



Desarrollo & implementación de un plan de apoyo del comportamiento positivo

Un manual de procedimientos para proveedores



**División de Financiamiento de Servicios
Médicos**

122 W. 25th Street, 4West
Cheyenne, WY 82002

<https://health.wyo.gov/healthcarefin/dd/>

(800) 510-0280 (307) 777-7115



TABLA DE CONTENIDO

Glosario de términos	4
Introducción	6
Normas de Medicaid de Wyoming	7
Requerimientos de la División	7
Desarrollando una base positiva para el cambio	7
Adoptando una planeación centrada en la persona	8
Entendiendo el comportamiento	10
Qué influye en el comportamiento.....	10
¿Qué es un comportamiento “desafiante” o “desadaptivo”?.....	11
Identificando los comportamientos desafiantes	11
Causas de los comportamientos desafiantes	12
¿Cuáles son las causas de los comportamientos desafiantes?.....	14
Midiendo los comportamientos desafiantes.....	14
Función de los comportamientos desafiantes.....	15
Análisis del comportamiento funcional	15
¿Qué es un análisis del comportamiento funcional (FBA)?	16
¿Cuándo debería hacerse un análisis del comportamiento funcional? ...	17
8 pasos para crear un plan de apoyo del comportamiento positivo.....	17
STEP 1 - Desarrolle un equipo de apoyo del comportamiento colaborativo	18
Establezca un equipo	18
Propósito del equipo de apoyo del comportamiento	18
Pasos para desarrollar su equipo de apoyo del comportamiento	18
El papel del personal de apoyo	19
Cuidados informados sobre el trauma	20
STEP 2 – Completando el análisis del comportamiento funcional para recopilar información	21
Entreviste y recopile el historial	21



Resumen del análisis funcional.....	22
STEP 3 – Realice una observación del participante	23
STEP 4 – Establezca los datos de referencia	25
Muestra de tabla de datos.....	26
STEP 5 – Desarrolle la hipótesis	26
STEP 6 – Pruebe la hipótesis	27
STEP 7 - Desarrolle el plan de apoyo del comportamiento	29
Componentes del plan de comportamiento.....	30
Determinación de metas usando las fortalezas y preferencias.....	31
Desarrollo del plan de apoyo del comportamiento positivo	31
Reforzamientos	32
STEP 8 – Monitoree los resultados	33
La importancia de un ambiente positivo	35
Funciones y responsabilidades	36
Anexo A – Herramientas de identificación y evaluación	38
Formulario de análisis ABC	38
Herramienta de identificación para una evaluación funcional (FAST)	39
Entrevista de evaluación funcional (FAI)	44
Escala de evaluación de motivación (MAS)	53
Anexo B – Muestras de formatos para planes de apoyo del comportamiento positivo	57
Plan de apoyo del comportamiento positivo - Muestra 1.....	57
Plan de apoyo del comportamiento positivo - Muestra 2.....	59
Lista de referencias	61



