóstico y la recogida de evidencias, el feedback o la gestión emocional de los equipos de apoyo. También es necesario acompañar a las personas implicadas en la prestación de apoyos y cuidados en la generación de oportunidades de control en el día a día de las personas con discapacidad intelectual en la comunidad, poniendo la teoría de las metodologías de apoyo en la práctica aplicando para ello, dinámicas de innovación en los servicios.

La capacitación en todas estas competencias es el contenido esencial del modelo de acompañamiento, para el que se propone una metodología concreta.

¿Qué tenemos que hacer?

Los pasos que vamos a seguir y las personas implicadas

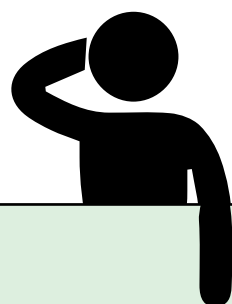
Por último, en el **Capítulo 5: Metodología del modelo de acompañamiento a la implementación de buenos apoyos**, se define el proceso que debe seguirse. Los roles fundamentales de las personas y equipos implicados, las fases de desarrollo del proceso de capacitación, así como las tres acciones clave que deben ponerse en juego.

Finalmente encontrarás dos herramientas fundamentales para la puesta en práctica del modelo: la Herramienta de auto-evaluación de los buenos apoyos y la Herramienta de elaboración de planes de implementación de los buenos apoyos.



PRESENTACIÓN

Modelo de acompañamiento a la implementación de BUENOS APOYOS



I.I

¿**Por qué** un modelo de acompañamiento
a la implementación de buenos apoyos?

Según la Agencia de la Unión Europea de Derechos Fundamentales (2018), una “vida institucionalizada” no sólo se define por factores físicos como el tipo de edificios o la segregación de las personas de los entornos comunitarios, sino también, por una amplia gama de factores culturales como la falta de control de las personas en su día a día, los modelos de intervención comunes para todas las personas y los horarios y actividades rígidas y predefinidas, por ejemplo.

En consecuencia, si hablamos de **procesos de desinstitucionalización**, podemos pensar que, si cambiamos únicamente el espacio físico en el que las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo viven, pero no trabajamos sobre la cultura organizacional que define la relación de apoyo que se construye, los apoyos que se prestan y cómo se llevan a la práctica, la institución se trasladará a la vivienda en la comunidad.

Es por ello que incidimos en la necesidad de trabajar esa cultura y práctica organizacional, que define la prestación de **apoyos en el día a día** de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo con más necesidades de apoyo, haciendo especial hincapié en la aplicación de metodologías respetuosas con los derechos humanos, centradas en las personas y en la comunidad.

Estas metodologías nos permiten llevar a la práctica el modelo de Personalización que se define en base a tres conceptos clave: buenas vidas, buenos apoyos y buenas comunidades (Apoyos 2030, 2021). Son verdaderamente importantes los tres conceptos, pero en lo que se refiere a este modelo de acompañamiento se hace necesario hacer especial hincapié en la definición de BUENOS APOYOS.

Los BUENOS APOYOS, no son sólo aquellos que respetan las claves metodológicas o se diseñan pensando en cada persona. Los buenos apoyos son aquellos que la persona elige, respetuosos con sus derechos, al servicio de sus resultados personales, que se dirigen no solo a la persona, si no también a los contextos naturales donde se desarrolla su vida, generando oportunidades para participar y contribuir en su barrio, en su comunidad. ([Apoyos 2030](#), 2021).

Los buenos apoyos, están íntimamente relacionados con las metodologías que se empleen para desplegarlos, especialmente relevantes cuando hablamos de personas con grandes necesidades de apoyo. Estas **metodologías respetuosas** con los derechos de las personas comparten características comunes como: su base ética y su compromiso con los derechos de las personas, su enfoque preventivo y comunitario, su foco en las fortalezas, posibilidades y en control de la persona y la familia para tomar decisiones y hacer elecciones. Nos referimos fundamentalmente a las siguientes:



- Planificación centrada en la persona
- Apoyo conductual positivo
- Apoyo activo
- Planificación centrada en la familia
- Sistemas alternativos y aumentativos de comunicación
- Accesibilidad cognitiva
- Reducción de prácticas restrictivas
- Enfoque de baja activación
- Acompañamiento post-incidentes

Nuestra experiencia como movimiento asociativo en el desempeño de las metodologías mencionadas, arroja algunas **conclusiones** que se tienen en cuenta a la hora de definir el Modelo de acompañamiento a la implementación de buenos apoyos que presentamos en este documento:

1. Los **PROCESOS DE FORMACIÓN** que se desarrollan en torno a las metodologías mencionadas, con frecuencia se basan en planteamientos teóricos que no permiten su aplicación práctica a nivel local con un impacto positivo y significativo en la vida diaria de las personas a las que se apoya en los servicios.

2. Los **MODELOS DE LIDERAZGO** de las Entidades están con frecuencia definidos por procesos de toma de decisiones verticales, en los que los equipos de atención directa tienen poca capacidad de decisión en la forma en la que se prestan los apoyos, a pesar de que son las personas encargadas de ello.

3. Esa misma estructura vertical, unida a la organización de los servicios y las dinámicas de funcionamiento en los equipos, habitualmente no sirve para **ACOMPañAR A LOS EQUIPOS DE ATENCIÓN DIRECTA** en la evaluación de su desempeño, ni en el establecimiento de acciones de mejora con respecto a él.

4. El conocimiento y manejo de herramientas de **DIAGNÓSTICO Y ELABORACIÓN de planes de mejora** es insuficiente, por lo que la gestión de los procesos de innovación en los sistemas de prestación de apoyos no suele responder a un modelo estandarizado ni a marcos de planificación estratégica.

5. La **PARTICIPACIÓN de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y sus familias** en los procesos de evaluación y planificación de los apoyos que se prestan en los servicios es baja y con frecuencia, no se adapta a sus necesidades de participación.

Por todo ello, planteamos un Proceso de acompañamiento a la implementación de buenos apoyos que ponga el foco en los siguientes **aspectos estratégicos** para el desarrollo de buenos apoyos en los servicios de apoyo y cuidados:



FOCO 1: Proceso de capacitación para el acompañamiento en la implementación de buenos apoyos

Generar un proceso de capacitación de agentes clave para el desarrollo de las competencias necesarias para:

- **DIAGNOSTICAR Y PLANIFICAR:** la situación de cada Entidad en la aplicación de las diferentes metodologías de apoyo y poder llevar a la práctica acciones de mejora desde un marco estratégico, que puede incluir cambios organizativos o estructurales.
- **MEJORAR LAS PRÁCTICAS DE APOYO:** acompañando a los equipos de atención directa en la adquisición de las competencias necesarias para implementar las metodologías de apoyo centradas en la persona adecuadamente y con impacto positivo en el día a día de las personas a las que apoyan.



FOCO 2: Generar estilos de liderazgo en la práctica en la gestión y acompañamiento

Desarrollar o pulir un estilo de liderazgo en la entidad y en las personas que lideran y acompañan a los equipos de manera que:

- Se acompañe en la implementación y puesta en práctica de los de los modelos teóricos en el día a día.
- Se asegure el desarrollo de apoyos de calidad bajo una supervisión y acompañamiento de cada una de las personas del equipo.
- Se favorezca la gestión de los equipos para guiar y mostrar el camino hacia el que todos deben orientarse desde un mismo objetivo a seguir.

**FOCO 3:** Gestión del aprendizaje en las comunidades autónomas

En colaboración con las Federaciones Autonómicas, identificar las claves para el aprendizaje y la capacitación en cada Comunidad autónoma para generar procesos de aprendizaje y acompañamiento que ayuden a las organizaciones a construir el camino y tener una guía que les ayude y oriente.

**1.2****¿Qué aspectos** de este modelo son claves para su puesta en marcha?**1.****CAPACITAR PARA ACOMPAÑAR**

Habitualmente cuando una Federación Autonómica o una Entidad valora que necesita apoyo para implementar las metodologías en la práctica, se sirven de personas expertas en la materia para ese acompañamiento.

Este proceso pretende capacitar a agentes diversos para realizar ese acompañamiento en cada Entidad, dando peso a las competencias necesarias para poder desarrollarlo a nivel local.

2.**CURRÍCULUM DE COMPETENCIAS PARA EL ACOMPAÑAMIENTO**

Es necesario definir el conjunto de competencias para el acompañamiento que deben trabajarse con los equipos de atención directa en las Entidades y el procedimiento que debe seguirse en el proceso de capacitación. Estas competencias requeridas en las personas de apoyo están transformándose al encontrarnos en otra realidad de apoyos a los que nos enfrentamos, lo cual requiere una revisión y actualización para poder acompañar y capacitar los equipos hacia esta nueva realidad.

Un currículum básico de competencias, es decir, aquellos conocimientos, aptitudes y habilidades que consideramos deberíamos generar serían las siguientes:

- Observación directa
- Recoger evidencias
- Conocer necesidades y habilidades de las personas del equipo
- Visión positiva y recopilación de aspectos clave a reforzar
- Generar oportunidades de control
- Comunicación interna de los equipos
- Gestión de oportunidades en la comunidad
- Poner la teoría en la práctica

- Feedback, apoyo positivo en la implementación
- Innovación

3. ACOMPAÑAMIENTO EN LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: HERRAMIENTAS DEL PROCESO

Es necesario disponer de herramientas para evaluar y diseñar planes de acción para poner en marcha mejoras en la implementación de los apoyos. Dos herramientas que han resultado valiosas en ese sentido son:

1. Herramienta de Evaluación de los Buenos apoyos: Herramienta de auto-evaluación de tres aspectos clave en la implementación de buenos apoyos (tres subescalas): Entidad / Servicio, Liderazgo en la práctica y Apoyos directos.
2. Herramienta para la elaboración de planes de implementación de buenos apoyos: para la planificación estratégica (de derecha a izquierda) en base a cinco pasos clave: sintetizar los resultados de la evaluación, priorizar objetivos, alinearlos con los principios del proyecto, concretarlos en acciones y resultados evidenciables y actuar y revisar aquellos aspectos de soporte del plan en las Entidades.

4. SELECCIÓN DE CONTENIDOS DEL PLAN DE FORMACIÓN AD HOC PARA EL PROCESO

Es necesario planificar la formación teórica en las metodologías centradas en la persona que se quieren implementar en las Entidades. En esta planificación deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos fundamentales:

1. Las necesidades específicas de apoyo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo: dependerá de ello la selección de los objetivos y contenidos de formación. No serán los mismos, por ejemplo, si las necesidades de apoyo de las personas se derivan de problemas de la salud mental, que si vienen derivadas de procesos de envejecimiento.
2. Los diferentes roles profesionales que intervienen: los objetivos y contenidos de la formación serán diferentes en función del rol que desempeñan las personas que prestan apoyos. No son los mismos si la persona en cuestión es una persona que da apoyos de forma directa, que si hablamos de la persona que lidera el servicio.
3. El acompañamiento individualizado que cada persona de apoyo va a precisar: cada profesional parte de unos aprendizajes y competencias, habrá que hacer una valoración conjunta para establecer qué camino de aprendizaje requiere esa persona en la realidad en la que está prestando los apoyos. Salirnos de procesos globales de formación hacia una personalización de estos, detectando en que áreas necesita trabajar cada persona de apoyo según a las personas y en el contexto que vaya a realizar este mismo.
4. El número de profesionales que hay que formar y la situación geográfica: ambos aspectos pueden influir en la selección de la modalidad de formaciones que son necesarias (presenciales, online, tutorizadas, autoformaciones...)



CONCEPTO DE PARTIDA SOBRE EL ACOMPAÑAMIENTO

El punto de partida del Proceso de Acompañamiento a la implementación de buenos apoyos consiste en definir aquello sobre lo que queremos capacitar a las personas participantes del proceso, es decir, cuál es el concepto de acompañamiento en el que nos vamos a basar que nos servirá de marco para el desarrollo del Proceso de implementación de buenos apoyos que recogemos en este documento. Se desarrolla en base a dos puntos:

2.1

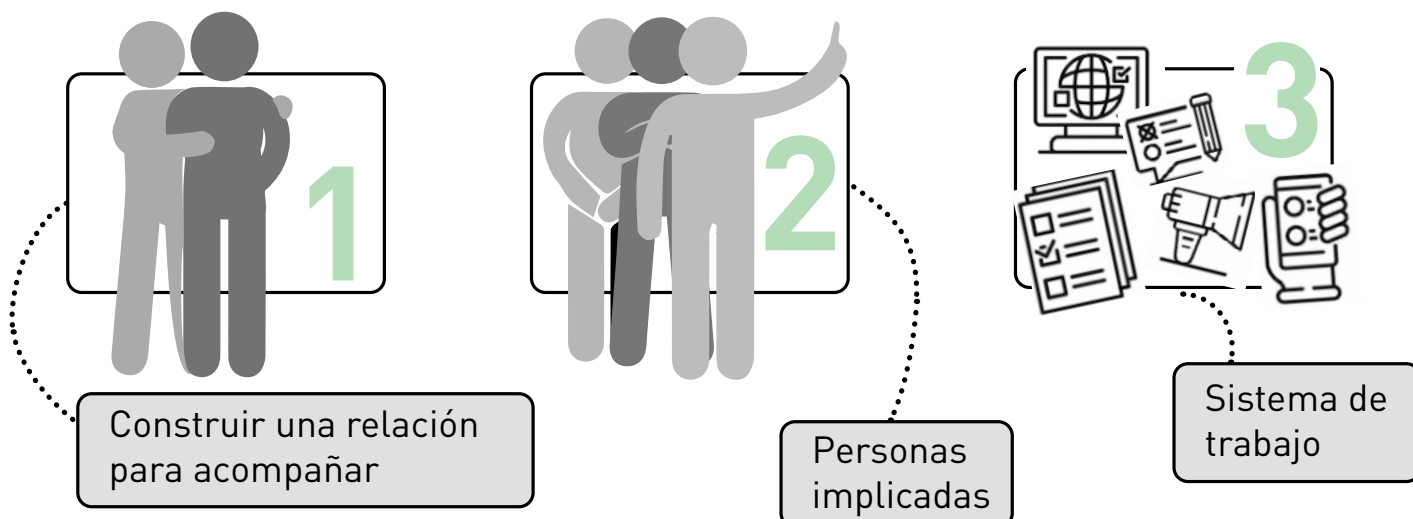
Definición del proceso de acompañamiento

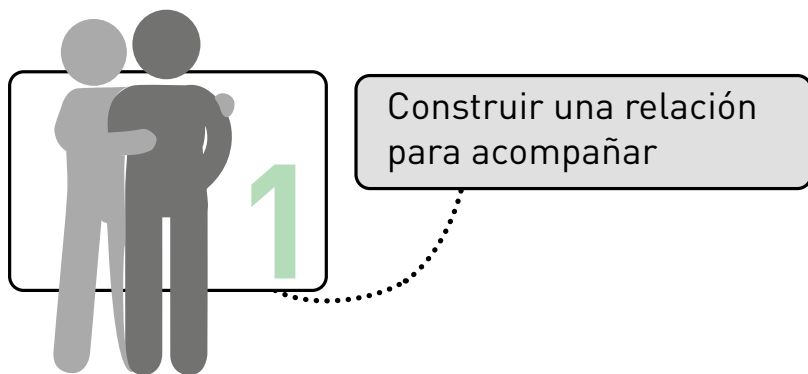
El proceso de ACOMPAÑAMIENTO consiste en inspirar, en conseguir que un equipo de personas (de un servicio, en un proyecto, de una Entidad...) se abra a la posibilidad de una realidad diferente de apoyo.

El objetivo principal del proceso de acompañamiento debe ser empoderar a las personas a las que se acompaña en la toma de decisiones en su realidad diaria, de forma que les permita actuar en sus entornos impactando positivamente en la vida de las personas a las que apoyan, lo que supone empoderar a su vez a esas personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y sus familiares para vivir la vida que desean en su barrio, pueblo o ciudad.

2.2

Claves del proceso de acompañamiento





La relación de acompañamiento es una relación que se construye, se trabaja en ella, se cuida. Es una relación horizontal, donde la persona que acompaña parte de un plano de igualdad desde su rol. Está basada en la construcción de un vínculo de confianza con las personas a las que apoya. Por tanto, nunca es una relación vertical y jerárquica basada en la escucha a una persona experta que tiene todas las soluciones.



La relación de acompañamiento se construye en base a estas **5 ideas**:

1. Basada en la ESCUCHA constante
2. Observar al equipo EMOCIONALMENTE
3. Conocer el CONTEXTO
4. EQUILIBRIO en el acompañamiento
5. Construcción CONJUNTA de una propuesta de acompañamiento

1.

Basada en una ESCUCHA constante.

No dando nada por hecho. No hacer juicios.

La escucha nos permite identificar necesidades y creencias. A veces tenemos demandas explícitas, pero, en otras ocasiones, nos encontraremos con necesidades de las que las personas a las que tenemos que acompañar no son conscientes. Hacer un buen proceso de escucha permite que les ayudemos a identificarlas.

La escucha permanente nos ayuda a tomar el pulso al proceso de acompañamiento. Dependiendo del momento de las personas, la Entidad y su contexto, debemos ajustar la intensidad del acompañamiento. No siempre debemos estar presentes de la misma forma o con la misma intensidad. Depende de cómo cada situación se vaya desarrollando.

2.

Observar al Equipo EMOCIONALMENTE.

Acompañamos procesos de implementación de metodologías que apoyan a personas con grandes necesidades de apoyo. Cuando una Entidad se plantea mejorar esos procesos de apoyo, el nivel de exigencia a los equipos de apoyo con frecuencia es mayor.

Debemos velar por su estado emocional, por saber cómo se encuentran con respecto al proceso y porque la Entidad tenga medidas para apoyar a las personas de apoyo en su bienestar físico y emocional.

Es difícil implementar mejoras que obligan a las personas de apoyo a autoevaluarse y aprender nuevas formas de apoyo si tenemos un equipo cansado, quemado o al límite.

3. Conocer el CONTEXTO.

Cuando acompañamos a un equipo o una Entidad es importante conocer el contexto en el que se implementa la acción de apoyo de ese equipo o Entidad. Estar en contacto con su realidad, con sus preocupaciones reales, hace que podamos entender mejor la naturaleza de las dificultades y veamos más de cerca las posibilidades y oportunidades.

El proceso de acompañamiento debe centrarse en adaptar los modelos teóricos a la realidad de cada Entidad para poder aplicarlo y ajustarse a ella.

4. EQUILIBRIO en el acompañamiento.

Es importante la búsqueda del equilibrio en las acciones de acompañamiento. Estar presente demasiado puede generar sensación de dependencia, de “no poder hacerlo sin la persona que acompaña presente”, y sin embargo retirarse demasiado pronto puede generar sensación de frustración y fracaso, soledad o incapacidad ante una tarea compleja.

Es importante combinar momentos para estar con las personas a las que se acompaña y poder observarles en acción o hacer con ellas.

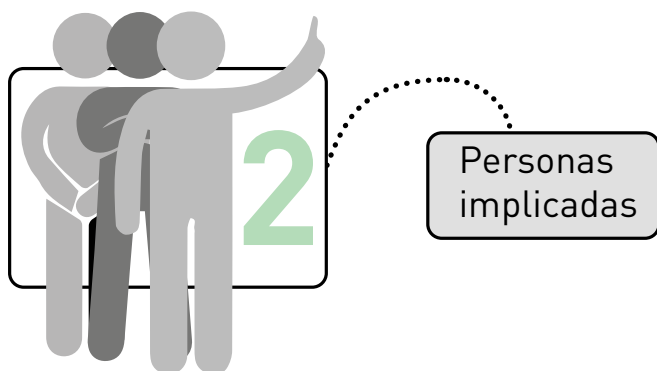
También es importante combinar espacios individuales con cada miembro del equipo con espacios colectivos de creación, aprendizaje y feedback.

