

Curso de formación online QOLIVET

Módulo 4: Responder a alumnado atípico y a necesidades complejas

Descripción del módulo	En este módulo se describen las estrategias que pueden aplicarse cuando se trabaja con personas que necesitan apoyo adicional para participar en actividades y oportunidades de aprendizaje, y sacarles el máximo partido
-------------------------------	---

Introducción

Incluso en los entornos más accesibles y basados en el diseño universal nos podemos encontrar situaciones en las que las necesidades de aprendizaje de la persona no se vean satisfechas por las intervenciones y los apoyos proporcionados. Lo ideal es identificar esta circunstancia durante el proceso inicial de evaluación biopsicosocial de las fortalezas y las necesidades de esa persona. Sin embargo, en ocasiones esto ocurre porque la persona no esté obteniendo los resultados deseados a pesar de la ayuda recibida o cuando, debido a su comportamiento, no se les pueda acomodar en el servicio o programa sin alterar su proceso de aprendizaje o el de los demás.

En última instancia, esto puede llevar a que la persona abandone o sea expulsada del programa o servicio, a que no pueda participar en determinadas oportunidades de aprendizaje o a que sea derivada a otro servicio. En un enfoque de aprendizaje inclusivo, hay una serie de estrategias constructivas que pueden aplicarse para adaptarse a sus necesidades. En este módulo se analizan algunas de estas estrategias personalizadas.

M4LO1	Aplicar estrategias inclusivas para apoyar a participantes con necesidades especiales
1.1	Identificar métodos para apoyar a alumnado atípico
1.2	Desarrollar formas más eficaces de crear oportunidades de aprendizaje para adultos y de «aprender a aprender»

Estrategias inclusivas para mejorar los resultados de los estudiantes atípicos

El diseño universal y las tecnologías de asistencia pueden crear un entorno de aprendizaje adecuado para un amplio espectro de alumnos y alumnas. No obstante, puede haber personas que requieran apoyos adicionales para adaptar las oportunidades de aprendizaje a sus necesidades individuales. Esto ocurre principalmente cuando la persona no encuentra las estrategias, los recursos y el entorno de aprendizaje adecuados a sus necesidades. Las personas que experimentan este tipo de dificultades suelen denominarse estudiantes atípicos o atípicas.

Una premisa fundamental en un entorno de aprendizaje inclusivo es que todo el mundo puede aprender si se le ofrecen las oportunidades de aprendizaje adecuadas a sus características. Corresponde al personal que presta apoyo a la persona explorar las mejores formas de ayudarla a participar en el proceso de aprendizaje y a utilizar los conocimientos y capacidades adquiridos en actividades y contextos adecuados.

El aprendizaje atípico suele asociarse a una serie de condiciones, entre las que se encuentran la discapacidad intelectual, los trastornos específicos del aprendizaje como la dislexia, la disgraxia, la

discalculia, los trastornos por déficit de atención e hiperactividad y los trastornos del espectro autista. Por consiguiente, se debe llevar a cabo una evaluación psicopedagógica del alumnado que muestre dificultades para adquirir y aplicar conocimientos y destrezas. La finalidad de este tipo de evaluación no es dar un diagnóstico sino elaborar un perfil de fortalezas y necesidades de aprendizaje que pueda utilizarse en la planificación centrada en la persona para desarrollar las estrategias más adecuadas para mejorar su aprendizaje.

Buena parte de este alumnado atípico se enfrenta a dificultades de aprendizaje similares independientemente de la condición o trastorno que presente. Sin embargo, cada caso es único en cuanto a sus fortalezas y necesidades durante el proceso de aprendizaje. Si se adopta una perspectiva holística o biopsicosocial de las capacidades de la persona y del contexto de aprendizaje, se puede obtener información sobre los factores que impiden y favorecen su aprendizaje.

Se puede generar un perfil de fortalezas y necesidades de aprendizaje mediante el análisis de cinco tipos de factores. En la Tabla 1 se muestran algunos ejemplos.