GLOSARIO DE TÉRMINOS

- A. Antecedentes:** El estímulo o evento que ocurre antes de un comportamiento.
- B. Restricción química:** Cualquier droga que se administra para manejar el comportamiento de un participante y reducir un riesgo a la seguridad del participante u otras personas, que tiene un efecto temporal de restringir la libertad de movimiento del participante y que no es un tratamiento estándar para la condición médica o psiquiátrica del participante.
- C. Escapada:** La ausencia inesperada o no autorizada de un individuo por más de cuatro horas cuando esa persona está recibiendo servicios de exención o la ausencia inesperada o no autorizada de un participante cuya ausencia constituye un peligro inmediato a su propia seguridad o la de otros.
- D. Análisis del comportamiento funcional (FBA):** Un proceso que busca identificar el comportamiento que un participante muestra para determinar la función o el propósito del comportamiento, así como también desarrollar las intervenciones para enseñar las alternativas aceptables del comportamiento. El proceso deberá incluir:
- Identificar cómo apoyar al participante cuando haya un incidente del comportamiento
 - Recopilar datos sobre el comportamiento
 - Desarrollar una hipótesis sobre la razón del comportamiento
 - Desarrollar una intervención para ayudar a cambiar el comportamiento
 - Evaluar la efectividad de la intervención
- E. Habilitación:** Servicios diseñados para ayudar a que los participantes adquieran, retengan y mejoren las destrezas de autoayuda, socialización y adaptativas que son necesarias para residir con éxito en entornos domiciliarios y comunitarios.
- F. Hipótesis:** Una declaración o teoría sobre la posible relación entre dos o más variables.
- G. Intervención:** Un método o actividad usada para facilitar el cambio en el comportamiento de un participante.
- H. Restricción mecánica:** Cualquier dispositivo adherido o junto al cuerpo de un participante que el participante no puede mover o remover con facilidad y que restringe su libertad de movimiento o el acceso normal a su cuerpo.
- I. Objetivos:** Conjunto de metas significativas y medibles para el participante y los métodos usados para entrenar a esta persona y lograr las metas.
- J. Participante:** Un individuo que ha sido determinado elegible para los servicios cubiertos bajo una exención de servicios domiciliarios y comunitarios.
- K. Planeación centrada en la persona:** Un proceso dirigido por un participante que identifica las fortalezas, capacidades, preferencias, necesidades y los servicios necesarios para satisfacer sus necesidades, así como también los proveedores



disponibles para proveer los servicios. La planeación centrada en la persona permite que un participante pueda elegir y controlar el proceso de desarrollo e implementación del plan de cuidados individualizado (IPC).

- L. Restricción física:** La aplicación de la fuerza física sin usar ningún dispositivo para el propósito de limitar el movimiento libre del cuerpo de un participante. La restricción física no incluye sujetar brevemente a un participante sin una fuerza excesiva para calmar o reconfortarlo, ni tampoco tomar la mano de un participante para acompañarlo con seguridad de un área a otra.
- M. Plan de apoyo del comportamiento positivo (PBSP):** Un plan escrito desarrollado en base a una evaluación funcional de los comportamientos que afectan negativamente la capacidad de un participante para adquirir, retener y mejorar las destrezas de autoayuda, socialización y adaptativas que son necesarias para residir con éxito en entornos domiciliarios y comunitarios. Este plan contiene varias estrategias de intervención diseñadas para modificar el ambiente y enseñar destrezas nuevas.
- N. Comportamiento de reemplazo:** Un comportamiento que reemplaza a un comportamiento indeseado o desafiante.
- O. Aislamiento:** El confinamiento involuntario de un participante solo en un cuarto o área desde la cual se impide que el participante salga físicamente o tenga un contacto con otros.



**Un apoyo del
comportamiento
positivo NO es:**

Aversivo

Negativo

Restictivo

Restringido

INTRODUCCIÓN

PROPÓSITO: Este manual tiene la intención de proporcionar a los proveedores de Exención Integral y de Apoyos (Exención de DD) una herramienta para desarrollar los planes de apoyo del comportamiento positivo, los cuales se basan en investigaciones científicas y los mejores estándares de prácticas. Este manual apoya la misión de la División sirviendo como guía para el desarrollo, implementación y monitoreo de los apoyos del comportamiento positivo que son necesarios para mantener y mejorar la salud, seguridad y bienestar de un participante. Al proveerse una planeación centrada en la persona, el participante es empoderado para vivir una vida plena y satisfactoria.



Sea sensible a las necesidades de las personas con discapacidades para que estas puedan vivir, trabajar, disfrutar y aprender en la comunidad de Wyoming de su elección, con sus familias, amigos y los servicios y proveedores de apoyo elegidos.

El manual ofrece un proceso sistemático para guiar a los equipos en el desarrollo de los planes de apoyo del comportamiento positivo, los cuales promueven el crecimiento, desarrollo e independencia de los participantes y también alientan que el participante se involucre en las decisiones diarias, enfatizando la autodirección y la responsabilidad individual de su comportamiento. Este manual también sirve para reducir los procedimientos aversivos o restrictivos que se usan para manejar los comportamientos no deseados. Las intervenciones deberán enfocarse en capacitar a los participantes para aprender los comportamientos de reemplazo deseados. Los métodos de apoyo del comportamiento deberán utilizarse con la suficiente protección y supervisión por el personal apropiado para asegurar la seguridad, bienestar,

proceso debido y derechos humanos de los participantes.