5. Construcción CONJUNTA de la propuesta de acompañamiento.

La propuesta de acompañamiento no es una propuesta estándar con soluciones tipo. Tampoco es una propuesta que construye la persona que acompaña para el equipo o la Entidad que lo solicita.

La propuesta de acompañamiento se construye en conjunto con las personas a las que se va a acompañar. Se trabaja a partir de las experiencias, fortalezas y áreas de mejora de cada equipo o Entidad, ya que cada una tiene un proceso propio. Se trata de acompañar en la toma de decisiones, para que sean participadas, no de decidir por ellos/as.

En ese proceso de acompañamiento propio es importante crear un lenguaje común, que se ajuste al conocimiento y realidad de cada proyecto y que ayude a que la comunicación sea lo más fluida posible.



Los procesos de acompañamiento se dan en Entidades que quieren implementar modelos y metodologías de apoyo de forma más eficaz, con mayor nivel de impacto en las vidas de las personas a las que prestan apoyos.

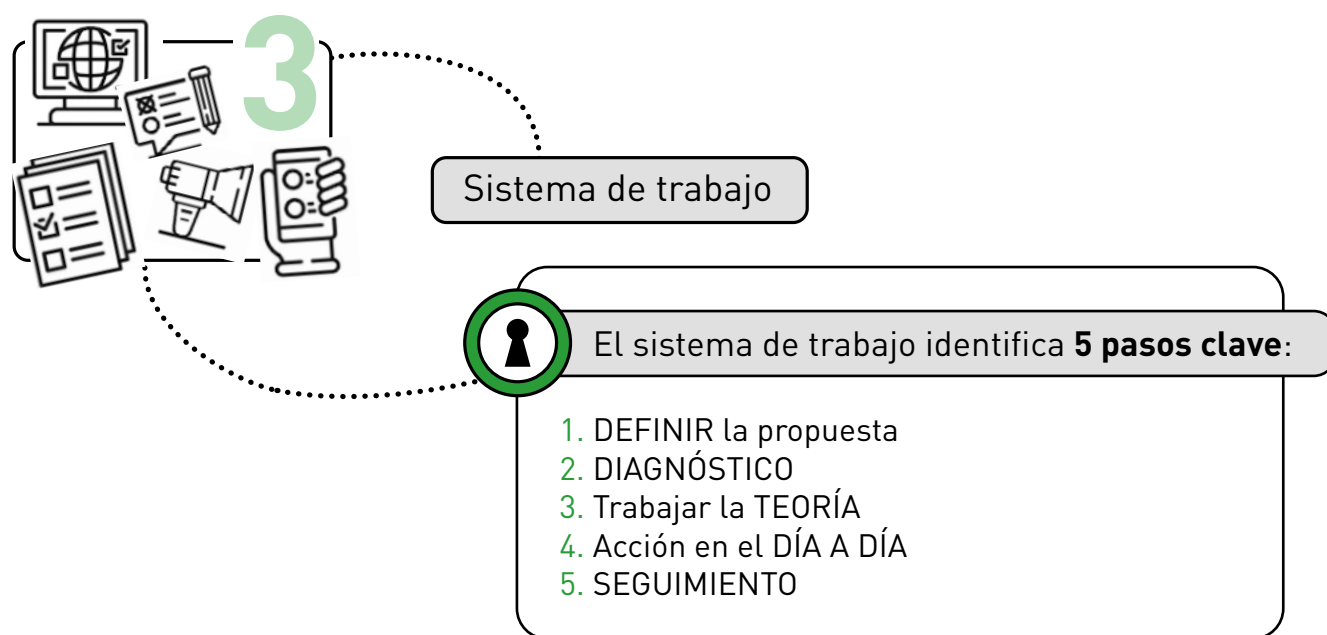
Con frecuencia, estos procesos conllevan autodiagnósticos y evaluación de las formas de actuar de entidad (con sus decisiones y políticas) y de cada una de las personas que de alguna manera están implicadas en la prestación del apoyo; pero siempre repercuten en las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y sus familiares. Por eso, es muy importante que el **proceso de acompañamiento sea participativo**, lo que incluye a todas las personas que estén implicadas en él de una manera u otra. Pero, sobre todo, debe **asegurar la participación significativa, la mirada y la experiencia de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo**.

Por eso, grupos de interés que deben estar implicados de alguna manera en el proceso son:

- Personas con discapacidad intelectual y del desarrollo que reciben los apoyos.
- Familiares de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.
- Personas de apoyo (en atención directa).
- Personas del equipo técnico que acompañan a las personas (área social, ocupacional, psicología, logopedia o área médica).
- Gerencia o Dirección: compromiso expreso.
- Y por supuesto, responsables de equipos de apoyo.

En el proceso, de entre las personas implicadas, será interesante identificar aquellas personas aliadas o líderes naturales que a largo plazo pueden movilizar cambios no solo en las prácticas, si no también en la cultura de la Entidad.





1. DEFINIR la propuesta

La propuesta de acompañamiento debe definirse **EN CONJUNTO** con la Entidad a la que se va a acompañar. Debe ser una propuesta basada:

- En la **definición de metas concretas y posibles** y formas de medir la situación antes de empezar (PRE) y al finalizar el acompañamiento (POST).
- En una **planificación de tiempos y acciones** (cortos y concretos).
- En las **fortalezas y áreas de mejora** de la Entidad de forma objetiva (sin juicios previos).

2. DIAGNÓSTICO

El proceso de diagnóstico de la práctica del Equipo o la Entidad se basa en el autoconocimiento de los agentes clave de proceso de su rol e implicaciones en la realidad sobre la que se va a acompañar.

Es importante que la persona que acompaña pueda realizar una **OBSERVACIÓN DIRECTA** de la realidad de la entidad en el proceso, llevarse una percepción directa de la situación. Se trata de terminar la situación de partida para orientar el acompañamiento en aquellas cuestiones claves para esa realidad en particular.

3. Trabajar la TEORÍA

Una vez realizado el diagnóstico se plantean los **contenidos teóricos y herramientas** que darán base a la implementación de acciones vinculadas a los modelos de apoyos centrado en la persona y en la comunidad. Es importante entender que los contenidos teóricos **nunca son estándar**, deben de **adaptarse a la realidad** de formación y conocimiento de las personas que participan en el proceso y la situación sobre la que se interviene.

Puede organizarse de diferentes maneras según la situación. Puede haber una formación inicial y píldoras en diferentes momentos del proceso o podemos definir en qué momentos es más adecuado introducir contenidos concretos.

4. Acción en el DÍA A DÍA

El planteamiento teórico en los procesos de acompañamiento es únicamente la **línea base de partida**. Cada contexto tiene sus **propias fortalezas, de las que se debe partir**, y sus propios retos que resolver, con lo que en la implementación de acciones directas con las personas en los contextos locales es importante adaptarse a **cada realidad y seguirla de cerca**.

Es importante trabajar con todas personas implicadas en el proceso para lograr **decisiones conjuntas y consensuadas** sobre lo que debe hacerse.

Debe partirse de casos prácticos, situaciones reales sobre las que actuar y que supongan **impacto positivo** en la vida de las personas a las que se presta apoyos.

En este momento, se ponen en juego las herramientas necesarias, cuyo funcionamiento debe haber sido explicado con anterioridad, y cuya implementación debe ser seguida. La formación interactiva es una **herramienta fundamental** en los procesos de acompañamiento. Debe haber implementación de acciones en la práctica para un posterior feedback sobre la acción realizada.

En la implementación de acciones es importante **anticipar las dificultades y conflictos** que puedan surgir para poder actuar sobre ellos de forma preventiva. El proceso de acompañamiento en este punto consiste en **resolver dudas, apoyar la solución de situaciones complicadas** en el proceso y reforzar y validar a los equipos mediante la formación en vivo.

5. SEGUIMIENTO

El proceso de acompañamiento exige de seguimiento de las **acciones implementadas y de cómo se generalizan** en el día a día y/o en otros contextos (servicio, entidad, comunidad...).

Es necesario establecer momentos concretos para **revisar periódicamente** con una persona externa a la Entidad las acciones que se van implementando para poder reforzar y validar lo que se va logrando. Es importante mantener la ilusión sobre los procesos largos que exigen transformación de roles y estructuras.



OBJETIVOS

Modelo de acompañamiento a la implementación de BUENOS APOYOS

El sentido último de la implementación de buenos apoyos debe estar al servicio de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y sus familias, posibilitándoles:

- Tener control sobre lo que sucede en su día a día.
- Desarrollar su proyecto de vida en sus barrios y pueblos de referencia.
- Desarrollar vínculos significativos en ellos.
- Participar en los contextos locales desempeñando roles de ciudadanía plena.

Este sentido implica acciones a niveles diferentes, desde lo que cada servicio, Entidad, tiene que desarrollar, hasta cómo se acompaña y despliega la estrategia de incidencia y aprendizaje necesaria en cada Comunidad Autónoma.

Por ello, el modelo que definimos aquí marca objetivos concretos para dos agentes clave: Entidad y Federación autonómica.

3.1.

Objetivos operativos del proceso para las **Entidades**

Las Entidades son las responsables de la planificación, organización e implementación de los apoyos que cada persona con discapacidad intelectual y del desarrollo y su familia necesita para desarrollar su Plan de vida, y en el caso de los procesos de desinstitucionalización, el plan de vida para el tránsito.

Son las que definen las dinámicas de organización, funcionamiento, comunicación y aprendizaje de los equipos de atención directa que apoyan a las personas en su día a día. A su vez, son también las que tienen en conocimiento de las fortalezas y necesidades de apoyo de las personas y sus familias, por un lado, y de las barreras y oportunidades que el contexto comunitario puede ofrecer.

Por ello, el proceso de acompañamiento a la implementación de buenos apoyos debe plantearse para:

- Generar un **modelo de liderazgo en la práctica**, que permita acompañar a los equipos en la aplicación de los modelos teóricos de apoyos a la práctica y generar estructuras de equipo más fluidas para la toma de decisiones y organización de los apoyos.
- Generar un nuevo **modelo para la capacitación** de los equipos de atención directa que les permita desarrollar las habilidades necesarias y generar aprendizaje en las Entidades acorde al desarrollo de los objetivos en relación al empoderamiento y la vida en comunidad que se persiguen. Donde se asegure que se usan estrategias interactivas de formación que posibiliten hacer el tránsito de la teoría a la práctica.
- Aplicar **herramientas y técnicas** concretas para el diagnóstico y planificación de las acciones de mejora necesarias y para la implementación en la práctica de las metodologías centradas en la persona.
- Definir las claves para asegurar que las prácticas de apoyo garantizan **impactos positivos** en el día a día de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo a las que se presta apoyo.
- Establecer los indicadores que nos ayuden a analizar los resultados y la calidad del proceso que estamos desarrollando con las evidencias adecuadas.

3.2.

Objetivos operativos del proceso para las **Federaciones autonómicas**

Las Federaciones autonómicas tienen la visión global de la situación de los servicios de apoyo en la Comunidad Autónoma. Son las responsables de definir aquellas acciones que afectan de manera general y transversal a las Entidades de su territorio en lo que tiene que ver con los sistemas de apoyos que se definen y se ponen en marcha.

Por ello, tienen responsabilidad en el diagnóstico de la situación a nivel autonómico, pero también en el diseño estratégico e implementación de los procesos de capacitación y aprendizaje que respondan, por un lado, a las necesidades que las Entidades presentan en materia de formación y capacitación, y por el otro, en la generación de espacios de intercambio y aprendizaje para que las entidades se nutran entre sí con sus experiencias diversas.

En el caso de las Federaciones autonómicas, el proceso de acompañamiento a la implementación de buenos apoyos debe centrarse en:

- Generalizar las **claves del modelo de apoyos personalizados** para todas las personas, especialmente para aquellas que presentan grandes necesidades de apoyo, con el objetivo de asegurar, junto con las Entidades, la calidad de los apoyos que las personas reciben en la comunidad autónoma.

- Asegurar los **procesos de aprendizaje** autonómicos mediante el desarrollo de las acciones de formación y capacitación necesarias para implementar las metodologías de apoyo en la práctica cotidiana en las Entidades.
- Establecer un marco junto con las Entidades que prestan apoyos para la compilación de las evidencias necesarias para disponer de **medidas de impacto** de los apoyos prestados en la vida de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.





CONTENIDOS

Modelo de acompañamiento a la implementación de BUENOS APOYOS

Desde una visión de partida basada en poner en manos de un equipo líder en la práctica el despliegue y desarrollo del modelo de acompañamiento que consideramos debe implantarse para el desarrollo y aseguramiento de los buenos apoyos, vamos a generar unas claves que se deben tener presentes para poder llevar a cabo este proceso.

Líder/lideresa en la práctica será considerada esa/s persona/s que guían y muestran el camino hacia servicios centrados en la persona, que tienen en cuenta el desarrollo de las claves para generar los entornos capacitadores¹. Será la/s persona/s encargada de acompañar para poner la teoría en la práctica, de asegurar que se dan procesos de calidad.

A continuación, hacemos una descripción del **CURRICULUM DE COMPETENCIAS** sobre el que se trabaja en este proceso de acompañamiento. Estas competencias son los contenidos fundamentales que las personas que participan del mismo deben adquirir para poder implementar las metodologías de apoyo en la práctica diaria de los servicios, impactando de manera positiva en la vida de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

4.1.

Observación directa

La Observación directa de lo que sucede en el entorno de la persona y del equipo de apoyo exige estar donde pasan las cosas, en contacto con el día a día para, a través de esta observación, conseguir recoger y establecer cuáles son las prioridades, necesidades y adaptaciones que va a precisar el sistema, para avanzar en los objetivos y camino que se hayan planteado.

Las **CLAVES** para generar las competencias esenciales de las personas que observan:

- Mirada desde construir procesos positivos, no desde el juicio o la crítica.
- Analizar evidencias y datos significativos en la observación que ayuden a generar los apoyos que se van a precisar y ajustar las necesidades.
- Acompañar en el aprendizaje del desarrollo de las oportunidades necesarias de mejoras en la participación y en la toma de decisiones.

¹ Obtenido de [enlace](#).

- Desarrollar relaciones de confianza y construcción conjunta con los equipos desde una relación horizontal en estos espacios.
- Hacerte sentir cercano y con interés en lo que se está desarrollando en este aquí y ahora.
- Sistematizarla como algo habitual para romper con el sentimiento de evaluación a las personas y establecerla como técnica para diversos procesos de acompañamiento (durante formación interactiva, análisis de situaciones que nos preocupan, actividades nuevas, etc.)

4.2.

Recoger **evidencias e indicadores** de las claves de un buen apoyo

La recogida de evidencias e indicadores de las claves de un buen apoyo exige acompañarnos de **registros de observación de las prácticas** y de una recogida sobre la práctica del día a día que nos ayude a identificar qué se está o no desarrollando en relación con esos buenos apoyos. Esto nos permite establecer una línea base desde donde partimos para ir desarrollando aquellas acciones que consideremos necesarias para avanzar.

Las **CLAVES** para generar las competencias esenciales en la recogida y registro:

- Concreción sobre las prácticas esperadas y desarrollo en un lenguaje que sea comprensible y entendible para todas las partes.
- Apoyarnos de registros que nos guíen en los aspectos que queremos trabajar y que ayuden a tener datos para hacer buenos análisis de la información. No dejarnos llevar por lo último que hemos detectado u observado.
- Ser sistemáticos en la recogida de datos y generar espacios de devolución de la información recogida.
- Generar visión de autocritica en la que nadie se sienta juzgado o no se sienta con la libertad de exponer aquellos aspectos que considera necesario revisar.

4.3.

Conocer las **necesidades y habilidades** de cada persona del equipo

Es necesario conocer las necesidades y habilidades de cada una de las personas que constituyen el equipo para poder hacer un proceso personalizado e individualizado de apoyo para implementar esos buenos apoyos. Tener una recogida de las competencias que precisamos para apoyar a la persona con discapacidad, para poder desarrollar un análisis de en qué situación se encuentra respecto a esas competencias y qué aprendizajes y guía va a precisar para alcanzarlas. En este proceso de conocer a cada una de las personas, será importante tener un espacio para indagar esas necesidades de carácter más emocional, para acompañar en una buena gestión de esa área y de cuales son aquellos aspectos de cuidado que pone en valor.

De manera paralela, conocer y explorar sobre las características del entorno donde conviven las personas, para identificar aquellos aspectos de entornos amigables que se están favoreciendo, y establecer cuáles son los aspectos a generar para alcanzar estos entornos.

Las **CLAVES** en este proceso para favorecer esta recogida de necesidades son:

- Generar espacios individuales con cada una de las personas del equipo y establecer este acompañamiento de manera sistemática.
- Crear espacios de confianza y de horizontalidad con las personas de apoyo para establecer mejoras construidas conjuntamente.
- Tener capacidad de autocrítica y de respetar opiniones diversas para ayudar a construir los cambios, sin sentir desde el ataque o no valoración de lo que se hace.
- Escucha activa en la que poner en funcionamiento los procesos de empatía y localizar tanto las necesidades subyacentes, como los valores y dónde se coloca cada una de las personas de apoyo.

4.4.

Visión positiva y recogida de aspectos clave a reforzar

Es importante generar una visión positiva y recoger aspectos claves que reforzar y valorar en los equipos. Llevar a cabo cambios en la manera de recoger evidencias, en la manera de observar lo que rodea como equipo de liderazgo, servirá para transmitir a las personas de apoyo que podemos cambiar el filtro con el que vemos las cosas, recogiendo aquellos aspectos que se hacen bien y que servirán en todo el proceso de acompañamiento en el feedback.

Las **CLAVES** para construir este cambio de mirada son:

- Herramientas como la comunicación no violenta, nos ayudarán a generar este cambio, recogiendo evidencias sin juicio, y desde ahí construir las claves de acompañamiento a los equipos.
- Analizar las situaciones que observamos desde “el vaso medio lleno” en vez de analizarlas como si todas las cosas fueran un caos.
- Poner en valor de manera constante los logros obtenidos. Remarcar las hazañas desarrolladas por las diversas personas del equipo para ayudar en su motivación y autoestima, consiguiendo una mayor confianza sobre lo que cada uno desarrolla.

4.5.

Generar **oportunidades** de control

Es preciso desarrollar las competencias en el equipo para favorecer que las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo tengan el **control sobre sus vidas**. Desde ahí acompañar para generar las oportunidades y posibilidades de elección, la toma de decisiones, la sensación de orientar su vida hacia dónde quieren, son componentes de la autodeterminación que están relacionadas con “tener el control”: llevar el volante de su vida.

Las **CLAVES** para favorecer esta mirada en los apoyos:

- Generar ejemplos prácticos sobre diversas posibilidades en sesiones de trabajo que favorezcan las ideas en el día a día.
- Apoyarse en metodologías como el apoyo activo para desglosar las rutinas en pasos sencillos que nos aporten posibilidades de encontrar cómo las personas pueden involucrarse en decisiones de su vida.
- Ser ejemplo para los equipos en tener en cuenta a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en los diversos procesos de toma de decisiones y participación para dar ideas.
- Tener presente la escalera de participación como eje hacia dónde queremos caminar.

4.6.

Comunicación interna en los equipos

Es imprescindible construir una buena comunicación interna como dinámica de trabajo en equipo para poder coordinar las acciones del mismo en la implementación de los apoyos que desea la persona. Esta comunicación interna va a tener varios elementos relevantes: un propósito compartido, un sistema de trabajo, reuniones para la coordinación y afianzamiento de objetivos, herramientas de comunicación y un clima relacional positivo.