Tabla 1: Ejemplo de perfil biopsicosocial de fortalezas y necesidades de aprendizaje		
	Necesidades	Fortalezas
Características personales		
Objetivos y materiales adaptados a la edad y al sexo del/ de la participante		
Experiencia y aprendizaje previos		
Relevancia cultural y étnica		
Motivación para alcanzar los objetivos de aprendizaje		
Creencias y expectativas		
Adecuación a las aspiraciones del alumno/a		
Funciones físicas y sensoriales		
Visión		
Audición		
Control motor		
Energía y resistencia		
Destreza		
Funciones cognitivas		
Comprensión de los objetivos de aprendizaje		
Capacidad para procesar la información (percepción, memoria a corto plazo, transferencia a la memoria a largo plazo y consolidación)		
Recuperación adecuada de conocimientos y competencias		
Atención y concentración		
Comprensión de conceptos abstractos		
Funcionamiento del lenguaje		
Transferencia efectiva del aprendizaje a través de contextos/generalización		
Estrategias de aprendizaje		
Procesamiento de símbolos y textos escritos		
Procesamiento de la información auditiva y del habla		
Capacidad numérica y de cálculo		
Capacidad de organización		
Gestión de tareas y del tiempo		
Resolución de problemas y toma de decisiones		

Comunicación		
Capacidad de recuperación		
Capacidad de aprendizaje y comportamiento		
Preparación emocional		
Capacidad para controlar los impulsos		
Miedo al fracaso o a asumir riesgos		
Ansiedad		
Estrés		
Reacción a la corrección		
Gestión de la frustración		
Autoconcepto y autoestima		
Confianza		
Optimismo		
Factores ambientales		
Accesibilidad del formato en el que se ofrece la información		
Oportunidades para aplicar lo aprendido en múltiples contextos		
Oportunidades para practicar		
Oportunidades para el aprendizaje práctico y la experimentación		
Formas adecuadas de demostrar el aprendizaje		
Plazos flexibles		
Relaciones de apoyo		
Tecnología adecuada		

El perfil de las fortalezas y necesidades permite determinar los retos que se deben afrontar para que la persona desarrolle su potencial al máximo.

El desarrollo del plan de aprendizaje centrado en la persona se debe basar en los siguientes principios fundamentales:

- Desarrollar su capacidad para hacer mejor las cosas o compensar sus necesidades proporcionando apoyos o ajustes adicionales
- Capacitar al estudiante para:
 - Elegir sus objetivos de aprendizaje
 - Gestionar su propio aprendizaje/aprender a aprender
 - Evaluar sus resultados
 - Controlar sus progresos
- Ajustar el proceso para que pueda realizar la tarea de forma independiente en lugar de cambiarla.
- Garantizar el acceso a los conocimientos y competencias en múltiples contextos (transferencia de aprendizaje)

M4LO2	Responder de forma eficaz a las personas participantes con necesidades complejas
	2.1 Reconocer y responder a necesidades complejas
	2.2 Responder a conductas problemáticas

Comprender las necesidades complejas

En cierto modo, todos los seres humanos tenemos necesidades complejas en lo relativo a la calidad de vida. Si pensamos en nuestras propias necesidades, veremos que en muchas ocasiones nos enfrentamos a prioridades contrapuestas en distintos ámbitos de la vida que nos obligan a tomar

decisiones difíciles, o nos encontramos con limitaciones que nos impiden alcanzar nuestros objetivos. Encontrar el equilibrio entre las exigencias de la vida personal y profesional es un buen ejemplo. Ser el conductor que no bebe en una noche de fiesta con los amigos puede suponer una limitación para las personas que disfrutan de salir a tomar una copa.

En el Módulo 1 reflexionamos sobre nuestra calidad de vida utilizando los dominios y dimensiones del marco de calidad de vida QOLIVET. Si pensamos en la valoración que hemos hecho de nuestra propia calidad de vida, probablemente podremos identificar aquellos aspectos o momentos en los que experimentamos limitaciones o conflictos. Además, hemos visto cómo el hecho de no encontrarnos bien, contraer el Covid-19, una gripe fuerte o torcernos un tobillo puede añadir complejidad a nuestras necesidades individuales. Afortunadamente, para la mayoría de las personas estos problemas de salud son transitorios por lo que, una vez que pasan, pueden volver a su vida normal.