AUDIENCIA: El personal y los proveedores deberán usar las perspectivas de enseñanza y terapéuticas que se enfocan en incrementar los comportamientos adaptativos apropiados. Nuestra meta es asistir a los proveedores para que trabajen colaborativamente para desarrollar un entendimiento de las circunstancias que afectan el comportamiento de un participante, así como también diseñar un plan que lleve a la adquisición de las destrezas de reemplazo y cambios positivos en su estilo de vida.

Cuando corresponde, se hace referencia a las *Normas de Medicaid del Estado de Wyoming* como un esfuerzo para ofrecer a los proveedores una referencia rápida y guía concisa sobre los requerimientos de las normas y políticas específicas. El proveedor es responsable de asegurar que todas las normas y políticas aplicables se respeten durante la provisión de servicios.

Se recomienda que los proveedores participen en cursos profesionales sobre análisis del comportamiento y que motiven a su personal de cuidados directos para que aprendan más sobre los apoyos del comportamiento positivo.

NORMAS DE MEDICAID DE WYOMING

CAPÍTULO 45: ESTÁNDARES, CERTIFICACIÓN Y SANCIONES PARA PROVEEDORES DE EXENCIÓN DE DD

El Capítulo 45 se aplica y gobierna la certificación de los proveedores de exención de Medicaid de la División de Financiamiento de Servicios Médicos (División). Los apoyos del comportamiento positivo se abordan en la Sección 17.

REQUERIMIENTOS DE LA DIVISIÓN

Además de la guía en el Capítulo 45, la División define abajo las secciones mínimas requeridas para un FBA y un PBSP. Aunque los equipos pueden incluir categorías adicionales, estas 11 categorías deben incluirse para cumplir con los estándares de la División.

ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO FUNCIONAL

- 1) Antecedentes y factores contribuyentes
- 2) Descripción clara del comportamiento
- 3) Consecuencias/motivación
- 4) Historial de intervenciones
- 5) Datos de referencia

PLAN DE APOYO DEL COMPORTAMIENTO POSITIVO

- 1) Estrategias de prevención
- 2) Comportamientos de reemplazo
- 3) Reforzamientos
- 4) Protocolo para intensificación & PRN (si corresponde)
- 5) Protocolo de revisión
- 6) Documentación

“Los seres humanos, mediante el cambio en las actitudes internas de sus mentes, pueden cambiar los aspectos externos de sus vidas.”

~William James

DESARROLLANDO UNA BASE POSITIVA PARA EL CAMBIO

Nunca es demasiado enfatizar en todo este manual la importancia de desarrollar una relación positiva con el participante que usted apoya. Esta relación sirve como la base para la **autodeterminación** del participante y los servicios **centrados en la persona** que se proveen. La planeación centrada en la persona es un cambio radical de los apoyos centrados en el programa. La planeación centrada en la persona permite que



el equipo llegue a conocer a la persona, escuche su “historia” y se hagan realidad sus esperanzas y sueños para su propia vida. La planeación centrada en la persona es un proceso que aborda todas las áreas de la vida de un participante. Esto incluye salud, integración comunitaria, trabajo y relaciones con amigos y familiares. Este proceso colaborativo ayuda al participante a obtener los servicios y apoyos que necesita para vivir una vida de calidad significativa en base a sus propias decisiones y valores.

Adoptar un enfoque centrado en la persona nos ayuda a ver a las personas con discapacidades como personas primero y adquirimos un entendimiento claro y compartido sobre los talentos de la persona. Hay un énfasis mayor en las capacidades y destrezas del participante en vez de sus deficiencias.