Las **CLAVES** para acompañar este proceso de comunicación interna:

- Debemos establecer en cada equipo: Para qué, cómo y qué herramientas vamos a usar en los diferentes niveles de comunicación y coordinación que queremos conseguir.
- Estar presente en espacios informales que nos den pistas de cómo se encuentra el equipo para poder tener una visión preventiva de las necesidades en relación al clima relacional positivo.
- Generar espacios y dinámicas de equipo que fomenten un buen clima y una buena coordinación de los apoyos.

- Utilizar de manera intencional los espacios de reunión, dotándolos de objetivo y dinámicas adecuadas al momento en el que el equipo está. Ser creativos en las maneras de reunirse. Salirse de siempre generar los mismos espacios, guiados por la rutina en los servicios.
- Analizar la carga que está suponiendo la comunicación, asegurarnos que no ocupa tiempo fuera del tiempo de trabajo y valorar si está siendo efectiva y se canaliza bien la información.

4.7.

Gestión emocional de los equipos

Es importante la gestión emocional y regulación para un mejor seguimiento y acompañamiento a los equipos, para favorecer un mayor cuidado de los cuidadores. Acompañar, generar espacios de seguridad y estar pendientes de las necesidades de apoyo tras incidentes, así como reflexionar pasadas esas situaciones para poder aprender a generar mejoras que prevengan situaciones futuras. Apostar por favorecer el bienestar físico y emocional.

Las **CLAVES** para un acompañamiento emocional:

- Generar espacios para los equipos donde tener momentos de desconexión y recuperación.
- Saber detectar las necesidades emocionales de los profesionales para responder a ellas adecuadamente.
- Favorecer espacios de baja activación y tener presentes los factores que aumentan el estrés de los equipos.
- Tener presentes estrategias para el cuidado que tengan en cuenta las necesidades de los equipos ante la sobrecarga de su trabajo.
- Desarrollar procesos de apoyo post-incidente tanto para los/as profesionales como para las personas apoyadas.

4.8.

Gestión de oportunidades en la comunidad

La gestión de las oportunidades en la comunidad es una de las claves para la prestación de buenos apoyos. Es importante identificar fortalezas, talentos e intereses de las personas a las que prestamos apoyos y vincularlos con espacios en la comunidad, de manera que se fortalezcan los vínculos de las personas, se favorezca su desarrollo personal y su contribución y sentido de pertenencia a sus barrios o pueblos.

Algunas **CLAVES** en la gestión de oportunidades en la comunidad son:

- Identificar fortalezas e intereses de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, involucrando en el proceso a su círculo de apoyo.
- Identificación de oportunidades existentes en la comunidad e introducción de las adaptaciones necesarias para favorecer la participación de las personas a las que prestamos apoyos.
- Creación de nuevas oportunidades vinculadas a los intereses y fortalezas de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.
- Apoyo a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo para la construcción de vínculos con personas de la comunidad.
- Generar espacios de reflexión sobre las prácticas de apoyo visibles en comunidad y las emociones y creencias que los sustentan.

4.9.

Poner la teoría en la **práctica**

El proceso de acompañamiento para poner la teoría en la práctica (Formación interactiva) a través de la cual ir integrando las competencias y áreas de mejora consideradas, es una parte relevante del proceso.

En este cambio de mirada en la manera de acompañar a los equipos, estaremos constantemente pasando de la teoría al role playing para luego analizar en vivo cómo se llevan a cabo los conceptos y aspectos trabajados. Recordar los diversos procesos de aprendizaje para servirnos de ellos en el apoyo: moldeado, guía, mostrar, etc.

Las **CLAVES** en este proceso son:

- Tener presente que es un proceso continuo y mantenido en el tiempo. Irnos sirviendo de una fase u otra según necesidades.
- Recordar la importancia del role playing para poder preparar los espacios de apoyo e ir con herramientas entrenadas.
- La importancia de basarnos en recoger los aspectos positivos de lo que vamos observando. Tener presente que el refuerzo de las conductas adecuadas es más potente que incidir sobre aquellas cosas que no han salido bien.

4.10.

Feedback

El Feedback es una de las herramientas claves que usaremos durante el proceso de formación interactiva. Esto pone de manifiesto la importancia de reforzar los pequeños avances para aumentar la probabilidad de que esa respuesta se dé en el futuro. Se basa en procesos de aprendizaje de aspectos clave, en los que, si los reforzamos, se repiten. Este proceso de refuerzo de aprendizajes clave se tiene que sumar al trabajo sobre la motivación, de forma que conseguiremos una mayor seguridad sobre lo que hacen. Esta seguridad o sensación de autoeficacia del equipo genera un trabajo óptimo.

Las **CLAVES** en este proceso:

- Evitar las técnicas de sándwich en las que aparezcan críticas durante la devolución de lo observado para el feedback.
- Generar esta devolución de información inmediatamente después del proceso de observación de la práctica.
- Tener un documento que nos sirva para recoger los aspectos trabajados y cuáles son las áreas de desarrollo que vamos a trabajar con cada persona de apoyo.
- Ser constantes y mantener estos espacios de manera periódica.
- Introducir a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo durante procesos de devolución de cómo son sus apoyos, para involucrarlos en la toma de decisiones y gestión de sus apoyos.

4.11.

Innovación

La innovación es el proceso mediante el cual se generan nuevas ideas o soluciones, utilizando técnicas en las que se generan, analizan y priorizan las ideas para inspirar la innovación de nuevas soluciones.

El proceso para generar ideas:

- 1. Identificar la necesidad de idear.** Tal vez quiera resolver un problema en la organización, idear nuevos servicios, etc., y especificar esa necesidad le ayudará a fijar un objetivo para la sesión y a orientarla con mayor eficacia.
- 2. Seleccione su equipo para la sesión de ideas.** Para generar ideas más diversificadas, involucre a una variedad de personas con diferentes experiencias y antecedentes.
- 3. Seleccione la o las mejores ideas para poner en práctica.** Para ello, es necesario tener un conjunto de criterios definidos con los que se evaluarán las ideas generadas y priorizadas para su posterior evaluación o aplicación.
- 4. A continuación viene la puesta en práctica** de las ideas priorizadas, lo que implica la asignación de recursos, la asignación de responsabilidades, el trazado de flujos de trabajo, la definición de plazos y el seguimiento de avances.



METODOLOGÍA

Modelo de acompañamiento a la implementación de BUENOS APOYOS

A continuación, describimos la metodología que debe seguirse para el desarrollo y puesta en marcha del Modelo de acompañamiento a la implementación de buenos apoyos.



Vamos a hablar de:

1. ROLES del proceso
2. La FASES que deben llevarse a cabo
3. Las ACCIONES clave que deben desarrollarse
4. Las HERRAMIENTAS disponibles para llevarlo a cabo

5.1.

Roles del proceso

En el proceso, identificamos CINCO roles necesarios para su desarrollo:

1. **Coordinación de la Federación Autonómica:** Persona (o Equipo) responsable de la planificación del proceso en la comunidad autónoma y de la supervisión y seguimiento con las personas expertas y Responsables de Entidad de la puesta en marcha y evaluación del mismo.
2. **Persona Experta:** Persona con conocimiento y manejo experto en la práctica de las metodologías a implementar en el proceso y en el acompañamiento a equipos en la puesta en práctica de las mismas.
3. **Equipo de Coordinación de Entidad:** Equipo diverso formado al menos por la Persona responsable del equipo de apoyo, una persona del propio equipo de apoyo, un/a familiar y una persona con discapacidad intelectual y del desarrollo (con implicación en la entidad y conocedora

de sus procesos de reflexión y transformación). Cualquier otra persona de la Entidad, cuyo rol en la misma tenga influencia directa en el proceso que se va a desarrollar, debe participar en el equipo. En nuestra experiencia en procesos de desinstitucionalización, los roles de Facilitador/a de proceso de tránsito y Conector/a comunitario/a son necesarios también en el equipo.

4. Facilitador/a de formaciones: persona con conocimiento y manejo experto en la metodología sobre la que trata la formación en cuestión.

5. Equipo de apoyo de la Entidad: equipo de personas que prestan los apoyos directos a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en el día a día.

5.2.

Fases del desarrollo del modelo

A continuación, definimos las SEIS fases de desarrollo del Modelo de acompañamiento a la implementación de buenos apoyos que pueden ponerse en marcha desde una Federación autonómica.

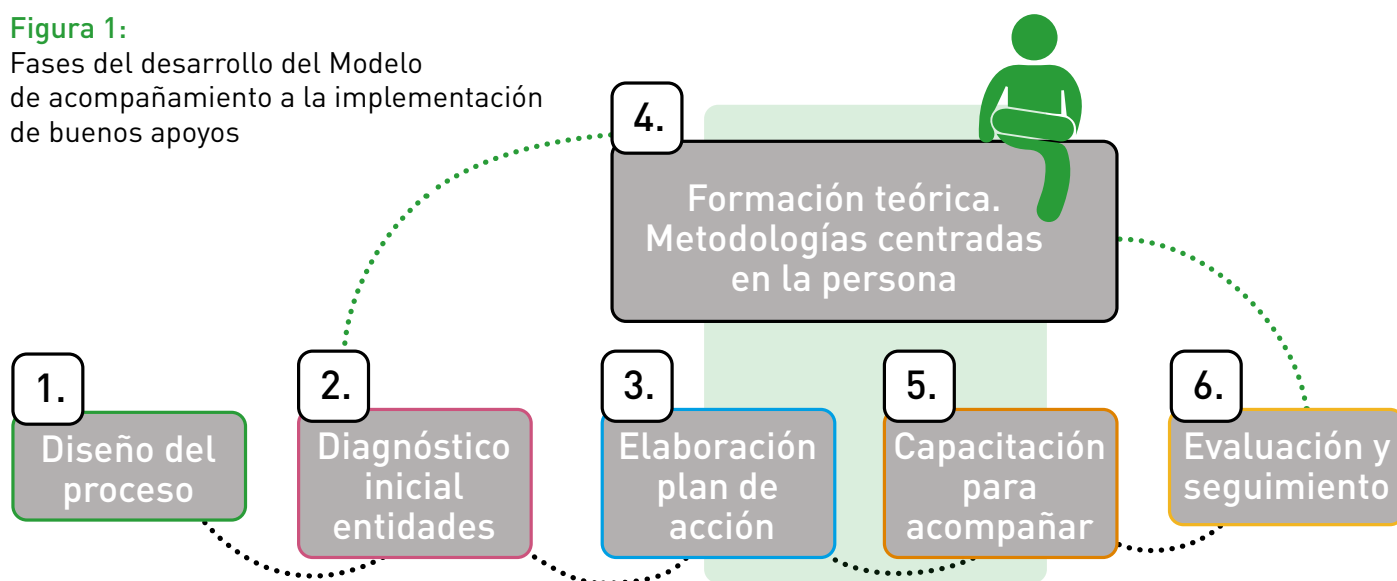
1. Diseño del proceso.
2. Diagnóstico de la situación en cada una de las Entidades.
3. Elaboración de un plan de acción en cada Entidad.
4. Formación teórica sobre metodologías centradas en la persona.
5. Capacitación en competencias para el acompañamiento.
6. Evaluación: impactos y proceso desarrollado.

En la figura que aparece a continuación, representamos gráficamente las fases que componen el modelo. En ella puede observarse, como la formación teórica en las metodologías centradas en la persona, puede ser simultánea al proceso de elaboración del plan de acción y al de capacitación en las competencias de acompañamiento.

En las páginas posteriores, podemos encontrar la definición de cada fase en base al resultado que persigue, las acciones clave para desarrollarla y las personas implicadas en cada una de ellas.

Figura 1:

Fases del desarrollo del Modelo de acompañamiento a la implementación de buenos apoyos



A continuación, exponemos una tabla descriptiva de cada una de las fases en base a los objetivos que persigue, las acciones clave que la desarrolla y los implicados en ella.

1.	Diseño del proceso	OBJETIVO	Definir los objetivos del proceso, los contenidos y temporalización del mismo, así como las personas y organizaciones participantes. Esto incluye aspectos como la formación teórica, la organización de sesiones de capacitación y de seguimiento grupales e individuales y las acciones de recogidas de datos para la medida del impacto del proceso.
		ACCIONES CLAVE	● Configuración de Equipo responsable del Proceso en la Comunidad Autónoma. ● Elaboración de la guía del proceso: objetivos, contenidos, participantes, temporalización. ● Establecimiento de indicadores para la evaluación del impacto. ● Selección de Entidades participantes.
		PERSONAS IMPLICADAS	● Coordinación de Federación Autonómica. ● Persona/s experta, si se requiere. ● Responsables de Entidad.

2.	Diagnóstico inicial de entidades	OBJETIVO	Obtener una “fotografía” de la situación actual de cada entidad sobre aspectos clave que influyen en los apoyos que se prestan y de cómo se lideran los equipos de apoyo.
		ACCIONES CLAVE	● Definición del Equipo de Entidad. ● Establecer unos irrenunciables de los buenos apoyos para generar la visión y esenciales antes de generar un diagnóstico. ● Facilitación de la escala de evaluación “Herramienta de evaluación de los Buenos apoyos” y píldora para su uso. ● Acciones para el diagnóstico en cada entidad: grupos de discusión, reuniones por grupos de interés... ● Seguimiento: establecimiento de canales para resolver dudas que pueden surgir en la fase de diagnóstico. Acciones individuales (cada entidad) o grupales (encuentro común). ● Elaboración de documento final sobre conclusiones del diagnóstico en cada Entidad.
		PERSONAS IMPLICADAS	● Coordinación Federación Autonómica ● Persona/s experta. ● Equipo Coordinador de Entidad. ● Personas y grupos de interés relevantes para el diagnóstico en cada entidad.

3.	Elaboración del plan de acción	OBJETIVO	Elaborar, partiendo del diagnóstico realizado, una estrategia definida para un periodo concreto de tiempo, que contemple las acciones de mejora priorizadas, los resultados esperados e indicadores de medida, así como todas aquellas acciones de soporte necesarias para ponerla en funcionamiento en la práctica diaria de la Entidad.
		ACCIONES CLAVE	● Facilitación de la “Herramienta de elaboración de planes para la implementación de buenos apoyos” y píldora para su uso. ● Elaboración del plan en cada Entidad y posterior revisión en espacio individual con una persona experta. ● Seguimiento: reuniones periódicas para el seguimiento de acciones con la persona experta. Establecimiento de canales de comunicación con ella durante el desarrollo del plan (en caso de que sea necesario).
		PERSONAS IMPLICADAS	● Coordinación Federación Autonómica ● Persona/s experta. ● Equipo Coordinador de Entidad.

4.	Formación teórico-práctica en metodologías centradas en la persona	OBJETIVO	Formar a las personas que componen los equipos de atención directa y responsables de los mismos en los contenidos teóricos de las metodologías necesarias para la prestación de apoyos en la Entidad y de los procesos de acompañamiento y aseguramiento de esas metodologías en la práctica.
		ACCIONES CLAVE	● Definición del Plan de formación del Proceso: Objetivos y contenidos necesarios, contenidos por roles, modalidad de formación ● Desarrollo de acciones formativas: autoformaciones y formaciones tutorizadas. ● Establecer claves para el apoyo en la práctica y desarrollo de líderes en la práctica
		PERSONAS IMPLICADAS	● Coordinación Federación Autonómica ● Persona/s experta. ● Personas facilitadoras de la formación. ● Equipo Coordinador de Entidad. ● Personas de equipos de apoyo.

5.	Capacitación para acompañar	OBJETIVO	Asegurar que la formación recibida y la forma de hacer y organizarse de los equipos de apoyo impacta directamente en la prestación de buenos apoyos, capacitando a los Equipos de coordinación de las Entidades en las competencias necesarias para el acompañamiento en la implementación en el día a día.
		ACCIONES CLAVE	● Definición del Plan de capacitación: Objetivos y currículum de competencias, calendarización del proceso. ● Desarrollo de acciones grupales de capacitación: sesiones grupales para el desarrollo de píldoras formativas por cada competencia. ● Desarrollo de proceso de formación interactiva con los equipos de apoyo en las Entidades. ● Desarrollo de acciones vinculadas a la competencia trabajada en la entidad. ● Presentación de aprendizajes en sesiones grupales. Feedback a las prácticas realizadas. ● Desarrollo de competencias en liderazgo en la práctica y los procesos de acompañamiento a los equipos.
		PERSONAS IMPLICADAS	● Coordinación Federación Autonómica ● Persona/s experta. ● Equipo Coordinador de Entidad.

6.	Evaluación y seguimiento	OBJETIVO	Realizar un seguimiento periódico de la marcha del proceso que nos permita asegurar la buena marcha del plan. Recoger, basándonos en evidencias, los impactos del proceso en los equipos de apoyo y las personas apoyadas en cada Entidad, así como los aspectos positivos y de mejora del proceso realizado.
		ACCIONES CLAVE	● Sesiones periódicas de seguimiento grupales o individuales (según necesidad) ● Integración de seguimiento y evaluación en sistemas de calidad (ISO, FQM...) implantados en la entidad (si procede) ● Recogida de datos de las entidades: Equipos de apoyo y personas. ● Puesta en común de los resultados con las Entidades participantes y elaboración de conclusiones. ● Sesión de evaluación del proceso.
		PERSONAS IMPLICADAS	● Coordinación Federación Autonómica ● Persona/s experta. ● Equipo Coordinador de Entidad.

5.3.

Acciones clave del proceso

1.

FORMACIÓN en contenidos teóricos de metodologías

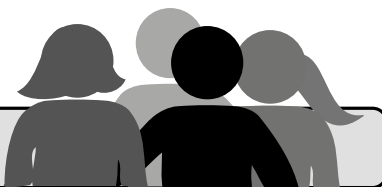
La formación en contenidos teóricos es una de las acciones claves que deben desarrollarse en el proceso. La selección de las mismas en función de los diferentes roles, así como la modalidad en la que se imparten deben formar parte del proceso de diseño en función de los objetivos y alcance que se determinen en él. Dentro del catálogo de formaciones de Plena Inclusión se han diseñado y puesto en práctica en procesos de desinstitucionalización las siguientes*:

Autoformaciones	● Entornos amigables: Cómo podemos contribuir a generar espacios de convivencia amables y con oportunidades
	● SAAC: Sistemas alternativos y aumentativos de comunicación
	● Apoyo Activo
	● Apoyo conductual Positivo
	● Personalización
	● Enfoque centrado en la Familia
Formaciones tutorizadas	● Herramientas para el desarrollo del liderazgo en la práctica
	● Apoyo conductual positivo (Nivel I y Nivel II)
	● Apoyo activo (Nivel I y Nivel II)
	● SAAC: Sistemas alternativos de comunicación
	● Rol de apoyo para la conexión comunitaria
	● Claves de acción para el desarrollo comunitario

*Dentro del catálogo de formaciones de Plena Inclusión pueden encontrarse otras formaciones posibles.

2.

ACCIONES GRUPALES



Las acciones grupales son esenciales en el proceso de capacitación (FASE 5). Están dirigidas a los Equipos Coordinadores de Entidad y tienen los siguientes OBJETIVOS:

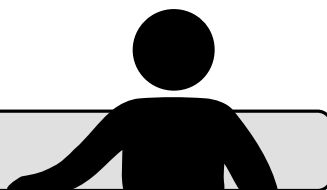
- **Impartir las píldoras formativas en base al currículum de competencias definido:** para ello se utilizan las herramientas “Píldoras formativas” del proceso. Cada una de ellas lleva una descripción de los objetivos de la misma, una presentación de vídeo con los contenidos clave, una propuesta de actividad práctica para desarrollar en la sesión y una propuesta de actividad práctica para el desarrollo in situ en la entidad.
- **Exponer los aprendizajes y feedback a las prácticas realizadas:** los equipos coordinadores de cada Entidad exponen la práctica realizada y reciben feedback del resto de compañero/as y de la persona que las dinamiza.