Tener un problema de salud limitante, a largo plazo o de forma permanente, a menudo hace más complejo llegar a vivir una buena vida. Para hacer frente a esta situación es necesario identificar los factores que se deben abordar, y poner en marcha intervenciones y apoyos para responder de manera eficaz. En muchos casos, no existen soluciones rápidas por lo que es necesario establecer un proceso constante de resolución de problemas para llegar a la mejor solución.

La complejidad de las necesidades aumenta cuando se entrecruzan las características de la persona o del entorno con su discapacidad. Por ejemplo, una persona con discapacidad puede vivir en una situación de privación o pobreza o sufrir trastornos emocionales como consecuencia de un duelo o una ruptura sentimental. Entre los factores más habituales que pueden aumentar la complejidad de las necesidades de una persona se encuentran:

- **Tener dos o más circunstancias o problemas de salud:** Por ejemplo, un trastorno de salud mental puede sumarse a otras situaciones como adicciones, dificultades de aprendizaje, discapacidades físicas o sensoriales o problemas de comunicación, lo que aumenta la complejidad de las necesidades.
- **Conducta:** Independientemente de la gravedad de la discapacidad o el estado de salud de una persona, si para sobrellevar la situación esta muestra una conducta disruptiva, antisocial o es un peligro para sí misma o para los demás, sus necesidades serán inevitablemente más complejas. Por ejemplo, una persona con un trastorno de aprendizaje leve, un trastorno del espectro autista o un trastorno motor puede tener más dificultades si ha desarrollado comportamientos que afectan a su proceso de aprendizaje y a la relación con otras personas, o que suponen un riesgo para ella misma o para los demás.
- **Factores ambientales:** Como hemos comentado, la combinación de una situación de privación o pobreza con una discapacidad puede dar lugar a necesidades más complejas. Otros factores sociales que pueden aumentar la complejidad son vivir en una comunidad aislada o en una familia disfuncional, las expectativas y actitudes del entorno más próximo, o la falta de acceso a servicios esenciales de atención primaria.
- **Características personales:** Hay diversas características personales que pueden aumentar la complejidad de las necesidades de una persona. Por ejemplo, una persona tímida y retraída puede tener mayores dificultades para relacionarse con otras personas o acudir a una entrevista de trabajo. Además del temperamento o la personalidad, otras características personales que pueden aumentar la complejidad son las creencias y expectativas, la autoestima, la esperanza, el sexo o la raza.

Reconocer las necesidades complejas

Las necesidades complejas se hacen evidentes cuando la persona actúa de un modo que altera el funcionamiento normal de una familia o un servicio, o cuando los progresos son escasos o nulos a pesar de las intervenciones y los apoyos que recibe. En otros casos, la persona puede haber mostrado esta conducta o haber tenido dificultades de aprendizaje mucho antes de participar en servicios sociales o de formación.

Una forma de abordar las necesidades complejas podría ser derivar a la persona a un servicio específico. Sin embargo, es posible que este servicio no esté disponible en la localidad donde vive la persona. Esto puede dar lugar a su aislamiento en su comunidad o incluso de su familia. En el caso de los servicios de formación generalistas, las necesidades complejas a menudo se resuelven sacando a la persona del entorno, o con su propia decisión de abandonar.

La identificación proactiva de las necesidades de una persona, independientemente de su complejidad, puede favorecer la puesta en marcha de planes de contingencia en caso de que surjan dificultades, con el fin de adaptar lo máximo posible el entorno a sus necesidades o eliminar los factores que puedan causar que recurra a estrategias inadecuadas. Por ejemplo, la transición gradual de una persona con necesidades complejas a los servicios sociales o a un programa de formación puede ayudar a que vaya familiarizándose con el nuevo entorno y con las personas con las que va a trabajar, y permitir identificar los aspectos del entorno que puedan tener un impacto negativo en ella.

Hacer una evaluación biopsicosocial de las fortalezas y las necesidades de la persona como parte del proceso de admisión en un servicio o en un curso, puede reducir la probabilidad de que la complejidad de sus necesidades suponga un obstáculo para su participación.