Las sesiones grupales son dinamizadas por una persona experta en la competencia sobre la que versa la sesión y cuentan con la presencia de la persona responsable del proceso en la Federación Autonómica.

A lo largo del proceso, pueden plantearse acciones grupales con el objetivo de poner en común el desarrollo de los planes de acción que cada una de las Entidades está desarrollando. En estos espacios, se genera aprendizaje de las acciones realizadas y se ponen en común aprendizajes del proceso.

3.

ACCIONES INDIVIDUALES



Las acciones individuales son fundamentales en la fase de elaboración de plan de acción de cada Entidad (FASE 3).

Debido a la especificidad de la situación en cada Entidad, la experiencia en estos procesos nos dice que es más efectivo generar espacios individuales con cada una de ellas para concretar el plan. En estos espacios, participa en Equipo de coordinación de la Entidad y la persona experta los dinamiza.

Los OBJETIVOS de estos espacios individuales (AD HOC para cada Entidad) son los siguientes:

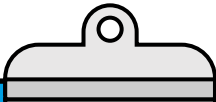
- **Apoyar la priorización de acciones:** adaptándola de manera realista, positiva y posible a la temporalización marcada en base a las posibilidades de cada Entidad y alineándolos con los focos de empoderamiento y vida en comunidad que rigen los buenos apoyos.
- **Definir resultados y acciones:** identificar resultados, adecuados a la temporalización propuesta, en base a indicadores para medir la consecución de los mismos. Posteriormente identificar acciones acordes a los resultados planteados.
- **Asegurar las claves del desarrollo:** aquellos aspectos de soporte del plan que deben tenerse en cuenta para ponerlo en práctica (liderazgo de equipo de apoyo, accesibilidad, innovación, participación, comunicación, implicación, espacios de reunión, celebración de éxitos...)
- **Realizar seguimiento de la puesta en práctica de los planes:** para aclarar dudas, hacer propuestas para resolver dificultades...

5.4.

HERRAMIENTAS disponibles

Las herramientas disponibles para poder desarrollar el proceso en todas sus fases se anexan a este documento:

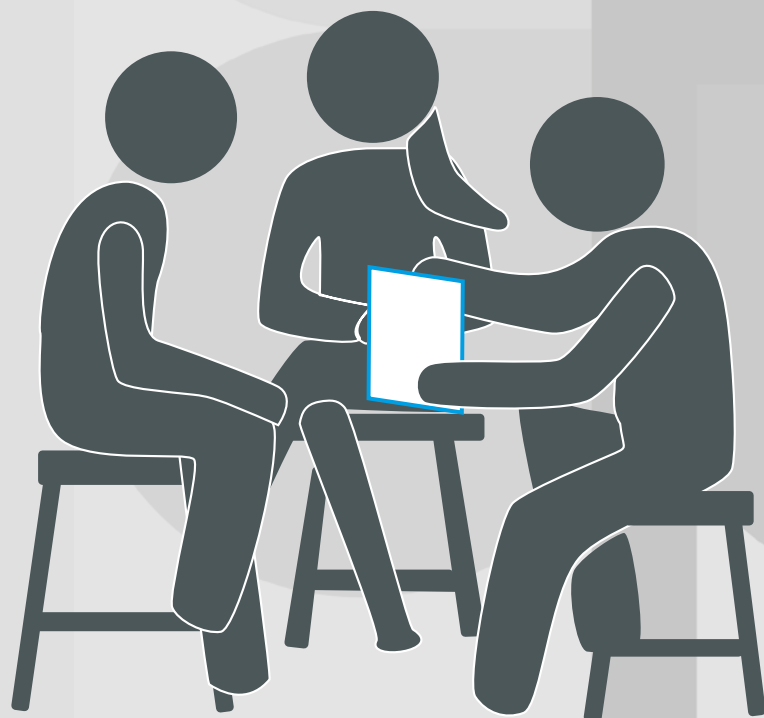




Anexo 1

HERRAMIENTA PARA LA **AUTO-EVALUACIÓN** DE LOS BUENOS APOYOS

Versión extendida.
Octubre 2023



Autores de la herramienta:

- Almudena Calero
- Laura Garrido
- Belén Martínez
- Ruimán Tintero
- Laura Velayos

INTRODUCCIÓN

Herramienta de auto-evaluación

Los buenos apoyos

Los buenos apoyos son la clave para que las personas consigan **vivir plenas y avanzar** hacia entornos capaces en prestar apoyos y generar un entorno que ayuda a las personas hacia servicios centrados en sus necesidades.

Con esta herramienta, hemos querido ayudar a las personas y servicios que apoyan a analizar los aspectos que consideramos son claves en estos buenos apoyos y nos ayuden a mejorar en nuestra labor.

¿Por qué una herramienta de buenos apoyos?

Las herramientas de evaluación, cuando son auto-administradas nos permiten un **proceso de reflexión** sobre la acción, y nos dan datos que nos permiten tomar decisiones. Esta herramienta quiere recoger con pocos indicadores, la valoración que tiene una entidad o servicio sobre la calidad que está ofreciendo en los apoyos a las personas con una mirada global, para saber si el sistema funciona para cada persona.

Para dar buenos apoyos todo el sistema debe estar implicado y funcionar, sin depender solo del buen hacer de una persona de apoyo concreta. El estilo de liderazgo está asegurando que la gente da apoyos directos de calidad porque tiene los **conocimientos, las actitudes y la supervisión** para poder hacerlo.

¿Qué queremos evaluar cuando hablamos de buenos apoyos?

Queremos saber si la manera de dar los apoyos concretos a cada persona, son apoyos de **calidad y con calidez**. Es decir, buscamos evaluar la capacidad que tiene una entidad para dar respuesta a cada persona. Queremos saber no sólo si se dan actualmente sino si la manera de funcionar del sistema/servicio hace que se asegure la calidad; por eso preguntamos por ámbitos de la organización clave, para saber si los profesionales de apoyo directo cuentan con la capacitación, las guías y el acompañamiento que aseguran el buen hacer.

Preparación y dinamización para el desarrollo de la auto-evaluación

Es esencial que abordemos este proceso de valoración de manera constructiva y optimista, siendo honestos con nuestra realidad y con lo que pensamos, sentimos y hacemos. Sin juzgar y desde una actitud propositiva.

Pasos para el desarrollo de la auto-evaluación

1. Selección de las personas que van a formar parte del grupo para la auto-evaluación.

Es interesante que responda a las preguntas de la herramienta un grupo de personas en las que estén representados todos los agentes de una entidad: personas con discapacidad, personal de apoyo directo, directivos, familias y personal técnico.

No siempre podrán estar representadas todas las personas, pero es importante que se haga un esfuerzo para que así sea, porque esto va a favorecer tener una evaluación que nos dé pistas para mejoras de más calidad, con más sentido y más viables.

Manejar un grupo de 6 a 10 personas para que pueda ser un grupo funcional.

2. Dinamización del grupo de auto-evaluación.

Elegir los días que el grupo va a reunirse para ir analizando las preguntas, dando respuesta a las cuestiones y localizando las evidencias.

El grupo se juntará para explicar las normas de la herramienta, el por qué de esta auto-evaluación y que objetivo se persigue con ella. Buscará las maneras para facilitar la comprensión de la herramienta (entregar a cada persona una copia, poner paneles con las diversas áreas que trabaja, etc...). Se generará un clima de confianza para que todas las personas se sientan libres de compartir su opinión.

3. Recoger las evidencias y analizar aspectos que puedan necesitar una observación.

Durante la auto-evaluación, habrá cuestiones o datos que precisemos llevar a cabo una exploración posterior y así poder recoger las evidencias necesarias que nos den respuesta a esas cuestiones. Para conseguir un análisis claro de la situación es necesario más de un encuentro.

4. Desarrollar el plan de acción con la propuesta de priorización.

Tras haber conseguido la recogida de todas las evidencias de las diversas áreas que la herramienta plantea, pasamos a una siguiente fase en la que analizaremos las prioridades y áreas de mejora que queremos trabajar, teniendo en cuenta la propuesta de priorización que nos presenta la herramienta. Con ello estableceremos un plan de acción que nos ayude a establecer cómo avanzar para conseguir que los buenos apoyos de esas áreas mejoren.

Orientaciones para comprender cómo está organizada la herramienta

La herramienta se encuentra dividida en **3 EJES** diferenciados, en los que cada una de estas áreas contará con una serie de indicadores que nos darán claves para analizar cómo se encuentra la entidad o servicio sobre las diversas cuestiones que favorecen los buenos apoyos:

- **EJE 1:** Entidad y/o servicio
- **EJE 2:** Liderazgo en la práctica
- **EJE 3:** Apoyos directos

En cada área se plantea varios ítems que debemos analizar para conocer cual es la situación de nuestra entidad u organización. De cada uno de ellos habrá que hacer una valoración numérica, siguiendo la siguiente escala propuesta, teniendo en cuenta los aspectos que señalamos a continuación:

1. Ninguna evidencia
2. Poca evidencia
3. Bastante evidencia.
4. Mucha evidencia

En uno de los apartados se explica el porqué se seleccionan estos indicadores, aclaraciones que nos ayudan a entender que se busca con estas preguntas y así ayudarnos en el proceso de indagación.

Para dar respuesta a esta valoración numérica en cada uno de los indicadores, aparecerán unas **preguntas** para la conversación **que requieren una reflexión** sobre si se da ese indicador y si éste da respuesta a las cuestiones que consideramos tiene ese ítem para asegurar que tenemos muchas o pocas evidencias para decir que estamos llevando a cabo.

Lo mas relevante es poder **comentar las evidencias** de ese indicador (recogidas en el apartado de evidencias y observaciones) y queden recogidas para que podemos tener un buen análisis de lo que está sucediendo.

Por último, en cada ítem **iremos recogiendo aquellas ideas** que surgen de la conversación sobre qué áreas de mejora consideramos tener en cuenta a introducir o mejorar par conseguir avanzar en ese ítem hacia los buenos apoyos.

Una vez finalizada la auto-evaluación, recogeremos los diversos datos en las áreas de mejora para pasar a la siguiente fase de **priorización y plan de acción**.

HERRAMIENTA PARA LA
AUTO-EVALUACIÓN DE
LOS BUENOS APOYOS

Eje 1

Entidad y/o servicio

Eje 1**Entidad y/o servicio****Ítem****1**

Asegura que los distintos profesionales están formados en el **desarrollo de metodologías respetuosas** con los derechos de las personas (ej. PCP, ACP, AA, SAACS, RR, etc.)

La formación es un elemento clave para que los buenos apoyos se desplieguen desde metodologías respetuosas con los derechos de las personas. En este sentido, es vital que la formación llegue a todos/as los profesionales desde los técnicos y coordinadores/as hasta los/as de atención directa y que tenga un enfoque práctico y de gran aplicabilidad.

La formación no debe quedarse en acciones puntuales, sino que debe ser un proceso continuo a partir del acompañamiento de la implantación de las metodologías en el día a día. La formación debe guiar la práctica diaria, no sólo estar en un plano teórico.

**1** Ninguna evidencia**2** Poca evidencia**3** Bastante evidencia**4** Mucha evidencia

Preguntas para la reflexión:

- ¿Hay un número de profesionales formados/as suficiente?
- ¿Los/as profesionales valoran como útil la formación recibida?
- ¿Lo aplicáis en el día a día? ¿En qué?
- ¿Se ofrecen diferentes niveles?
- ¿Hay un equipo al que preguntar o hace un acompañamiento de esas formaciones?
- ¿Se promueven foros/equipos o momentos de reflexión relacionados con las formaciones?
- ¿Se ha realizado formación de la mayoría de las metodologías o solo en algunas?
- ¿La formación planificada está basada en las necesidades detectadas en relación con las personas a las que se les presta apoyo?
- ¿La formación en las distintas metodologías ha tenido un enfoque especialmente práctico, donde se ha podido entrenar y aprender su aplicación?

**Evidencias y
observaciones**
Áreas de mejora

Entidad y/o servicio

Existe una **organización flexible** que permite **adaptarse** a las circunstancias, necesidades y deseos personales

Si la organización de los servicios no permite adaptarse a cada persona en cuanto a actividades, horarios, contextos y momentos de apoyo, basados en su plan personal de vida deseado, de nada sirve tener un buen plan de apoyos elegido por la persona, al no poder disfrutar de él por las limitaciones y rigideces del servicio en su funcionamiento y organización diaria.

☐ 1 Ninguna evidencia	☐ 2 Poca evidencia	☐ 3 Bastante evidencia	☐ 4 Mucha evidencia
--	---	---	--

- ¿Las metas de las personas dirigen la actividad de los servicios?
- ¿El día a día del servicio/organización se planifica teniendo en cuenta las necesidades que las personas van teniendo? ¿La organización varía en función de éstas?
- ¿Los horarios de los equipos se han pensado en relación a las necesidades y objetivos que pueden tener las personas?
- ¿La estructura del servicio favorece que las personas puedan tomar decisiones con respecto a los horarios de las actividades de su día a día?
- ¿La organización del servicio permite el ajustes de las actividades a cada persona en base a sus intereses y decisiones, en vez de a los intereses generales del grupo?
- ¿El servicio es flexible hasta el punto de ofrecer apoyos a cada persona en distintos contextos según sus necesidades? (Ej.: hogar, comunidad, etc.)
- ¿Las personas pueden elegir quién les da apoyo según el momento y la actividad?

[illegible]

Áreas de mejora

Eje 1

Entidad y/o servicio

Ítem 3

Existe un **enfoque de servicio** basado en los apoyos en **contextos naturales** y en la **comunidad**

Solo en los contextos naturales, en la comunidad, una persona puede disfrutar de sus derechos en plenitud. La comunidad es el lugar natural donde las personas pueden desarrollar su plan de vida deseado, porque es donde se encuentran las mayores oportunidades para encontrarse con las relaciones, las actividades, los aprendizajes, etc. que desean.

Los servicios de apoyo deberían ser capaces de tener una organización y funcionamiento, pensado para que las personas y sus contextos de participación, cuenten con los apoyos que necesitan para **establecer relaciones satisfactorias y significativas**, así como para encontrar, potenciar y generar oportunidades en el entorno, que les permitan alcanzar sus objetivos, metas y sueños.



1 Ninguna evidencia



2 Poca evidencia



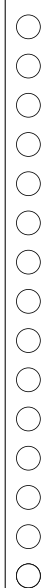
3 Bastante evidencia



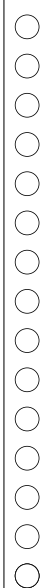
4 Mucha evidencia

Preguntas para la reflexión:

- ¿En qué contexto se planifican los apoyos de las personas? ¿En los contextos del propio centro? ¿En los contextos comunitarios cercanos al centro? ¿En los contextos comunitarios cercanos a donde la persona quiere desarrollar su vida y establecer relaciones y conexiones significativas?
- ¿La organización del servicio permite que las personas puedan construir redes de relación con su entorno?
- ¿Existe una propuesta de trabajo para generar oportunidades en la comunidad en base a los deseos de cada persona? ¿Hay profesionales que se dedican a ello entre sus funciones?
- ¿El servicio se organiza para dar apoyos también a los contextos donde la persona participa y a las personas con las que se relaciona, es decir, familia, vecinos/as, otras personas de la comunidad?
- ¿Existe una planificación de acciones desde el servicio dirigidas a potenciar los apoyos naturales para las personas en los contextos comunitarios donde quiere participar?



Evidencias y observaciones



Áreas de mejora

Eje 1

Entidad y/o servicio

Ítem

4

Existe un **plan de reducción de medidas restrictivas**

Es fundamental tener en cuenta una visión más amplia sobre las prácticas restrictivas, de manera que se genere un proceso de **reflexión y reducción de estas prácticas**, que favorezca y potencie, especialmente, el control de las personas sobre sus vidas, así como generar un modelo de apoyo más centrado en las oportunidades que en la seguridad y el control.

Se debe evitar generar estructuras, contextos, horarios, actividades, relaciones y apoyos profesionales que limiten, de alguna manera, el control de la persona sobre lo que sucede en su día a día y en las decisiones que toma, la participación en los distintos contextos donde quiere que su vida tenga lugar y el disfrute de sus derechos en plenitud.

Un plan de reducción de restricciones, con todo lo que ello implica, es un plan para la prevención y la acción en contra de la vulneración de derechos.



1 Ninguna evidencia



2 Poca evidencia



3 Bastante evidencia



4 Mucha evidencia

Preguntas para la reflexión:

- ¿Se ha generado desde el servicio un espacio para la reflexión sobre el concepto de prácticas restrictivas? ¿Ha habido formación con respecto a ello?
- ¿La organización y funcionamiento del servicio es coherente con la reducción de prácticas restrictivas o favorece estas prácticas?
- ¿La organización y funcionamiento del servicio favorece en el día a día la toma de decisiones, la comunicación, los aprendizajes significativos, la participación deseada en la comunidad, etc. de las personas o están restringidos por ella?
- ¿Se cuenta con un análisis sobre las diversas prácticas restrictivas que tienen cada persona en las distintas actividades de su día a día?
- ¿El servicio cuenta con alguna herramienta incluida en su funcionamiento que analice las dichas prácticas de manera regular? ¿Existen espacios y momentos donde los profesionales, personas, familias y otras personas hablan sobre las prácticas restrictivas identificadas y generan propuestas?
- ¿Se llevan a cabo propuestas de reducción de las prácticas restrictivas a nivel de la organización o servicio? ¿y a nivel de las que se aplican a cada persona, reflexionando sobre el motivo de su uso y posibles alternativas para reducirse?
- ¿La evaluación y análisis de las prácticas restrictivas se refleja en un documento que contiene un plan de acciones para la reducción de las mismas?



Evidencias y observaciones



Áreas de mejora

HERRAMIENTA PARA LA
AUTO-EVALUACIÓN DE
LOS BUENOS APOYOS

Eje 2

Liderazgo
en la práctica

Liderazgo en la práctica

1

Es esencial que en los equipos de liderazgo haya personas suficientemente formadas en las metodologías respetuosas con los derechos de las personas, de manera que puedan acompañar a los equipos desde ese conocimiento y que éste se pueda proyectar en la práctica y generar impacto positivo en la vida de las personas.

☐ 1 Ninguna evidencia	☐ 2 Poca evidencia	☐ 3 Bastante evidencia	☐ 4 Mucha evidencia
--	---	---	--

- ¿Se ha/han formado en metodología tales como ACP, Apoyo Activo, PCP, etc.?
- Además de en metodologías, ¿tiene formación y conocimiento en aspectos relacionados con la ética, derechos, los buenos apoyos y el liderazgo en la práctica?
- ¿La formación que ha recibido ha tenido un enfoque eminentemente práctico?
- ¿Tiene experiencia en llevar estas metodologías a la realidad y al día a día de las actividades y los apoyos que necesitan las personas?
- ¿Actualiza con frecuencia su conocimiento y acude a formaciones?
- ¿Comparte espacios con otros profesionales del ámbito que le permiten su desarrollo profesional aprendiendo de otros/as, para poder integrar mejor los conocimientos en las prácticas diarias?
- ¿Es conocedor/a de buenas prácticas de otros servicios similares?

Evidencias y observaciones

Áreas de mejora

Liderazgo en la práctica

2

Para poder acompañar a los equipos tenemos que pasar tiempo y hacer un proceso de “codo con codo”. Compartir las situaciones diarias, para conocer las rutinas, conocer a las personas y que se impliquen en el día a día de lo que ocurre.

☐ 1 Ninguna evidencia	☐ 2 Poca evidencia	☐ 3 Bastante evidencia	☐ 4 Mucha evidencia
--	---	---	--

Preguntas para la reflexión:

- ¿Tiene un horario concreto para estar dentro de la dinámica diaria del servicio?
- ¿Tiene espacios formales e informales para pasar tiempo con las personas?
- ¿Da apoyos directos en ocasiones y no solo por necesidad de sustitución de algún/a profesional de atención directa?
- ¿Las personas lo/a conocen?
- ¿Tienen una relación positiva con ella?
- ¿Conoce los aspectos relevantes de lo que ocurre en la vida de la gente?
- ¿Comparte actividades y experiencias con las personas y los profesionales de apoyo en distintos contextos de la comunidad?

Evidencias y observaciones

Áreas de mejora

Liderazgo en la práctica

Ítem

3

Tan importante es tener el conocimiento de las metodologías como saber las mejores maneras de desarrollarla en la práctica, en contextos particulares y con personas concretas. Ayudar a los equipos a plasmar las estrategias propias de las metodologías en las situaciones de vida de las personas y en los contextos naturales es una labor esencial.

☐ 1 Ninguna evidencia	☐ 2 Poca evidencia	☐ 3 Bastante evidencia	☐ 4 Mucha evidencia
--	---	---	--

- ¿Acompaña al equipo en revisar, reconducir o introducir las estrategias acordadas en los planes de apoyo?
- ¿Realiza observaciones en vivo en los diversos contextos para analizar las necesidades de herramientas del equipo?
- ¿Ayuda al equipo a resolver situaciones concretas relacionadas con los apoyos a través de estrategias nacidas de las metodologías?
- ¿Aplica su conocimiento de manera práctica acompañando el abordaje de situaciones y apoyos diarios a las personas?

[illegible]

Áreas de mejora

Eje 2

Liderazgo en la práctica

Ítem 5

Capacita y forma a los y las profesionales
en y **desde la práctica**

Apoyar el crecimiento y el desarrollo profesional desde el conocimiento y la experiencia compartida, también es una función importante.

En este sentido, es clave la capacitación de los y las profesionales en el **desarrollo práctico** de los apoyos **y la adaptación** de éstos a cada persona y contexto. El mejor entorno de capacitación son las propias situaciones diarias de apoyos en aquellos lugares donde las personas han decidido que su vida tenga lugar.



1 Ninguna evidencia



2 Poca evidencia



3 Bastante evidencia



4 Mucha evidencia

Preguntas para la reflexión:

- ¿Acompaña en las situaciones cotidianas a los y las profesionales sobre los aspectos teóricos aprendidos para adaptarlos a la realidad del día a día?
- ¿Busca dinámicas y estrategias para poder trabajar con los equipos la teórica, de manera que todos comprendan y sigan el desarrollo práctico de estos aspectos?
- ¿Comparte los espacios de formación con los equipos para generar una formación conjunta y una visión compartida?
- ¿Sirve de modelo participando de las actividades de apoyo a las personas para facilitar el aprendizaje de cómo llevar las estrategias a la práctica?
- ¿Dinamiza espacios creados para que los y las profesionales aprendan unos de otros y construyan un conocimiento teórico-práctico compartido?
- ¿Establece planes de acogida que aseguren una buena incorporación de las nuevas personas de apoyo para que puedan sentirse incorporadas en la dinámica?

Evidencias y observaciones

Áreas de mejora

Eje 2**Liderazgo en la práctica****Ítem 7**

Trata de potenciar un clima de **apoyo y colaboración** entre los y las distintas profesionales

Un equipo funciona si se siente comprometido con sus objetivos, pero también con los que los otros miembros necesitan. En este sentido es fundamental favorecer las **relaciones horizontales**, espacios donde compartir y tomar decisiones conjuntas, la comunicación entre los distintos profesionales, el reparto equilibrado de funciones, la valoración positiva de todas las aportaciones y el apoyo a las fortalezas y la necesidades de cada compañero/a.



1 Ninguna evidencia



2 Poca evidencia



3 Bastante evidencia



4 Mucha evidencia

Preguntas para la reflexión:

- ¿Potencia las relaciones horizontales entre los miembros del equipo, favoreciendo que se repartan roles complementarios y la toma de decisiones compartidas?
- ¿Se preocupa por hacer visibles las fortalezas de cada profesional para el resto del equipo?
- ¿Favorece que los profesionales se preocupen por las necesidades de sus compañeros/as, dando oportunidades para que las compartan y busquen soluciones de manera conjunta?
- ¿Facilita que cada profesional se sienta parte del proyecto y que desarrolle sus capacidades para sentirse parte importante?
- ¿Revisa las funciones que cada profesional tiene para que exista un equilibrio de responsabilidades?

Evidencias y observaciones

Áreas de mejora

Liderazgo en la práctica

Ítem 8

Es tan importante el tipo apoyo que se puede ofrecer a las personas cómo el estilo con el que se hace. Por ello es clave que se pueda ayudar a los profesionales a conocer su estilo de apoyo y a que pueda **valorar** que actitudes y formas de relación son **las más adecuadas** para que además de ofrecer buenos apoyos, se haga desde el respeto y el buen trato.

☐ 1 Ninguna evidencia	☐ 2 Poca evidencia	☐ 3 Bastante evidencia	☐ 4 Mucha evidencia
--	---	---	--

- ¿Hace uso de registros de observación y está presente en el día a día para valorar el estilo de apoyo de cada uno de los y las profesionales?
- ¿Ofrece feedback individual con respecto al estilo de apoyo de los y las profesionales? ¿es modelo para mejorar en los aprendizajes?
- ¿Ayuda a los profesionales a tener herramientas que le permitan la autoevaluación con respecto a su estilo de apoyo con cada persona a la que apoya?
- ¿Escucha e identifica el estilo de apoyo que a cada persona que recibe apoyos le gusta? ¿valora el estilo de apoyo que las personas quieren y asegura que se trabaja y consigue esos apoyos?
- ¿Genera espacios donde las personas que reciben apoyos y los profesionales pueden valorar el clima relacional y generar propuestas de mejora?
- ¿Acompaña para que el equipo tenga una relación positiva con las familias y se establezca una coordinación sobre el día a día de sus familiares?

[illegible]

Áreas de mejora

Liderazgo en la práctica

Se asegura que cada persona tiene un plan de apoyos basado en sus **necesidades, metas y sueños**

Después vendrá la necesidad de acompañar el despliegue en la práctica de dicho plan, asegurando el uso de metodologías y relaciones respetuosas con los derechos de las personas.

☐ 1 Ninguna evidencia	☐ 2 Poca evidencia	☐ 3 Bastante evidencia	☐ 4 Mucha evidencia
--	---	---	--

- ¿Asegura que las personas participan y toman las decisiones en su plan de vida y apoyos?
- ¿Ayuda a encontrar los facilitadores necesarios para que la persona pueda expresar sus necesidades, metas y sueños?
- ¿Acompaña a los profesionales para ayudarles a desarrollar el plan en el día a día de las personas?
- ¿Potencia procedimientos para valorar si los apoyos y actividades están siendo coherentes con las decisiones de las personas reflejadas en el plan?
- ¿Establece revisiones del plan y su ejecución donde participan las personas que reciben apoyos, profesionales y familias?
- ¿Recoge la satisfacción y mejoras para avanzar en su plan de apoyo?

Evidencias y observaciones

Áreas de mejora

HERRAMIENTA PARA LA
AUTO-EVALUACIÓN DE
LOS BUENOS APOYOS

Eje 3

Apoyos
directos

Eje 3**Apoyos directos****Ítem****1**

Garantizan que las personas **participan** activamente de su planificación personal de apoyos

Es fundamental la presencia de las personas, asegurando la presencia pero que además sea una participación significativa. Ya sea porque tengan una participación directa o porque se usan estrategias para asegurar que se hace la **mejor interpretación vital** desde su perspectiva y estilo de vida.

**1** Ninguna evidencia**2** Poca evidencia**3** Bastante evidencia**4** Mucha evidencia**Preguntas para la reflexión:**

- ¿Hay planificaciones personales?
- ¿Se hacen con el círculo de apoyo?
- ¿La persona está presente?
- ¿Tienen una participación directa? O si no es posible ¿está al menos presente?
- ¿Se usan estrategias de participación indirecta?
- ¿Se usa la traducción vital?

Evidencias y observaciones**Áreas de mejora**

Apoyos directos

Ayudan a las personas a **comunicar y expresar**
sus **necesidades y deseos**

Permite su participación de forma directa. Es importante que los sistemas acompañen a la persona en todos los entornos porque les permitan comunicarse de forma espontánea y generalizada. Los profesionales son interlocutores eficaces, que provocan que se den espacios de comunicación frecuente, diaria y rica.

☐ 1 Ninguna evidencia	☐ 2 Poca evidencia	☐ 3 Bastante evidencia	☐ 4 Mucha evidencia
--	---	---	--

- ¿Se indaga sobre cómo se expresa la persona (comunicación no verbal, vocalizaciones, gestos, etc.)?
- ¿Se recoge cómo expresa todas las funciones comunicativas (pedir, rechazar, relacionarse con otras, hacer comentarios, compartir lo que ha ocurrido, charlar, etc.)?
- ¿Propiciamos momentos y tiempos para que las personas se expresen?
- ¿Ajustamos los tiempos y nuestra manera de interactuar para que la persona pueda manifestarse?
- ¿Se pregunta directamente a las personas lo que desean?
- ¿Las personas que lo requieren tienen sistemas alternativos y/o aumentativos para expresarse?, ¿se ha seguido un proceso de aprendizaje y acompañamiento para que la persona lo use de forma funcional?
- Hay personas o un equipo que lidera la implementación de los diferentes SAAC? ¿el sistema se usa de forma generalizada en todos los entornos y con todas las personas?
- Buscamos maneras para que puedan interactuar con otras personas: compañeras de piso, personas de la comunidad?

Evidencias y observaciones

Áreas de mejora

Apoyos directos

5

Es importante que los entornos sean previsibles y comprensibles para las personas, que la información no sólo la manejen los profesionales. Asegurar que los **apoyos** que hay en la casa se usan **de una manera funcional**. Es importante que se informe de los cambios y de las actividades de interés con la antelación que la persona necesita (ajustado a sus características).



1 Ninguna evidencia



2 Poca evidencia



3 Bastante evidencia



4 Mucha evidencia

- ¿Hay unas rutinas significativas, que les orientan?, ¿las rutinas se convierten en monotonía?,
- ¿Aseguramos que se da apoyo a las personas de la misma forma en rutinas que son relevantes (ej. se sigue el mismo orden por las mañanas, se dan los mismos apoyos para el vestido, la comida, etc.)?
- ¿Se ajustan los tiempos de anticipación a la persona (ej. a Juan se le avisa de algo que le gusta con un mes de antelación pero a María el mismo día)?
- ¿Se informa sobre los cambios que va a haber en sus vidas?
- ¿Se ajustan los apoyos para dar dicha información: apoyos visuales, paneles de información, apoyos táctiles, auditivos, objetos, elementos del entorno, etc.?

[illegible][illegible]

Eje 3

Apoyos directos

Ítem 6

Favorecen una **salud física y emocional** satisfactoria

La calidad de vida habla de estas dos dimensiones, de forma separada aunque sabemos que tienen mucha relación entre ellas. Identificar las variables de salud física que en cada persona son relevantes a tener atendidas, va a ser **preventivo y generador de bienestar** (ej. Ir al fisio cada mes para evitar dolores por contracturas o detectar un estreñimiento de manera precoz). Dar información y ofrecer múltiples oportunidades relacionadas con los intereses de las personas en ambientes naturales, realizando ejercicio físico o cualquiera de las rutinas saludables recomendadas para cualquier ciudadano/a, permitirá que las personas cuenten con **hábitos saludables** de manera regular.

Conocer cómo identificar las “señales de alarma” en las personas cuando algo no va bien, es preventivo y necesario para hacer un abordaje temprano de la situación. Todas las personas para cuidar nuestro bienestar necesitamos rutinas saludables, actividades con las que disfrutamos y estrategias o momentos en los que “descargamos” o nos relajamos o desconectamos para poder llevar el día a día.



1 Ninguna evidencia



2 Poca evidencia



3 Bastante evidencia



4 Mucha evidencia

Preguntas para la reflexión:

- ¿Tienen información sobre dolencias y patologías de las personas?, ¿tienen registros o indicadores que alertan de malestar cuando las personas no lo pueden comunicar?
- ¿Favorecen rutinas saludables: aire libre, ejercicio físico, etc.?
- ¿Se aseguran revisiones necesarias por edad y condición?
- ¿Tienen estrategias para motivar a las personas en el autocuidado?
- ¿Tienen indicadores o señales de alarma para conocer cómo se encuentran cada persona a nivel emocional si la comunicación directa no es suficiente?
- ¿Cuentan con actividades dirigidas al disfrute y bienestar en la rutina semanal?
- Las personas que lo necesitan ¿cuentan con actividades sensoriales, de relajación, de descarga que les permiten llevar las rutinas diarias con un nivel de estrés regulado?

Evidencias y observaciones

Áreas de mejora

Eje 3

Apoyos directos

Ítem

7

Permiten a la persona tomar decisiones
frecuentes en su vida diaria

A la mayoría de las personas (con y sin discapacidad) les gusta ser independientes, decidir por sí mismos y sentir que no se les pautan todo lo que hacen.

Es importante que la persona pueda **decidir si necesita apoyo** para tomar decisiones y en tal caso, elegir a las personas que forman parte de su **círculo de apoyo**. Es menos probable que haya problemas de conducta cuando la persona está haciendo cosas que ha elegido hacer o con personas con las que han elegido estar.

Es esencial prestar especial atención en los procesos de toma de decisiones de las personas con grandes necesidades de apoyo y planificar estrategias que nos permitan hacer la mejor interpretación posible de su voluntad.



1 Ninguna evidencia



2 Poca evidencia



3 Bastante evidencia



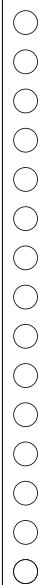
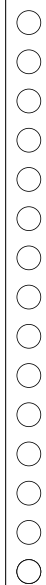
4 Mucha evidencia

Preguntas para la reflexión:

- ¿Se evalúa la capacidad de elección de las personas?
- ¿Se ofrecen los apoyos ajustados a cada persona para que pueda elegir y decidir?
- ¿Se enseña a elegir a las personas que tienen dificultades para hacerlo?
- ¿Se dan oportunidades a diario para elegir?
- ¿Se respetan sus elecciones?
- Esta información (la enseñanza de la elección, los apoyos necesarios, etc...), ¿queda reflejada en algún documento para conseguir que se usen los mismos apoyos entre profesionales?
- ¿Las personas pueden equivocarse?
- ¿Se usan la traducción vital con aquellas personas que lo precisan?
- ¿Se planifican estrategias de observación cuando es preciso para identificar preferencias, sensaciones... de las personas para incorporarlas en la toma de decisiones?

Evidencias y observaciones

Áreas de mejora



Eje 3

Apoyos directos

Ítem 8

Posibilitan la creación de oportunidades en los distintos contextos para **el desarrollo personal**

El desarrollo personal es una de las dimensiones de calidad de vida, necesitamos **sentir que conseguimos logros** a lo largo de la vida. A veces son aprendizajes y otras veces retos o ver que lo que hacemos impacta positivamente en los demás.

Para tener retos, debemos tener amplios campos de experiencias. Algunas personas pueden mostrar resistencia a probar cosas, pero tienen campos de experiencia tan reducidos que nuestro rol es acompañar a la persona para abrirse a algunas **experiencias nuevas**, basadas en intereses y con estrategias de motivación respetuosas.



1 Ninguna evidencia



2 Poca evidencia



3 Bastante evidencia



4 Mucha evidencia

Preguntas para la reflexión:

- ¿Las personas identifican cosas que les gustaría conseguir con su círculo de apoyo?, ¿cuentan con procesos de aprendizaje basados en el apoyo activo?, ¿tienen metas a medio/largo plazo?
- ¿Se posibilitan oportunidades nuevas para que las personas amplíen sus experiencias?, ¿estas oportunidades son similares a las personas de su edad?
- ¿Se invita a las personas a hacer actividades nuevas?, ¿hay en el equipo un conjunto de estrategias respetuosas que ponen en juego para motivar a las personas que más les cuesta a realizar actividades novedosas?
- ¿Hay un plan para buscar oportunidades en la comunidad, potenciar las que existen para favorecer la participación de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, o crear nuevas oportunidades en caso de que sea necesario?

Evidencias y observaciones

Áreas de mejora

Eje 3

Apoyos directos

Ítem

9

Ponen en marcha acciones hacia los **contextos de participación y de las relaciones**, no sólo hacia la persona

Una comunidad inclusiva, acogedora, amable y potenciadora de la diversidad es un espacio que se construye y en el que todas las personas deben ser **visibles y aportar** en primera persona. Los talentos y habilidades se visibilizan sólo por el mero hecho de que las personas están presentes.

Por eso es importante que planteemos que los planes de vida basados en intereses y en resultados personales deben contemplar acciones concretas en la comunidad. En la medida que estas acciones se planifican dentro de los planes de vida, se despliegan estrategias y recursos para poder desarrollarlas y también para poder evaluarlas.



1 Ninguna evidencia



2 Poca evidencia



3 Bastante evidencia



4 Mucha evidencia

Preguntas para la reflexión:

- ¿Están identificados los activos de la comunidad de referencia de la persona?
- ¿Se recogen dentro del Plan de vida de la persona acciones de apoyo a los contextos comunitarios además de las acciones de apoyo a la persona?
- ¿Se plantean acciones con los entornos para garantizar que sean accesibles en general?
- ¿Se trabaja la relación y el vínculo positivo para la colaboración con personas clave de la comunidad?
- ¿Se trabaja para identificar y/o crear oportunidades nuevas para la persona en la comunidad?
- ¿Se identifican y colabora en los diferentes espacios comunitarios en los que se abordan necesidades o retos del barrio o pueblo?
- La relación de la Entidad con el entorno, ¿se basa en cubrir sus necesidades y reivindicar derechos o en aportar a los retos que preocupan a la comunidad?

Evidencias y observaciones

Áreas de mejora

Eje 3**Apoyos directos****Ítem 10**Ayudan a la persona a **participar de la vida en comunidad**

Todas las personas necesitan estar presentes en la comunidad y ser parte de ella en lo cotidiano, a diario.

La participación se construye como **proceso vinculándose a aquello que te interesa**, bien porque quieres aprender una destreza (a tocar la guitarra) o porque tienes inquietudes con respecto a un tema (la ecología, la naturaleza, sus derechos como mujeres, la sostenibilidad del planeta, inquietudes culturales...) o porque el interés por desarrollar algo en común o defender alguna causa, por ejemplo. Las personas con discapacidad intelectual pueden tener diferentes roles en su comunidad. Por ello debemos desarrollar estrategias de apoyo a la persona y a los **recursos del barrio o pueblo** para que las personas puedan ser clientes o consumidores de servicios, pero también puedan desarrollar roles más activos, participando en el diseño de iniciativas, en debates que se den en el barrio, como alumnos/as o como personas expertas... tengan las necesidades de apoyo que tengan.

**1** Ninguna evidencia**2** Poca evidencia**3** Bastante evidencia**4** Mucha evidencia

Preguntas para la reflexión:

- ¿Se trabaja dando apoyos en la comunidad de referencia de la persona o en la comunidad de referencia de la Entidad?
- ¿Se identifican retos comunitarios o espacios comunitarios en los que pueda haber personas con intereses compartidos con la persona a la que prestamos apoyo?
- ¿Se presta apoyos a la persona para participar en recursos de participación ciudadana (asociaciones culturales, asociaciones de mujeres, asociaciones de juventud, asociaciones de vecinos...)?
- ¿Se apoya a la persona para que desarrolle diferentes roles además del de mero usuario/a?
- ¿Se presta apoyo a la persona para participar en actividades de reivindicación de derechos vinculados a la discapacidad y a otros intereses de la persona?