No obstante, a pesar de todos los intentos de que las necesidades complejas interfieran lo menos posible en la participación, siempre pueden surgir problemas. Por esta razón, es importante que la entidad proveedora de servicios sociales o de formación para el empleo disponga de procedimientos para actuar en estos casos.

Respuesta eficaz a necesidades complejas

El primer paso para resolver un problema, por complejo que sea, es comprender su naturaleza. En este punto, resulta esencial realizar una evaluación biopsicosocial de las necesidades y las fortalezas de la persona. Esta evaluación proporciona un análisis multidimensional de las exigencias y las limitaciones a las que debe enfrentarse una persona con una discapacidad para lograr sus aspiraciones.

El siguiente paso para resolver un problema de manera eficaz es conocer los objetivos o aspiraciones de la persona. Si la persona no tiene unos objetivos claramente definidos (no sabe a dónde quiere llegar), es poco probable que se puedan seleccionar los medios más eficaces para que avance desde el punto en el que se encuentran hasta donde realmente quiere estar.

El resto del proceso para la resolución de problemas implica llevar a cabo un ciclo Planificar-Hacer-Actuar-Verificar (PDAC) similar al descrito en el Módulo 3. El ciclo puede repetirse tantas veces como sea necesario hasta que la persona considere que ha alcanzado sus objetivos. Si el objetivo final no está claro, el ciclo PDAC puede desviar a la persona de su objetivo y alejarla de sus aspiraciones.

Por supuesto, hay casos en los que se debe reconocer que tal vez el objetivo final no sea el más adecuado, o que no sea posible alcanzarlo por el momento. En ese caso, la mejor estrategia para resolver el problema es optar por un objetivo final alternativo que acerque a la persona un poco más a donde quiere estar.

En este documento se describe el enfoque en el que se basa el proceso de planificación y evaluación de fortalezas y necesidades centrado en la persona. La planificación centrada en la persona (PCP) es un requisito indispensable para los servicios sociales o de formación, tanto generalistas como especializados, que tengan como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas. Es la manera más eficaz de abordar las dificultades a las que se enfrenta una persona con una deficiencia que experimenta una discapacidad.

Independientemente de la complejidad de las necesidades de la persona, la evaluación biopsicosocial de necesidades y fortalezas en el marco de la PCP es el punto de partida para elaborar un plan que contemple las exigencias y las limitaciones que impiden mejorar su calidad de vida. Sin embargo, si la persona tiene unas necesidades muy complejas, el enfoque biopsicosocial es, sin duda, la única forma de comprender dichas necesidades y, lo que es más importante, de saber cómo interactúan entre sí e impiden que la persona pueda vivir una vida bien vivida.

Reducir el impacto de la conducta

La mayoría de las personas puede pensar en situaciones en las que su comportamiento les ha impedido lograr sus objetivos. Ya se trate de un momento de frustración al hablar con un servicio de atención al cliente sobre una queja legítima, de perder los nervios al tratar con un adolescente que no ha respetado las normas de la casa, o de experimentar la llamada “furia al volante”, el comportamiento puede alejar a otras personas o impedir que obtengamos resultados positivos.

En algunos casos, el comportamiento de una persona en un contexto determinado puede afectar a su participación o impedir que las demás puedan beneficiarse plenamente de la actividad. En el pasado se han utilizado diferentes términos para describir comportamientos que interfieren en la comunicación, las relaciones o el aprendizaje. El término más utilizado es el de “conducta problemática”. Debemos ser conscientes de que esta terminología ya no se considera aceptable. La razón es que el término se centra en el comportamiento de la persona como causa del problema y el aspecto que hay que corregir. Esto es contrario al enfoque biopsicosocial, que considera que los problemas surgen como resultado de la interacción entre una persona y su entorno. Como consecuencia, algunos expertos sugieren centrarse en los “entornos preocupantes” porque son los que precipitan la conducta. Otro enfoque consiste en considerar la conducta como “comportamientos por estrés” que surgen porque una persona es incapaz de expresar sus preocupaciones o de alcanzar sus objetivos en una circunstancia concreta.