Evidencias y observaciones
Áreas de mejora

Eje 3

Apoyos directos

Ítem 11

Permiten y facilitan a la persona a **contribuir a la vida de otras**

La vida es vida de calidad cuando tenemos vínculos que son significativos para cada uno/a de nosotros/as. No es diferente para las personas con DID independientemente de sus necesidades de apoyo.

Necesitamos **identificar los talentos y habilidades** con los que las personas pueden contribuir, prestando apoyos a las personas para que, estando presentes en los contextos comunitarios, puedan participar en primera persona. Esto favorece conocerse con otras personas, amplía la posibilidad de construir vínculos y nos ayuda a visibilizar las contribuciones que las personas a las que prestamos apoyos pueden realizar al entorno, bien por su **experiencia**, bien por tener una habilidad para ello, bien por el mero hecho de **estar presentes**.



1 Ninguna evidencia



2 Poca evidencia



3 Bastante evidencia



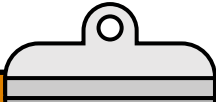
4 Mucha evidencia

Preguntas para la reflexión:

- ¿Se evalúan las situaciones de interacción de las personas?
- ¿Se dedica tiempo suficiente a apoyar a la persona en contextos comunitarios para que tenga ocasión de generar vínculos?
- ¿Identificamos un talento, habilidad... de cada una de las personas a las que prestamos apoyo, especialmente de las personas con más necesidades de apoyo? ¿visibilizamos las contribuciones de las personas a las que prestamos apoyos en los entornos del barrio o el pueblo? (contribuciones del “estar”, el “ser” o el “hacer”)
- ¿Apoyamos a las personas con discapacidad intelectual con grandes necesidades de apoyo para que expresen su punto de vista, compartan sus experiencias y habilidades... en primera persona en su barrio o pueblo?
- ¿Prestamos apoyos a las personas con más necesidades de apoyo para desarrollar diferentes roles y tener reputaciones positivas?

Evidencias y observaciones

Áreas de mejora



Anexo 2

HERRAMIENTA PARA LA ELABORACIÓN DE **PLANES DE IMPLEMENTACIÓN DE LOS BUENOS APOYOS**

PLAN DE ACCIÓN

SOBRE ESTE DOCUMENTO

Esta herramienta nace de la necesidad de hacer un proceso continuo de revisión y mejora en la manera de dar apoyo a personas que viven en comunidad (proyecto MI CASA: UNA VIDA EN COMUNIDAD). Para ello, se ha generado una herramienta de evaluación de los buenos apoyos, que hay que trabajar previamente. En ella obtienes una impresión global de la implementación de buenos apoyos y te ayuda a identificar acciones relacionadas en tu Entidad o Servicio, con cada uno de los ejes que plantea:

- Entidad y/o servicio
- Liderazgo en la práctica
- Apoyos directos

Tras esta evaluación, vamos a plantear un proceso de planificación de acciones para asegurar que se consiguen mejoras. Proponemos un proceso de planificación ágil que abarque como máximo 9 meses y permita a las entidades poner en marcha la consecución de objetivos relacionados con la presentación de las acciones necesarias para los buenos apoyos.

Todas las indicaciones que ofrecemos deben tomarse como orientativas y ayudar a los equipos a identificar cuál es el proceso más adecuado para su momento concreto y sus necesidades.

Vamos a intentar asegurar que los equipos recogen los datos de la herramienta de evaluación (**SINTETIZA**), que establecen las acciones más impactantes y urgentes (**PRIORIZA**), que aseguran que estas acciones están en consonancia con las dimensiones clave del proyecto MI CASA:UNA VIDA EN COMUNIDAD (**ALINEA**), que las pasan a resultados o acciones bien identificadas (**CONCRETA**) y que tienen en cuenta cómo asegurar que el plan se implemente e impacte en la vida diaria de las personas (**ACTÚA Y REVISAS**).

PROCESO DE PLANIFICACIÓN

PRIMER PASO: EVALUACIÓN

Antes de hacer el plan

Trabajar la herramienta de evaluación de apoyos en las tres áreas en la organización

SEGUNDO PASO: ELABORACIÓN DEL PLAN

SINTETIZA

ACTÚA Y
REVISA

PRIORIZA

ALINEA

CONCRETA

1 SINTETIZA

QUÉ TENEMOS

Hemos terminado de pasar la herramienta de Evaluación de buenos apoyos con sus tres ejes:

1. Entidad/servicio
2. Liderazgo en la práctica
3. Apoyos directos

De cada ítem tenemos acciones de mejora identificadas.

SINTETIZA

Parece más fácil pensar en un plan de acción que desarrolle acciones que tienen un FOCO común, (un sentido entre ellas), mejor que acciones sueltas de áreas diferentes.

Ahora revisa las acciones de mejora que habéis definido e intenta agruparlas en focos comunes, que dará un sentido global al plan.

Ahora tendrás:

1. Listado de acciones de mejora concretas.
2. Un foco o varios que den sentido al plan.

EJEMPLO

Revisando las acciones de mejora tenemos:

- La implementación de SAAC.
- La implementación de estrategias de interpretación vital en el servicio.
- Elaboración de planes de aprendizaje.
- Elaboración de planes de oportunidades
- Implementación del feedback como estrategia de acompañamiento a los equipos

Podemos agrupar estas acciones en dos focos

1. El apoyo a la toma de decisiones.
2. Implementación de la metodología de Apoyo activo.

Ambos focos pueden tener diversas acciones relacionadas y más concretas.

2 PRIORIZA

QUÉ TENEMOS

Un foco o varios focos en los que incidir, con acciones de mejora en muchas áreas.

PRIORIZA

Este es un momento clave en la toma de decisiones para la elaboración del PLAN DE ACCIÓN.

Hay que decidir qué acciones abordar, pensando en que hay un tiempo limitado (no te recomendamos que sea más de 9 meses). No podemos abordarlo todo, hay que PRIORIZAR.

Os proponemos la matriz siguiente para valorar cada acción en función de su IMPACTO y de la URGENCIA con la que necesite desarrollarse. Esta matriz te ayudará a priorizar las acciones que se van a realizar.

MATRIZ

MATRIZ DE PRIORIZACIÓN

	MATRIZ DE PRIORIDADES	
	ALTO IMPACTO	BAJO IMPACTO
Urgente		
No urgente		

LEYENDA DE EJES

IMPACTO: En la vida diaria de las personas a las que se presta apoyo (relacionado con la organización de equipos, apoyos, procesos...)

URGENCIA: referido a si la acción concreta no puede esperar a llevarse a cabo o puede abordarse más adelante.

2
PRIORIZA

Matriz de prioridades

ALTO IMPACTO

BAJO IMPACTO

URGENTE
NO URGENTE

3 ALINEA

QUÉ TENEMOS

Cada equipo ha priorizado acciones y tiene claras las que son prioritarias actualmente.

ALINEA

Es momento de asegurar que las acciones están alineadas con dimensiones clave del proyecto MI CASA: UNA VIDA EN COMUNIDAD. Estas dimensiones son:

- Empoderamiento de las PDID.
- Vida en comunidad.
- Liderazgo en la práctica.
- Metodologías centradas en la persona

En la próxima página os proponemos una tabla en la que se valora si las acciones prioritarias tienen en cuenta estas dimensiones o enfoques. Y proponemos incluir alguna acción o modificación para asegurar que están contempladas.

PREGUNTAS

PREGUNTAS PARA ALINEAR ACCIONES DE MEJORA

• DIMENSIÓN EMPODERAMIENTO DE LAS PDID

¿Las acciones priorizadas tienen en cuenta apoyos y oportunidades para que las personas tengan el control de todos los aspectos de su plan de vida?

• DIMENSIÓN VIDA EN COMUNIDAD

¿Las acciones priorizadas garantizan que las PDID están presentes, participan y contribuyen en la comunidad en su día a día?

• DIMENSIÓN LIDERAZGO EN LA PRÁCTICA

¿Se cuenta con mecanismos para acompañar a los equipos en el día a día?

• DIMENSIÓN METODOLOGÍAS CENTRADAS EN LA PERSONA

¿Cómo podemos identificar no sólo recursos comunitarios, sino aquellos activos que aportan un valor especial?

¿Con qué talentos, habilidades podemos contribuir?

¿Cuáles son los retos de nuestro barrio, pueblo?

¿Cómo podemos co-crear con la comunidad para poder afrontar los retos que esta tiene?

3 ALINEA

ACCIÓN DE MEJORA

Define la acción de mejora que habéis priorizado en el paso anterior

DIMENSIONES PARA ALINEAMIENTO

EMPODERAMIENTO

¿Las acciones priorizadas tienen en cuenta apoyos y oportunidades para que las personas tengan el control de todos los aspectos de su plan de vida?

VIDA EN COMUNIDAD

¿Las acciones priorizadas garantizan que las PDID están presentes, participan y contribuyen en la comunidad en su día a día?

LIDERAZGO EN LA PRÁCTICA

¿Se cuenta con mecanismos para acompañar a los equipos en el día a día?

DESARROLLO DE LA COMUNIDAD

¿Cómo podemos identificar no sólo recursos comunitarios, si no aquellos activos que aportan un valor especial? ¿Con qué talentos, habilidades podemos contribuir? ¿Cuáles son los retos de nuestro barrio, pueblo? ¿Cómo podemos co-crear con la comunidad para poder afrontar los retos que estatiene?

ACCIÓN ALINEADA

Introduce las acciones después de haber reflexionado en torno a los focos del proceso.

4 CONCRETA

QUÉ TENEMOS

Un listado de acciones prioritarias, que están alineadas con las dimensiones clave del proyecto Mi Casa: una vida en comunidad.

CONCRETA

Es tiempo de operativizar en PLAN DE TRABAJO para los próximos meses.

1. Los OBJETIVOS que queréis lograr.
2. Las ACCIONES necesarias para desarrollarlos.
3. El CALENDARIO DE EJECUCIÓN de cada una de las acciones.
4. Las PERSONAS / ALIADOS que intervienen en el plan y llevan a cabo las acciones.
5. INDICADORES de resultado a 3 meses, 6 meses y 9 meses.

Vamos a proponeros un proceso de elaboración de derecha a izquierda. Te lo explicamos en el cuadro adjunto.

EXPLICACIÓN PROCESO

AHORA
YA!

TRES
MESES

SEIS
MESES

NUEVE
MESES

Explicación del proceso de derecha a izquierda

La planificación de derecha a izquierda es una estrategia que parte de definir los resultados que queremos lograr en primer lugar para diseñar las acciones a partir de ellos y de forma progresiva preguntándonos qué tendríamos que estar haciendo en cada momento del proceso.

Por ello, empezad definiendo el resultado que queréis ver en 9 meses.

Planteaos después que tendríamos que tener terminado en 6 meses.

En función de este, definid lo que sería necesario tener hecho a los tres meses, y por último, el punto de partida.

Al final de este documento encontrareis una planilla orientativa para configurar el plan.

RESULTADO MAL DEFINIDO: A los 9 meses habremos mejorado la calidad de vida de las personas de la vivienda.

RESULTADO BIEN DEFINIDO: A los 9 meses habremos recogido y documentado seis buenas prácticas de apoyo en relación a los procesos de toma de decisiones de las 3 personas con problemas de comunicación de las viviendas.

EJEMPLO

4
CONCRETA

PLAN DE ACCION	☒ INICIAL	☐ 3 MESES	☐ 6 MESES	☐ 9 MESES
ACCION DE MEJORA	Identificación de oportunidades y prestación de apoyos en entornos comunitarios			
RESULTADO	INDICADORES	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	ENTREGABLES
Reflexión sobre estilo de apoyo en comunidad	- 3 Sesiones de reflexión realizadas - Decálogo de buenas prácticas en el apoyo en comunidad	- Identificar con cada miembro del equipo una buena práctica realizada en comunidad para trabajar con ellas en sesiones - Trabajar en tres sesiones: Sesión 1: claves de una buena intervención. Sesión 2 y 3: Análisis de buenas prácticas recopiladas con el equipo y establecimiento de decálogo	Primera quincena de enero Segunda quincena de enero Febrero	- Listado de buenas prácticas valoradas por el equipo - Decálogo de buenas prácticas.



PLAN DE ACCION	☐ INICIAL	☐ 3 MESES	☐ 6 MESES	☐ 9 MESES
ACCION DE MEJORA				

RESULTADO	INDICADORES	ACCIONES	TEMPORALIZACIÓN	ENTREGABLES
	-			

5 ACTÚA Y REVISA

QUÉ TENEMOS

Un PLAN DE TRABAJO definido para los próximos 9 meses en los que hemos recogido nuestros objetivos, acciones, calendario y personas implicadas.

ACTÚA Y REVISA

ACTÚA

Ahora es necesario pensar en aspectos clave de soporte del plan. Es el momento de revisar los conceptos de liderazgo en la práctica para revisar si la entidad es capaz de que el plan impacte en la vida diaria de las personas.

En el cuadro presentamos un listado de estos aspectos a modo de preguntas.

REVISA

Es necesario revisar cada tres meses cómo vamos con el plan. Para ello revisa tus indicadores y las claves que te proponemos en la tabla.

ASPECTOS CLAVE

ASPECTOS DE SOPORTE DEL PLAN (preguntas para reflexionar):

¿CÓMO VAMOS A GARANTIZAR QUE EL PLAN TIENE IMPACTO EN EL DÍA A DÍA DE LAS PERSONAS?

¿CÓMO LO VAMOS A COMUNICAR AL RESTO DE LA ENTIDAD?

¿CÓMO NOS VAMOS A COMUNICAR?

¿CÓMO VAMOS A CONSEGUIR QUE EL EQUIPO ESTÉ IMPLICADO A LO LARGO DE TODO EL PROCESO?

¿QUIÉN MÁS TIENE QUE ESTAR IMPLICADO?

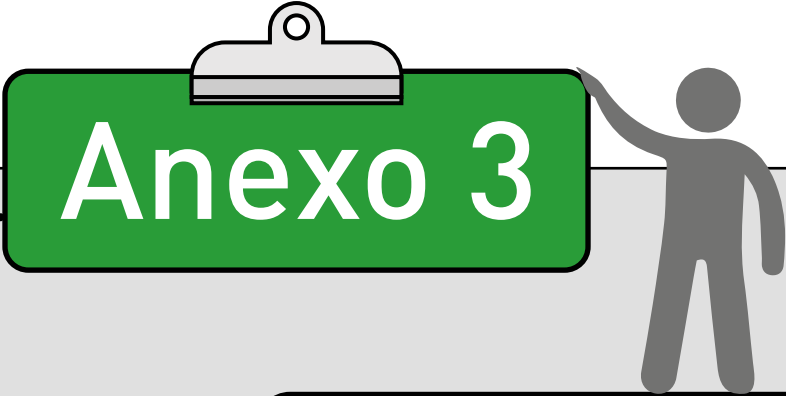
¿CUÁNDO, CÓMO Y PARA QUÉ NOS VAMOS A REUNIR?

¿QUÉ MECANISMOS DE CAMBIO ÁGIL O DE ADAPTACIÓN A LO QUE VA SUCEDIENDO VAMOS A TENER?

¿CÓMO VAMOS A IR CELEBRANDO LOS ÉXITOS?

¿CÓMO VAMOS A ACOMPAÑAR A LOS EQUIPOS DE APOYO DIRECTO?

5
**ACTÚA
Y
REVISA**



Anexo 3



Píldoras formativas en procesos de acompañamiento

Píldora

1

Gestión de oportunidades de control

Píldora

2

Gestión emocional

Píldora

3

Gestión de la comunicación

Píldora

4

Gestión de oportunidades en la comunidad

Píldora

5

Gestión de soluciones innovadoras

Píldora
1

Gestión de oportunidades de control

Autora: Almudena Calero Gil

Competencia: dar oportunidad de control en el día a día

Descripción de la competencia

● **CONTROL** se define como dominar, dirigir, mandar. La mayor parte de las personas tenemos cierto grado de control en nuestras vidas.

El control no suele ser absoluto, suele ser en un mayor o menor grado según qué decisiones-. Además, implica poder cambiar, y sentir que si algo pasa en tu vida puedes **INFLUIR** y hacer cosas al respecto.

Marco teórico

● **CONTENIDOS** que vamos a ver:



1. Control. El poder de las personas y su percepción de control
2. El control enfocado en el día a día Vs decisiones vitales
3. Participación - comunicación - control
4. La escalera de participación (adaptada de Roger Hart)
5. Control en decisiones de grupo y en decisiones individuales
6. La influencia de las creencias de los profesionales en nuestra manera de apoyar: ideas limitantes e ideas generadoras
7. Ejemplos a diferentes niveles del día a día: mis rutinas personales, las rutinas de vivienda/grupo, las acciones de la entidad, etc.

[illegible]

Situación 2: “Javier es una persona a la que le cuesta elegir. Si le planteas varias opciones suele responder la última que hayas dicho. Hoy vamos a acompañarle un rato después de que se levanta de la siesta. Le toca cambiarse el pañal, preparar la merienda y es el encargado de sacar la basura los domingos. Vamos a pensar cómo lo haríamos”.

Paso dentro de la actividad o rutina	Lluvia de ideas para ofrecer oportunidades de control

● Ideas para trabajar en la puesta en común

A la vuelta de los grupos, en grupo grande. Iremos comentando las expectativas maximizadas o minimizadas de cada situación analizada. Y dejaremos también un espacio para recoger las lluvias de ideas de estrategias para aumentar el control en estas dos situaciones. Con esta poca información de las personas se trata de que generen numerosas estrategias, que todas pueden ser válidas en diferentes contextos.

Ideas importantes a resaltar en el grupo:

- Nuestras creencias influyen en si generamos o no oportunidades de control .
- Es fácil irnos a los extremos de maximizar o minimizar, se trata de equilibrar y estar en tensión entre ellos.
- Desde la minimización de expectativas llegamos a no dar oportunidades porque son creencias limitantes.
- Identificar nuestras creencias y las del equipo es importante; una buena estrategia para ello es identificar esas creencias sobre las rutinas diarias, porque es ahí donde realmente vemos la realidad de las expectativas.
- Podemos con nuestra manera de apoyar generar más experiencias de control.
- Cuando las personas tienen más experiencias, se hacen más competentes en elegir y decidir.

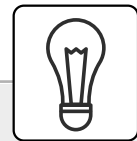
EJERCICIO para desarrollar entre sesiones

- **Nombre:** Identifica oportunidades
- **Objetivo:** desde las rutinas diarias identificar de grado de control actual y cómo dar un paso más.
- **Dinámica:** Dividiremos la sala en dos o tres grupos según el número de personas que haya en la sala.

Escoger a un número de profesionales que vayan a participar en esta práctica (puede ser todos los del equipo o menos, según posibilidades). Cada profesional del equipo va a fijarse en una de las personas a las que da apoyo. Y va a elegir 3 rutinas de su día a día. En esas rutinas va a observar cuál es su grado de participación y control, qué oportunidades se le ofrecen actuales. Le pediremos que ponga un número basado en la escalera de participación y, por último, se va a plantear qué se podría hacer para dar un paso más.

Te recomendamos que un día la observación se centre sólo en lo que pasa actualmente, si se le ocurren ideas puede anotarlas ya en la tabla. Pero se trata de un día observar con el foco a lo que pasa actualmente y luego dedicar otro día a generar ideas para dar un paso más. Esta última parte puede hacerla con la propia persona, con compañeras, hablando con la familia...

Una vez realizado este proceso, sería interesante ponerlo en común en un espacio grupal y llegar a conclusiones de mejora de los apoyos para cada una de las personas observadas; pero también si hay que hacer algún cambio o propuesta en el funcionamiento de la vivienda o de la entidad.

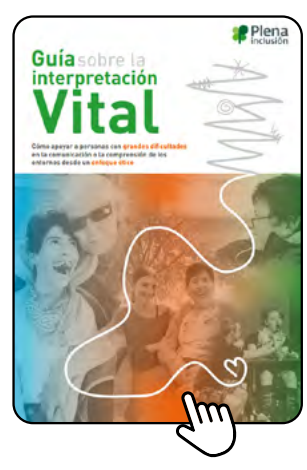
● **Material necesario:**

Actividad o rutina	¿En qué ámbito?	Oportunidades de control actuales	Numera del 1 al 8 (escalera de participación)	IDEAS para dar un paso más
	☐ Individual ☐ Individual en el entorno comunitario ☐ En grupo ☐ En la entidad			
	☐ Individual ☐ Individual en el entorno comunitario ☐ En grupo ☐ En la entidad			
	☐ Individual ☐ Individual en el entorno comunitario ☐ En grupo ☐ En la entidad			

● **Escalera de participación:**

1. Manipulación: utilizamos a las personas para conseguir algo.
2. Decoración: la persona está presente pero no opina, ni se tiene en cuenta su forma de entender lo que ocurre ni de expresarse.
3. Participación simbólica: la persona participa, pero su opinión no se tiene en cuenta.
4. Información: cuando se le proporciona a la persona toda la información que le afecta.
5. Consulta: cuando además de informar, preguntamos acerca de la opinión de las propias personas afectadas.
6. Iniciado: cuando las personas participan en el proceso, pero no ha sido su iniciativa.
7. Iniciado y dirigido: cuando las personas con discapacidad lideran el proceso.
8. Iniciado y compartido: es la fase de participación compartida, donde las personas y los apoyos lideran y deciden juntas lo que va a ocurrir. Es la fase que denominamos de “coliderazgo”.

Otras fuentes para profundizar



Píldora 2

Gestión emocional

Autora: Laura Velayos Amo
(Equipo Iridia)

Competencia: gestión emocional de los equipos

Descripción de la competencia

Tenemos diferentes sistemas para afrontar y regular nuestras emociones según Paul Gilbert:

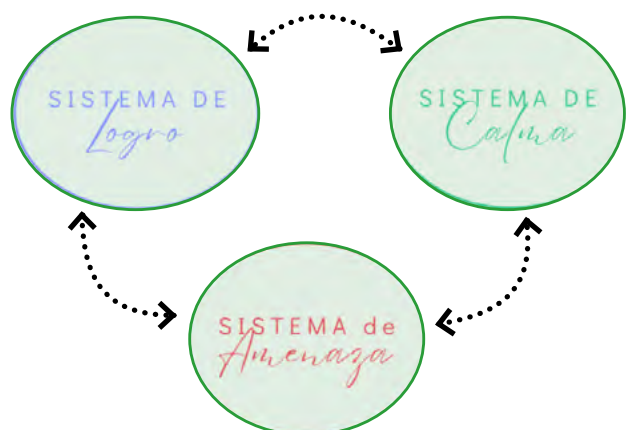


SISTEMA DE AMENAZA Y AUTOPROTECCIÓN: está diseñado para detectar peligros y amenazas. Activa las respuestas de lucha o huida. Nos protege del peligro. Desencadena emociones de miedo, ira o ansiedad.

SISTEMA DE IMPULSO O LOGRO: motiva la búsqueda de recursos y logros. Nos impulsa a alcanzar metas y obtener recompensas. Genera emociones y sentimientos de progreso, logro, satisfacción y éxito.

SISTEMA DE CALMA Y SATISFACCIÓN: pretende regular el estrés y nos permite llegar a la tranquilidad y la calma. Fomenta la atención y el cuidado en nosotros mismos y hacia los demás.

El malestar se asocia al desequilibrio entre los sistemas. Veremos cómo podemos conseguir un mayor equilibrio con dos líneas de acción: PERSONALES Y ORGANIZACIONALES.



Marco teórico



● CONTENIDO del video:

1. Concepto de regulación emocional: sistema de GILBERT.
2. Acciones a llevar a cabo por la organización.
3. Acciones que puede realizar el profesional.

La competencia en la práctica

EJERCICIO para desarrollar en la sesión

- **Nombre:** Mis sistemas de regulación emocional
- **Objetivo:** reconocer qué activa los sistemas de regulación emocional en el entorno laboral
- **Dinámica:** partiendo de los tres círculos de regulación emocional, piensa qué activa cada uno de ellos cuando estás en el entorno laboral. Después de hacerlo individualmente, compartirlo en grupos pequeños para ponerlo en común y que, al terminar, se pueda resumir en el grupo grande
- **Ideas a trabajar en la puesta en común:** para la puesta en común en grupo grande, pondremos el foco en qué activa nuestro sistema de calma en el trabajo.

EJERCICIO para desarrollar durante este mes

- **Nombre:** “Respiremos juntos por 5 minutos”
- **Objetivo:** reducir el sistema de alerta y activar el sistema de calma de los trabajadores
- **Dinámica:** a lo largo de la semana hay que buscar momentos en grupo para parar. En esos momentos de autocuidado se puede escuchar y seguir el vídeo de “respiremos juntos por 5 minutos” de G. Brito.
- **Ideas a trabajar en la puesta en común:** qué nos ha ayudado a buscar esos momentos, cuántas veces lo hemos conseguido llevar a cabo. ¿qué efecto ha tenido? ¿qué he oído decir a las personas que han participado?

Otras fuentes para profundizar



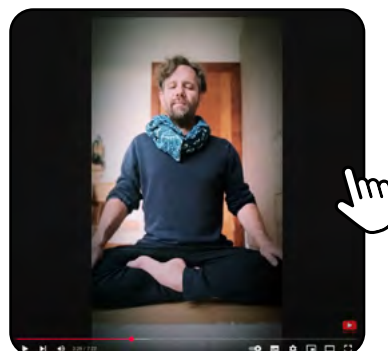
Sistemas de regulación emocional.
Gonzalo Brito



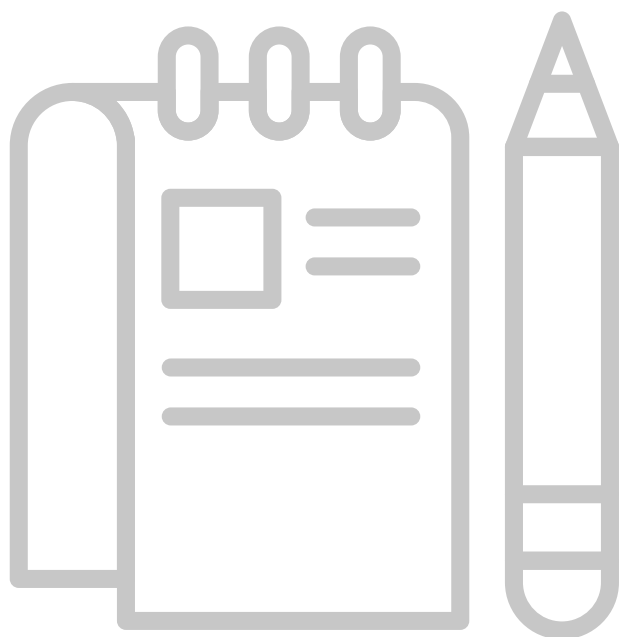
¿Qué es el acompañamiento post-incidente
(Debriefing)? Sara Leitch



Cómo usar la comunicación no violenta en tu vida.
Pilar de la Torre



Práctica de autocuidado.
Respiremos juntos por 5 minutos



Píldora
3

Gestión de la comunicación

Autora: Belén Martínez Fernández
(Aula Escalena)

Competencia:
comunicación interna en el equipo (más allá de las reuniones)

Descripción de la competencia

EL ESPACIO DE EQUIPO es el espacio que definimos para hablar de cómo el equipo se organiza y relaciona. Tiene varios elementos relevantes como tener un propósito compartido, un sistema de trabajo, reuniones, herramientas de comunicación y un clima relacional.

Todos están relacionados, pero los últimos tres son claves en esta píldora.

Cuando hablamos de comunicación interna de los equipos, con frecuencia hablamos de las herramientas clásicas de comunicación: email, whatsapp, reuniones. Se asume con frecuencia que esas herramientas están ahí y deben utilizarse, pero es raro que encontremos alguna Entidad que haya pensado estratégicamente en PARA QUÉ las utilizar.

Pensar en el motivo por el que necesitamos comunicarnos como equipo en un periodo de tiempo concreto y en contexto del proyecto contexto, nos ayuda a seleccionar las herramientas que utilizamos y como las utilizamos de manera más eficiente.

Por ultimo, dedicamos un punto especial a las reuniones como herramienta de comunicación y coordinación interna en los equipos. Las reuniones son herramientas valiosas del equipo, pero no sirven para todo, especialmente si no se planifican adecuadamente de antemano.

Marco teórico



● CONTENIDO del video:

1. Definición del Espacio de Equipo.
3. Estrategia de comunicación Interna en el equipo:
Para qué, cómo y qué herramientas.
3. Las reuniones como herramienta del equipo.

La competencia en la práctica

EJERCICIO para desarrollar en la sesión

- **Nombre:** Diagnóstico de herramientas
- **Objetivo:** analizar brevemente las herramientas que se utilizan en los equipos.

Puede plantearse de dos maneras:

- Como inicio del diagnóstico de una entidad (aunque van a tener poco tiempo).
- Como puesta en común y diálogo sobre los contenidos trabajados en el vídeo.

- **Dinámica:** generamos salas para pensar un momento en las herramientas que utilizamos de dos maneras:

- Si queremos que sea el inicio de un diagnóstico de la entidad: En las salas estarán las personas que forman parte de la misma Entidad.
- Si queremos que hagan una puesta en común y un dialogo sobre los contenidos del vídeo: Salas aleatorias

La duración de las salas en de 15 minutos.

- **Ideas a trabajar en la puesta en común:**

- Muchas veces en las organizaciones, las personas valoran que las herramientas de comunicación interna les sirven. Suelen identificar los problemas de comunicación interna como problemas de formación o de descoordinación.
- Las reuniones son otro tema clave. Es importante que piensen que problema tienen, que objetivo tienen y piensen si la reunión es la herramienta adecuada. Si necesitamos estar informados, por ejemplo, hay muchas maneras de hacerlo además de en un reunión.
- Las herramienta nos suelen ser el problema. Registrar no es el problema. El problema es no pensar de antemano para que queremos comunicarnos, o para qué queremos registrar. Si lo hacemos sin ver la utilidad (de reunirnos, de rellenar partes...) los equipos se desgastan y la acción carece de sentido.

EJERCICIO para desarrollar entre sesiones

● **Nombre:** ¿Para qué nos tenemos que comunicar?

● **Objetivo:** concretar en cada equipo de cada entidad, el objetivo de comunicación que tienen para el plan de trabajo que han elaborado (próximos 6 – 7 meses).

Para ello se les entrega la ficha (en la siguiente pagina) en la que tienen que definir de manera concreta su objetivo, cómo quieren hacerlo y las herramientas que van a utilizar para desarrollarlo.

La idea es que puedan trabajarlo en el equipo entre esta sesión y la siguiente.

● **Dinámica:** se entrega la ficha para que la rellenen. Se entrega el enlace del vídeo para que lo tengan de referencia.

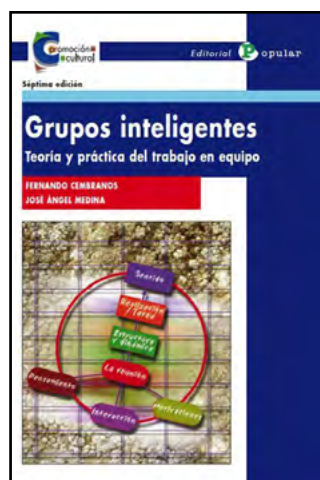
● Ideas a trabajar en la puesta en común:

- El objetivo que se planteen debe ser concreto. No deben definir algo muy general que no les ayude a concretar. Debe de estar basado en los objetivos que quieren conseguir en el plan de trabajo, y en base a ello, plantearse que tipo de comunicación quieren tener.
- La idea del ejercicio es que reflexionen de manera estratégica sobre la comunicación que quieren tener y como eso puede afectar al clima.
- Otra parte en el puesta en común puede ser el tipo de reuniones que quieren tener. Si han añadido alguna nueva o modificado en algo las que tienen. Podemos aplicarlo a otras herramientas de comunicación que utilicen también.

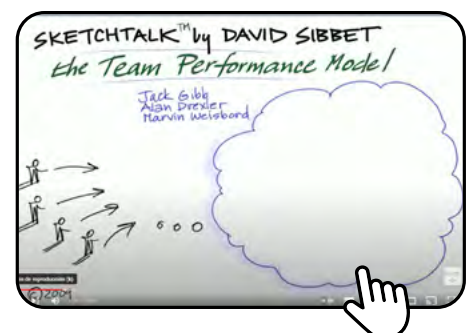
Otras fuentes para profundizar



Visual Teams. David Sibbet



Grupos inteligentes.
Fernando Cembranos y
Jose Ángel Medina



FICHA PARA RELLENAR. Ejercicio para la gestión de la comunicación en el equipo

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	¿Para qué queremos comunicarnos?	Objetivo
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	¿Cómo vamos a hacerlo?	Dinámica de comunicación
☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	¿Qué herramientas vamos a utilizar?	Cuáles y cómo usarlas

**Píldora
4**

Gestión de oportunidades en comunidad

Autora: Belén Martínez Fernández
(Aula Escalena)

Competencia:
gestión de oportunidades de contribución en la comunidad

Descripción de la competencia

Ninguna discapacidad limita las relaciones.

Los modelos teóricos que seguimos actualmente así nos lo hacen saber, y, aunque cada vez hay más experiencias de contribución de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en su comunidad, la realidad actual de la mayoría de las personas con grandes necesidades de apoyo es falta de vínculos en la comunidad, soledad, aislamiento, baja reputación y bajas expectativas sobre sus posibilidades de contribución.

En esta píldora abordamos el concepto de contribución, hablando no sólo de contribuciones del hacer, sino también del ser y del estar, analizando el impacto que los vínculos en comunidad tienen en cada uno/a de nosotros/as.

También abordamos dos acciones necesarias para favorecer la contribución de las personas con más necesidades de apoyo en la comunidad.

La primera, trata de analizar la necesidad de gestionar y crear oportunidades en la comunidad, vinculadas al plan de vida de la persona. Identificar acciones concretas y desarrollarlas en el plan de vida en relación a la generación de oportunidades en la comunidad como parte del rol profesional, es tan importante como prestar apoyos de manera adecuada.

La segunda acción necesaria es reflexionar sobre las creencias, emociones y pensamientos que tenemos sobre las personas a las que prestamos apoyos. Esas creencias y emociones con frecuencia, de manera consciente o inconsciente, son las que influyen en las forma de apoyar en comunidad.

Marco teórico



● CONTENIDO del video:

1. Concepto de contribución.
2. Tipos de contribución.
3. Oportunidades y plan de vida.
4. Análisis de las conductas de apoyo en comunidad

La competencia en la práctica

EJERCICIO para desarrollar en la sesión

- **Nombre:** Búsqueda de oportunidades en comunidad.
- **Objetivo:** poner el foco en la búsqueda de oportunidades ligadas al plan de vida de las personas.
- **Dinámica:** Generamos salas para pensar en alguien al que prestemos apoyos y que tenga grandes necesidades de apoyo. La idea es identificar una fortaleza, interés habilidad... y pensando en él o ella identificar tres oportunidades diferentes a las que ya esté disfrutando en la comunidad que le ofrezcan la oportunidades de vincularse con la persona.

La duración de las salas en de 15 minutos.

● **Ideas a trabajar en la puesta en común:**

- Es importante que no sólo salga oportunidades vinculadas al consumo de servicios que tienen coste y en donde el vínculo es más complicado.
- Ideas como mapear la comunidad o identificar posibilidades en el círculo de apoyo de la persona deben reforzarse y si no salen hablar de ellas.

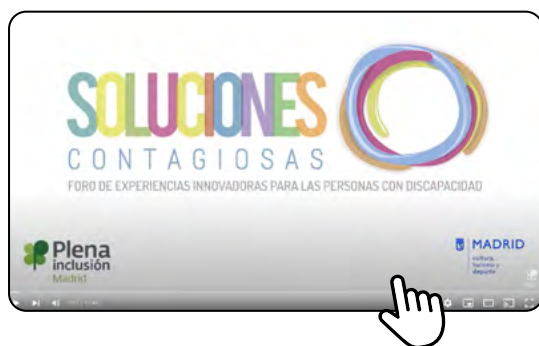
EJERCICIO para desarrollar entre sesiones

- **Nombre:** Reflexión sobre nuestra forma de apoyar.
- **Objetivo:** generar un espacio en cada Entidad para reflexionar sobre nuestra forma de actuar en la comunidad.
- **Dinámica:** se pide a cada uno de los equipos que generen un espacio con el equipo de atención directa y que proyecten el vídeo que acaban de ver en esta píldora. Una vez visto, se trabaja sobre tres preguntas:
 1. ¿Que aspectos destacarías sobre el vídeo que acabas de ver?
 2. Cada persona piensa en una experiencia de apoyo en comunidad de la que se sienta orgullosos por la forma de actuar. ¿Qué crees que hiciste bien?
 3. Después se piense en una persona a la que nos cueste apoyar en la comunidad. ¿Cómo te sientes apoyándola? ¿Qué piensas cuando estás con ella en la calle? ¿Por qué crees que sucede?
- **Ideas a trabajar en la puesta en común:**

El objetivo de la sesión es mostrar una forma de trabajar con los equipos sus creencias de apoyo. Es importante que tenga espacios para poder reflexionar sobre ello en el servicio.

Nuestra forma de apoyar, la que ven las personas en el entorno comunitario, determina muchas veces la idea que tiene las personas en la comunidad de quiénes son las personas a las que apoyamos. Es importante cuidarla.

Otras fuentes para profundizar



Píldora
5

Gestión de soluciones innovadoras

Autor: Ruimán Tintero Ojeda
(Autismo Tenerife)

Competencia: soluciones innovadoras

Descripción de la competencia

La ideación es el proceso mediante el cual se generan nuevas ideas o soluciones, utilizando técnicas en las que se generan, analizan y priorizan las ideas para inspirar la innovación de nuevas soluciones.

El proceso para generar ideas:

1. Identificar la necesidad de idear. Tal vez quiera resolver un problema en la organización, idear nuevos servicios, etc., y especificar esa necesidad le ayudará a fijar un objetivo para la sesión y a orientarla con mayor eficacia.
2. Seleccione su equipo para la sesión de ideas. Para generar ideas más diversificadas, involucre a una variedad de personas con diferentes experiencias y antecedentes.
3. Seleccione la o las mejores ideas para poner en práctica. Para ello, es necesario tener un conjunto de criterios definidos con los que se evaluarán las ideas generadas y priorizadas para su posterior evaluación o aplicación.
4. A continuación viene la puesta en práctica de las ideas priorizadas, lo que implica la asignación de recursos, la asignación de responsabilidades, el trazado de flujos de trabajo, la definición de plazos y el seguimiento de avances.

Este momento es importante porque nos ayuda a transformar las energías del grupo en generación creativa de soluciones.

¿Por qué? ¿Para qué?

- Dar rienda suelta a corrientes de ideas divergentes.
- Abrir el camino a nuevas posibilidades.
- Crear y focalizar ideas.
- Crear ideas no convencionales

Algunos consejos importantes:

1. ¡Sin juicio! Aquí no hay “malas ideas”.
2. Fomenta las ideas más locas incluso si una idea no parece realista, puede ser palanca para una gran idea en alguien más.
3. Construye sobre las ideas de otros.
4. Piensa en “y” en lugar de “pero”.
5. Una conversación a la vez. Es necesario escuchar todas las ideas, de modo que se pueda construir sobre ellas.
6. Sé visual. Dibuja tus ideas en vez de solo anotarlas. Las figuras y los bocetos simples pueden decir más que mil palabras.
7. Busca la cantidad

Marco teórico



● CONTENIDO del video:

1. La importancia de la búsqueda de soluciones innovadoras.
2. El concepto de ideación.
3. Cómo podemos utilizarlo en la práctica.
4. Algunos ejemplos.