El punto de partida para ayudar a una persona cuyo comportamiento interfiere con su participación en las oportunidades de aprendizaje y otras actividades es ser consciente de que la forma en que se comporta se ha desarrollado para servir a un propósito. Los comportamientos surgen como consecuencia de necesidades insatisfechas como, por ejemplo, la necesidad de comunicarse, como una forma de afrontar la angustia o el dolor, o de lidiar con la frustración. Los comportamientos evolucionan y persisten porque cumplen una función útil para una persona en determinadas circunstancias. Surgen como resultado del desajuste entre las necesidades biológicas y/o psicosociales de la persona y su entorno.

Por ejemplo, una persona puede desarrollar un comportamiento como forma de afrontar:

- Experiencias traumáticas o abusos sufridos en el pasado
- Un fallo en la comunicación
- Pocas relaciones sociales
- Ausencia de actividad significativa (aburrimiento)
- Sensación de malestar mental o físico
- Situaciones de estrés o angustia
- Situaciones ambientales abrumadoras
- Necesidades que no pueden ser satisfechas por los apoyos que las rodean
- Incomprensión por parte de los demás ¹.

La simple reducción o eliminación del comportamiento no resuelve la causa original. Si esta se mantiene, es más probable que el comportamiento se repita o que surja otro tipo de comportamiento. Además, centrarse simplemente en reducir la conducta puede limitar la participación de la persona y empeorar su calidad de vida general.

El Apoyo Conductual Positivo (ACP) es un modelo desarrollado en respuesta a las deficiencias de los modelos tradicionales de gestión de la conducta, que permite adoptar un enfoque más holístico para prevenir y reducir los comportamientos que pueden tener consecuencias negativas para la persona o para los demás. Se basa en la premisa de que este tipo de comportamientos deben abordarse en el contexto de la mejora de la calidad de vida, la inclusión y la participación. En el ACP se potencian y apoyan roles sociales valorados².

El ACP conserva en esencia las técnicas del análisis conductual aplicado, y lo sitúa en un marco en el que:

- El comportamiento se evalúa en función del entorno físico y social, y del contexto más amplio en el que se produce
- Se tiene en cuenta la opinión de todas las partes implicadas que participan en la prestación de los apoyos, incluida la persona atendida
- Se proporciona un sistema de apoyos personalizado y continuado basado en esta comprensión más amplia del comportamiento dentro de un contexto
- El objetivo del sistema de apoyos es mejorar la calidad de vida de todas las partes implicadas, incluida la persona atendida.

El ACP puede mejorar notablemente la calidad de vida en una serie de ámbitos, entre ellos:

- Elección y control
- Relaciones con la familia y las amistades
- Presencia y participación en la comunidad
- Desarrollo de competencias y actividades significativas
- Salud y forma física
- Bienestar emocional
- Entorno de vida personal

¹ A conceptual framework for understanding why challenging behaviours occur in people with developmental disabilities

Richard P Hastings, David Allen, Peter Baker, Nick J Gore, J Carl Hughes, Peter McGill, Stephen J Noone and Sandy Toogood

² Definition and scope for positive behavioural support Nick J Gore, Peter McGill, Sandy Toogood, David Allen, J Carl Hughes, Peter Baker, Richard P Hastings, Stephen J Noone and Louise D Denne

Curso de formación online QOLIVET Módulo 4. Responder a alumnado atípico y a necesidades complejas

- Apoyo para la comunicación

El ACP también puede ayudar a que el personal y los cuidadores conozcan mejor las necesidades de apoyo de la persona, así como las prácticas que pueden ser restrictivas, aversivas o incluso abusivas para ella. También puede tener una influencia positiva en las personas que la rodean en términos de bienestar emocional, relaciones y compromiso.

M4LO3	Crear el contexto para ofrecer oportunidades de aprendizaje más inclusivas, positivas y constructivas
	3.1 Crear entornos idóneos
	3.2 Equilibrar los riesgos y oportunidades en un entorno sano y seguro
	3.3 Aplicar los principios de la asunción positiva de riesgos

Crear entornos idóneos³

El ACP permite ofrecer una respuesta eficaz a las personas con necesidades de apoyo conductual tanto en el ámbito de los servicios sociales como de formación para el empleo, a nivel individual. Este modelo también puede aplicarse en equipos, organizaciones o sistemas para crear entornos idóneos en los que los apoyos se orienten de forma proactiva, sobre todo en áreas que reducen la probabilidad de que se produzcan comportamientos que pueden afectar a la salud y la seguridad y a la calidad de vida de la persona. Un entorno idóneo es un entorno físico de calidad en el que personal cualificado y empático cuenta con el apoyo de la dirección en el contexto de una organización eficaz.