La competencia en la práctica

EJERCICIO para desarrollar en la sesión

● **Nombre:** Flor de Loto.

● **Objetivo:** generar ideas alrededor de un reto o problema central, de manera que van apareciendo conceptos, acciones o situaciones que forman parte de ese reto y que nos ayudaran posteriormente a focalizar los ámbitos de acción y soluciones.

● **Dinámica:** se divide el gran grupo en otros mas pequeños y diversos (de 2 a 4 grupos), que trabajen sobre un problema real a través de la flor de loto, después se compartirá en gran grupo, los problemas y soluciones encontradas (20 min). Para ello deben:

- 1) Identificar el reto sobre el que se necesita obtener ideas.
- 2) Dibujar una margarita con un número de pétalos que vaya entre 4 y 8.
- 3) En el centro, escribir el reto que se ha definido o una palabra que lo sintetice.
- 4) En los pétalos, poner palabras o acciones asociadas al reto central.
- 5) De cada uno de los pétalos, dibujar una nueva margarita (sub margarita), donde se incluyan en cada pétalo nuevas acciones.
- 6) De cada sub margarita, priorizar la/s idea/s más destacada/s o viable/s.
- 7) Intentar relacionar las ideas anteriores procedentes de cada sub margarita.
- 8) Seleccionar la solución o soluciones que se consideren como mejores en base a los criterios que hayamos decidido

● Ideas a trabajar en la puesta en común:

- Cada grupo explica su reto de partida vinculado a situaciones reales de los servicios de apoyos y resume como ha llegado a las posibles soluciones a través de la Flor de Loto.
- En segundo lugar, comenta si le ha servido para encontrar caminos que no habían visto antes.

Esquema de FLOR DE LOTO

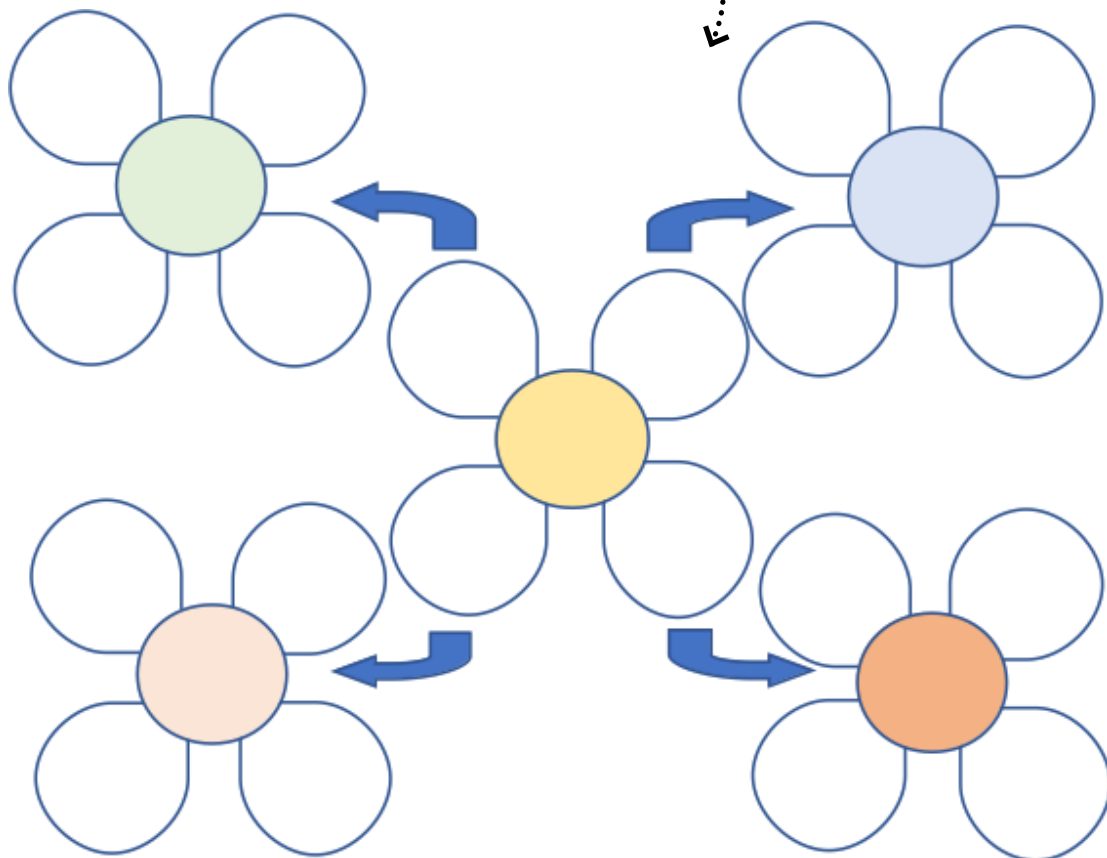


1	2	3	1	2	3	1	2	3
8	B	4	8	C	4	8	D	4
7	6	5	7	6	5	7	6	5
1	2	3	B	C	D	1	2	3
8	I	4	I	A	E	8	E	4
7	6	5	H	G	F	7	6	5
1	2	3	1	2	3	1	2	3
8	H	4	8	G	4	8	F	4
7	6	5	7	6	5	7	6	5

FLOR DE LOTO para la actividad.....

Problema o circunstancia central:

¿Cómo podríamos resolver / promover / mejorar...?



EJERCICIO para desarrollar entre sesiones

● **Nombre:** LOS 5 POR QUÉ.

● **Objetivo:** encontrar una solución a un problema real que tengan los equipos de apoyo tratando de llegar a la raíz del mismo.

● **Dinámica:**

PRIMER PASO: El equipo se reúne y valora los problemas que son mas significativos dentro de los que tienen que abordar. Priorizan hasta encontrar aquel que les resulta más relevante.

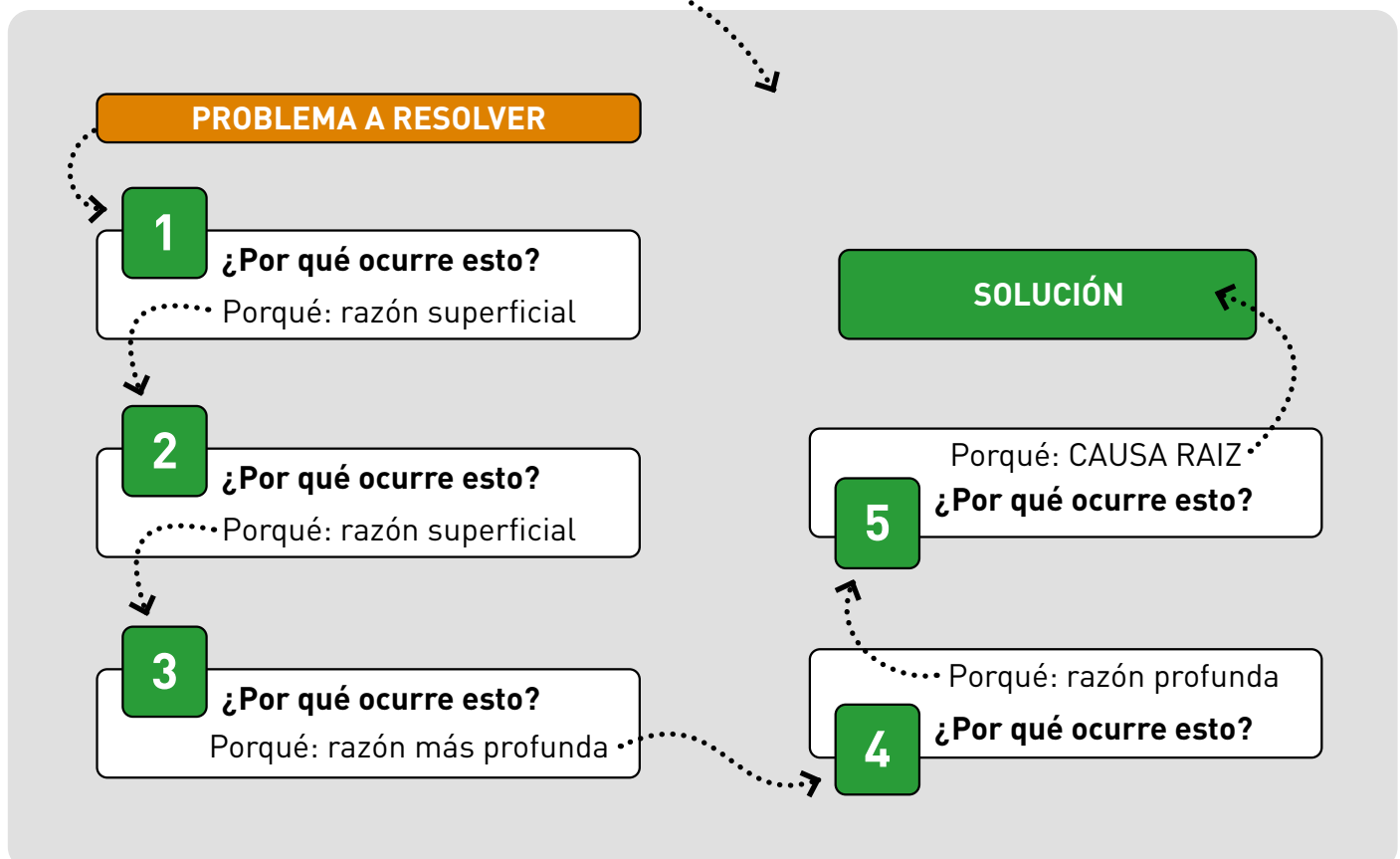
SEGUNDO PASO: Hacen uso de la técnica de los 5 por qué (ver esquema explicativo) en equipo, tratando de justificar y discutir la respuesta a cada pregunta. Cuando se responda al quinto por qué, se tratará de buscar una solución o respuesta para la raíz del problema encontrada.

● **Ideas a trabajar en la puesta en común:**

Cada equipo presenta un esquema sencillo resumen donde se recoja el problema inicial, la respuesta a las 5 preguntas y la solución o respuesta que se le ha ocurrido.
El resto de equipos puede aportar a lo presentado.

Al final se valora en gran grupo la utilidad de esta técnica para comprender los problemas y encontrar respuestas innovadoras.

Esquema de LOS 5 POR QUÉ:



Otras fuentes para profundizar



REFLEXIONES

Orientaciones de FUTURO

Proceso acompañamiento a la implementación de buenos apoyos

El diseño y puesta en práctica del **Modelo de Acompañamiento a la implementación de buenos apoyos** se ha realizado dentro de un proyecto experimental que nos ha permitido poner en práctica acciones que, intuíamos podían servir para generar buena práctica en las Federaciones Autonómicas y entidades del sector, en el acompañamiento a la implementación de enfoques y metodologías preventivas con especial atención a las personas con grandes necesidades de apoyo.

En ese sentido, los últimos tres años han servido para generar aprendizajes en la práctica sobre cómo podría llevarse a cabo este modelo en los entornos más cercanos a cada persona con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Fruto de estos aprendizajes, se define el **Modelo de Acompañamiento a la implementación de buenos apoyos**, que nos puede servir para ofrecer algunas ideas a futuras implementaciones; Entidades o Federaciones que quieran poner en marcha proyectos similares.

Estas ideas son las siguientes:

1

Comprometerse con el proceso es fundamental

El compromiso con los procesos de transformación e innovación en las prácticas de apoyo no es un concepto nuevo. es una idea general, *sine qua non*, que se puede tener desde el inicio o se puede desarrollar durante el proceso de participación en cualquier pilotaje o proyecto experimental. atender y promover este compromiso es fundamental.

Creemos que es importante ahondar en lo que supone este compromiso en la práctica de forma explícita.

Comprometerse con el proceso implica:

- **Priorizar el proceso** de transformación de las prácticas de apoyo sobre otros objetivos y tareas de los servicios....

... esto supone, adecuar los tiempos y los espacios para que las dinámicas de aprendizaje se produzcan. para que pueden experimentarse en los equipos de apoyo nuevas formas de capacitarse y de implementar dichos apoyos.

- **Implicar a un equipo multidisciplinar y diverso** en la coordinación del proceso, evitando que solo las personas con responsabilidad en la gestión y organización de los servicios coordinen los procesos. esto supone favorecer la participación e implicación de las personas de atención directa, por ejemplo, o a personas del entorno comunitario, habilitando espacios y tiempos para que puedan reunirse y trabajar como equipo.

2

La participación de las PDID y sus familias debe ser una prioridad

Como mencionábamos en el punto anterior, la participación de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y de las familias debe estar garantizada y ser significativa. este aspecto, aunque trabajado a lo largo del proceso experimental, destaca como un objetivo en el que necesitamos seguir ahondando.

En ese sentido, entendemos que la participación de las personas que reciben apoyos y de las familias exige de:

- **Adaptar los procesos y las herramientas** que se utilizan para que sean accesibles...

...esto implica no solo la adaptación de la información a formatos de fácil comprensión, sino de los tiempos de reflexión y de trabajo y de la metodologías y dinámicas que se utilizan en los espacios de reunión.

- Entender que, en muchas ocasiones, las personas necesitan de **preparación previa** de las reuniones, por ejemplo, **y de tiempo posterior** para entender bien y poder aportar...

... esto implica, especialmente cuando las personas tienen grandes necesidades de apoyo, personas de apoyo antes, durante y después de las reuniones.

- Por último, es preciso que **todas las personas que participan en el proceso sean conscientes y se comprometan con la participación** de las personas diversas en los mismos...

... esto implica, por ejemplo, utilizar un lenguaje adaptado, usar soportes visuales en las explicaciones, o preocuparse por la implicación de todas las personas en los espacios de reunión. trabajar para que el mismo grupo sea un apoyo natural de aquellas personas que en un momento pueden necesitar tiempo extra para entender y aportar.

3

La implicación de las federaciones autonómicas es muy importante en el proceso

A lo largo del documento que define el **Modelo de acompañamiento a la implementación de buenos apoyos**, el rol de las Federaciones Autonómicas se define como fundamental.

Se describe en los objetivos del modelo y en la metodología que lo desarrolla. un proceso de transformación como este, necesita de su respaldo, no solo en la organización logística del mismo, si no en el día a día, en el **vínculo y contacto con las entidades**, en el seguimiento de los planes y en la recogida de evidencias.

Desde las Federaciones Autonómicas se tiene una visión global de la situación en cada Comunidad Autónoma, por lo que es relevante no sólo conocer de primera mano la situación de cara a la gestión de los procesos de aprendizaje y la visibilización de buenas prácticas, sino también **acompañar a las entidades en las necesidades que puedan surgir y en el abordaje de los retos en el día a día**.

Este modelo de acompañamiento está basado en el vínculo positivo y horizontal que permite la construcción conjunta de soluciones. la construcción de este es vínculo es un objetivo prioritario para las Federaciones Autonómicas.

4

La relevancia de las competencias para el acompañamiento

Históricamente se ha dado un gran peso al conocimiento e implementación de las metodologías respetuosas con los derechos de las personas. Este conocimiento es muy relevante e indispensable.

Pero, fruto de la experiencia, sabemos que, la implementación de las prácticas de apoyo basadas en dichas metodologías en el día a día de los equipos de atención directa no se consigue únicamente con el conocimiento de la metodología en cuestión.

Es preciso formarse en competencias para el acompañamiento, donde se trabaje el **vínculo con las personas a las que se acompaña, y se incida en las motivaciones, sistemas de trabajo, formas de comunicación y retroalimentación de los equipos de apoyo**. Este acompañamiento debe dotar de las competencias necesarias para capacitar a las personas del equipo y empoderarlas en los procesos de apoyo, evitando situaciones de dependencia

El liderazgo en la práctica es un área de aprendizaje esencial y las comprensión y acompañamiento a las estructuras de equipo también.

Este modelo recoge un catálogo inicial de competencias y una propuesta metodológica para formarse y aplicarlas en los equipos sobre el que se debe seguir profundizando.

5 El proceso tiene más garantía de éxito en la medida en la que se puede adaptar a la especificidad de cada situación, de cada Entidad...

El modelo que presentamos es un modelo general, pero a lo largo de la experimentación hemos podido comprobar como los espacios individuales con cada equipo de cada entidad han ayudado mucho más a la comprensión de los retos locales y al diseño de acciones ad hoc.

Por ello entendemos que, en la medida en la que se persigue el impacto significativo en cada contexto, es muy relevante **acompañar los tiempos y los espacios a los ritmos y necesidades de cada Entidad**.

Puede que haya Entidades que necesiten más tiempo y recursos para entender y planificar que otras. Puede que haya Entidades que necesiten una adaptación de los contenidos que se trabajan, o hacer especial hincapié en unos más que en otros.

El diseño e implementación del **proceso debe ser flexible** y planificar además de los espacios conjuntos de puesta en común y aprendizaje, otros de carácter más individual, de seguimiento personalizado.

6 Los espacios compartidos de aprendizaje son claves para el proyecto común

Los espacios comunes son muy relevantes y están altamente valorados por las personas que participan en ellos. Son importantes en la medida en la que suponen un aprendizaje entre pares y ayudan al diseño de acciones conjuntas.

Estos espacios van más allá de una mera conversación en la que se cuentan cuestiones individuales, no deben considerarse sólo como meros espacios de información de la marcha de cada proyecto en cada Entidad. Es necesario hacer hincapié en que puedan **dinamizarse y crearse de manera conjunta** atendiendo a los intereses y necesidades de las personas que participan en ellos. Que sirva el espacio como estímulo del compromiso, recuerdo de los principios fundamentales y motivador por la transformación, aprendiendo junto con otras personas. Y por supuesto son espacios de compromiso con el seguimiento y que invitan a visualizar logros y retos.

Por ello, es importante mantener una comunicación constante con el grupo sobre cuestiones de diseño y contenido. Ofrecerles un abanico de posibilidades en los contenidos a tratar o definir roles diferentes en las reuniones que les implique, son formas de que las personas a las que van dirigidos hagan suyo el espacio.

7

Apoyar los procesos con recursos económicos permite ir más allá

En los procesos de transformación se buscan modificaciones en muchos ámbitos: la cultura de la Entidad, las prácticas de apoyo, la planificación y ejecución de apoyos...

Algunas dependen directamente de las creencias o supuestos que la cultura asistencialista marca para el cuidado y apoyo de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y sus familias, por lo que exigen de dinámicas de reflexión y formación sobre las mismas en las que el proceso de acompañamiento debe poner atención.

Pero en otras ocasiones, necesitamos incidir en el cambio de estructuras de apoyo o sobre la cantidad de recursos humanos necesarios para desarrollarlo.

En la medida en la que los **procesos de acompañamiento pueden dotarse de medios económicos** para implementarse es más fácil que podamos llevar el aprendizaje y la práctica a un nivel superior al que logramos intentando “hacer más con lo mismo”.

8

Profundizar en el desarrollo de las herramientas planteadas

El modelo que presentamos, define dos herramientas que han sido claves a lo largo del proceso experimental: la Herramienta de Autoevaluación de los buenos apoyos y la Herramienta de Elaboración de planes para la implementación de buenos apoyos.

Ambas, han sido valoradas positivamente por la especificidad del contenido que trabajan, la dinámica de reflexión y acción que favorecen en la Entidad y el impacto que ha tenido su uso. También han sido valoradas como complejas y de formato difícil.

Nuestra recomendación al respecto pasa por llevar a cabo un **proceso de validación de ambas herramientas y de adaptación de las mismas** para favorecer su comprensión, y por tanto la participación de personas diversas, así como que cuente con la fiabilidad y validez necesaria para los objetivos que se plantea.