Los entornos idóneos apoyan y favorecen:

- Interacciones sociales positivas
- Comunicación
- Participación en actividades significativas
- Rutinas y actividades personalizadas, coherentes y predecibles
- Relaciones con la familia y las amistades
- Oportunidades para elegir
- Independencia
- Cuidado personal y apoyo médico

Crear entornos seguros desde el punto de vista físico y psicológico que favorezcan el aprendizaje

La legislación de la mayoría de los países exige un entorno seguro para la plantilla, las visitas, la clientela o las personas que participan en un servicio. Si bien se da por hecho que toda organización que preste servicios sociales o de formación debe disponer de un código de práctica y procedimientos claros, no se debe subestimar su importancia.

Los riesgos pueden surgir del entorno físico de un centro, servicio o en la propia comunidad. Estos se pueden controlar de muchas maneras. Asimismo, es importante conocer los riesgos que pueden surgir en el entorno psicosocial y crear condiciones en las que sea menos probable que surjan. En la Tabla 2 se enumeran algunos de los factores que pueden contribuir a aumentar los riesgos físicos y psicosociales.

Tabla 2 Factores de riesgo físico y psicosocial	
Físico	Psicosocial

³ Autores: Peter McGill, Jill Bradshaw, Genevieve Smyth, Maria Hurman, Ashok Roy

Curso de formación online QOLIVET Módulo 4. Responder a alumnado atípico y a necesidades complejas

Calor	Apoyo psicológico
Sustancias químicas y tóxicas	Cultura organizativa
Electricidad	Liderazgo y expectativas claras
Infección	Civismo, respeto y dignidad
Equipos y maquinaria	Exigencias psicológicas
Alturas	Control
Tensión corporal	Crecimiento y desarrollo
Diseño y distribución de interiores	Reconocimiento y recompensa
Obstáculos y barreras del entorno exterior	Participación e influencia
Ergonomía	Privacidad
Transporte	Compromiso
Desplazamientos o viajes	Relaciones
	Salvaguarda y protección y psicológica

Teniendo en cuenta que conocer los riesgos potenciales y el propio derecho a negarse a realizar un trabajo de riesgo, define a un buen trabajador, hay razones de peso para que la salud y la seguridad en el trabajo se incluyan en el plan de estudios de todos los cursos de formación profesional o para el empleo, tanto generalistas como especializados. Además, la entidad proveedora de servicios de formación debe disponer de un plan de gestión de riesgos en cada centro de formación. Debe haber un representante en materia de seguridad y salud en cada centro.

En los servicios sociales suele haber una serie de requisitos adicionales para proteger a aquellos/as participantes más vulnerables a los riesgos. Dicha protección requiere de mecanismos para promover y proteger los derechos de las personas participantes, así como su salud y su bienestar. Asimismo, se deben adoptar medidas para que las personas aprendan a protegerse a sí mismas. Es un principio básico de los servicios sociales de calidad.

Como miembros del personal, debemos conocer perfectamente los procedimientos de seguridad y salud y/o protección establecidos por la organización y cumplirlos. Además, las normas y procedimientos deben comunicarse claramente a las personas que participan en el servicio en formatos accesibles.

La gestión positiva de los riesgos crea entornos de aprendizaje más inclusivos

Debemos ser conscientes de que eliminar el riesgo por completo no es posible ni deseable. Un entorno totalmente libre de riesgos supondría la existencia de importantes restricciones para el personal y para las personas participantes, y dificultaría mucho que la persona aprendiese por experiencia. Las personas necesitan experimentar para desarrollarse. Además, un entorno muy restringido y sin riesgos puede favorecer la dependencia.

Uno de los principales objetivos de los servicios sociales y de formación es crear condiciones en las que los y las participantes puedan probar cosas nuevas y desarrollar sus capacidades y talentos. Eliminar por completo el riesgo puede impedirles vivir experiencias que pueden ayudarlas a ampliar sus perspectivas y a fomentar su autonomía.

Por consiguiente, las organizaciones y el personal de los servicios sociales y de formación deben buscar el equilibrio entre la responsabilidad de proteger y crear entornos sanos y seguros, y ayudar a la persona a ser más independiente. La mejor manera de conseguirlo es mediante una gestión positiva de los riesgos, y el desarrollo de la capacidad de la persona para gestionar los riesgos por sí misma de forma eficaz. En otras palabras, las entidades proveedoras de servicios sociales y de formación y sus equipos deben, por un lado, responder de forma proactiva al deseo de las personas

a las que atienden de participar en actividades que pueden ser “de riesgo” y, por otro, garantizar el cumplimiento de las obligaciones profesionales, éticas y legales para con su personal y las personas que participan en los servicios. Una política excesivamente restrictiva en materia de gestión de riesgos puede entrar en conflicto con los objetivos de calidad de vida, como el desarrollo de la autonomía, la capacidad de elección y la inclusión. Se trata de encontrar el equilibrio entre el fomento de la autonomía y la protección. La pregunta fundamental es: “¿Qué es lo que mejor se adapta a los deseos y las preferencias de la persona?”

Debemos tener claro que asumir riesgos forma parte de la vida. Todos asumimos riesgos en nuestra vida cotidiana. Aprender a afrontar los riesgos es algo que todos debemos hacer. Tener un trabajo o participar en la comunidad implica inevitablemente cierto grado de riesgo. Aprender a afrontar los riesgos es crucial para ser más autosuficiente. No se trata solo de gestionar acontecimientos que conllevan un riesgo sustancial, sino también de ser capaz de lidiar con pequeños riesgos cada día.

La asunción positiva de riesgos es una estrategia eficaz para crear oportunidades de desarrollo personal y poner en práctica la autodeterminación, teniendo en cuenta las obligaciones en materia de seguridad y salud. Esto implica sopesar los posibles beneficios y los riesgos a la hora de tomar una decisión sobre una actuación. No se trata de obviar la posibilidad de que haya un riesgo, sino de gestionar los riesgos identificados en una determinada situación o conjunto de circunstancias. Para ello, es necesario identificar los riesgos y desarrollar un plan de acción que tenga en cuenta las aspiraciones de la persona, y contemple apoyos y estrategias para reducir los posibles perjuicios.

Existen diferentes estrategias para ayudar a la asunción positiva de riesgos. Por ejemplo:

- Replantear las situaciones teniendo en cuenta la manera en la que podemos gestionar los riesgos, y mejorar las posibilidades y oportunidades
- Dejar que la confianza y la flexibilidad evolucionen de forma natural y gradual
- Creer en la capacidad de la persona para ejercer su autonomía y crear vínculos de apoyo en cualquier situación
- Crear una red de apoyo que permita a la persona participar de forma autónoma, pero controlando el margen de error
- Equivocarse no es un problema. Es una oportunidad para aprender y ser más resilientes
- Analizar las diferentes dimensiones de una acción o situación mediante la toma de decisiones compartida con la persona afectada y su familia cuando proceda
- Disponer en todo momento de un plan de contingencia previamente acordado para cuando las cosas no salgan como se esperaba.

En resumen, los principios de la asunción positiva de riesgos son los siguientes:

- El riesgo forma parte de la vida de cualquier persona
- El riesgo puede reducirse, pero no eliminarse
- El riesgo no es estático. Cambia según las circunstancias en una relación dinámica
- La asunción positiva de riesgos es un componente esencial de la gestión eficaz del riesgo
- Evaluar el nivel de riesgo utilizando tantas fuentes de información como sea posible
- La toma de decisiones compartida con las personas implicadas permitirá que exista un mayor equilibrio entre el riesgo y la oportunidad
- La asunción positiva de riesgos es un aspecto fundamental de la planificación centrada en la persona.

M4LO4	Relacionar los logros individuales con los indicadores de resultados de calidad de vida
	4.1 Relacionar las necesidades y las fortalezas individuales con las dimensiones de la calidad de vida
	4.2 Especificar las acciones de la planificación centrada en la persona (PCP) como objetivos de calidad de vida
	4.3 Evaluar el efecto de la planificación centrada en la persona (PCP) en la calidad de vida de una persona

Establecer objetivos y controlar los progresos

Para que un servicio o programa mejore la calidad de vida de una persona, se debe controlar regularmente su progreso hacia los objetivos establecidos en el plan centrado en la persona (PCP), así como identificar y abordar lo antes posible los problemas que puedan surgir. El plan centrado en la persona debe ser un “documento vivo” que guíe las actividades del día a día, y que se actualice cuando se haya alcanzado un objetivo, cuando un objetivo no sea adecuado y deba cambiarse, o cuando las circunstancias personales del/ de la participante hayan cambiado y algún objetivo deje de ser pertinente o adecuado.

El modo en que se formulan los objetivos del PCP es de vital importancia para evaluar con precisión el progreso. A la hora de establecer los objetivos, debemos asegurarnos de que estos sean SMART (por sus siglas en inglés), es decir, que sean específicos, medibles, alcanzables, realistas y con límite de tiempo.

- **Específicos:** cuanto más específico sea un objetivo, más fácil será centrarse en él y hacer lo necesario para alcanzarlo.
- **Medibles:** la redacción del objetivo debe indicar claramente cómo se va a evaluar su consecución de forma objetiva.
- **Alcanzables:** el objetivo tiene que ser coherente con la capacidad de la persona para lograrlo en el plazo especificado, en función de sus capacidades y sus logros anteriores.
- **Realistas:** a la hora de seleccionar un objetivo, es importante asegurarse de que no sea muy fácil de alcanzar, de forma que lograrlo no vaya a suponer un beneficio sustancial para la persona, o que sea tan ambicioso que probablemente no se consiga. Por otra parte, debe ser importante y relevante para los/as participantes.
- **Limitados en el tiempo:** vincular un objetivo a un periodo de tiempo concreto en el que debe cumplirse permite orientar mejor la acción y establece una referencia clara para evaluar el progreso. El PCP debe incluir objetivos tanto a corto como a largo plazo. Esto permite dividir los objetivos más ambiciosos en pasos más pequeños y alcanzables.

Vincular los objetivos del PCP con los resultados de calidad de vida

Un servicio o programa que aspire a mejorar la calidad de vida de sus participantes debe asegurarse de que cada objetivo establecido en el PCP de un/una participante se identifique fácilmente con un dominio o dimensión concretos del marco de calidad de vida utilizado por la organización. Poner en marcha un plan, y tratar de evaluar su impacto en la calidad de vida posteriormente, puede ser un proceso lento y tedioso. Es más sencillo asignar desde el principio cada objetivo del PCP al aspecto de la calidad de vida que se pretende mejorar. Lo más fácil es que la evaluación biopsicosocial de las fortalezas y las necesidades y el perfil de los/as participantes se estructuren sobre la base del marco

de calidad de vida. Para ello, cada pregunta del proceso de evaluación se debe asignar a una dimensión concreta de la calidad de vida. A continuación, se presentan algunos ejemplos.

Tabla 3: Ejemplos de cómo vincular una evaluación de necesidades y fortalezas a la calidad de vida	
Preguntas sobre la evaluación de las fortalezas y las necesidades	Dimensión de Calidad de Vida
¿Puede la persona participar en actividades de aprendizaje?	Desarrollo personal
¿Puede tomar decisiones por sí misma?	Autodeterminación
¿Puede comunicarse de manera eficaz con otras personas?	Relaciones interpersonales
¿Conoce sus derechos como ciudadano?	Derechos y ciudadanía
¿Está preparada para trabajar?	Empleabilidad
¿Participa en su comunidad local?	Participación en la comunidad
¿Es resiliente ante situaciones de estrés o dificultad?	Bienestar emocional
¿Muestra un comportamiento y un estilo de vida saludables?	Bienestar físico
¿Puede gestionar sus finanzas?	Bienestar material

Una vez asignadas las fortalezas y las necesidades a las dimensiones de la calidad de vida, resulta relativamente fácil clasificar los objetivos del PCP en términos de calidad de vida y, de este modo, saber si el plan está contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la persona.