ADOPTANDO UNA PLANEACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA

El concepto de la planeación centrada en la persona ha tenido un impacto significativo en el campo de discapacidades intelectuales y del desarrollo. Esto quiere decir que nosotros realmente consideramos no sólo las necesidades básicas del participante, sino también sus preferencias y deseos únicos. No todos los deseos serán satisfechos, sino que el participante podrá estructurar su vida en la mayor medida posible alrededor de sus propias elecciones y preferencias.

Tres conceptos que deben considerarse cuando se hace la planeación centrada en la persona.

- **Autonomía:** Las personas actúan de acuerdo con sus propias prioridades.
- **Realización personal:** Las personas exploran y desarrollan sus talentos y dotes únicos.
- **Autorregulación:** Las personas aprenden a manejar su comportamiento.



La planeación centrada en la persona es un componente crítico de los enfoques de apoyo del comportamiento positivo y, como tal, es vital que los individuos que proveen los apoyos del comportamiento positivo estén entrenados en la planeación centrada en la persona.

Los programas centrados en la persona ven al participante como una persona que tiene necesidades y preferencias únicas y desarrolla las intervenciones basándose en esto. En vez de implementar las intervenciones que son las mismas para todos, un programa centrado en la persona diseña las intervenciones que satisfacen las necesidades únicas del participante. En segundo lugar, los programas centrados en la persona enfatizan la importancia de enfocarse en la calidad de vida del participante. Con este énfasis, el proveedor adopta la creencia de que la intervención de comportamiento no se usa solamente para cambiar el comportamiento desafiante, sino para mejorar la calidad de vida del participante haciendo cambios positivos en su estilo de vida. Al igual que las personas sin discapacidades intelectuales y del desarrollo, los participantes quieren participar en actividades significativas y agradables en todos los entornos.

Un proceso efectivo de planeación centrada en la persona requiere que el equipo trabajando con el participante esté informado y que reciba y adopte un entrenamiento sobre cómo utilizar los mecanismos centrados en la persona para el desarrollo y la implementación de un plan.

Los componentes necesarios para tener éxito son:

- Dirigido por la persona – El participante controla el proceso de planeación.
- Informado sobre el trauma – Mejorar el funcionamiento vs. Reparar a una persona.
- Reconociendo las diferencias y preferencias culturales.
- Desarrollo de capacidades - El enfoque está en las capacidades del participante en vez de sus deficiencias.
- Enfoque en el participante – La visión del participante sobre lo que le gustaría hacer.
- Capacidad asumida – Asuma que el participante tiene la capacidad de participar activamente en el proceso de planeación.
- Obteniendo la opinión de compañeros y apoyos formales e informales – El participante elige a las personas que siente son importantes para apoyar sus metas.
- Basado en resultados - Enfóquese en incrementar algunas o todas las experiencias del participante:
 - Desarrollo de relaciones
 - Participar en actividades significativas
 - Ser parte de su comunidad
 - Un papel valioso que expresa sus dotes, talentos o intereses
 - Elegir sus opciones
 - Abordar las necesidades de salud y bienestar
 - Empleo
- Documentación – El proceso de planeación y los resultados deberían documentarse de una manera que sea significativa para el participante y útil para el equipo que implementa el plan.
- Monitoreo – El plan debería revisarse con el participante y su equipo para determinar su efectividad y cuando sea necesario.



Un enfoque de planeación centrada en la persona se basa en un equipo que sea considerado, se comprometa y trabaje con el participante para desarrollar las ideas que crearán una vida significativa que ofrezca al participante la oportunidad de participar plenamente como ciudadano en su comunidad.

“El comportamiento es el espejo en el cual todos muestran su imagen.”

~Johann Wolfgang von Goethe



ENTENDIENDO EL COMPORTAMIENTO

Es fundamental comprender las funciones subyacentes del comportamiento humano para poder entender a otros apropiadamente. Debe entenderse que todo el comportamiento humano tiene propósitos y metas, aunque los propósitos y metas de cada comportamiento podrían no percibirse fácilmente.

QUÉ INFLUYE EN EL COMPORTAMIENTO

Entender los muchos factores que influyen en el comportamiento humano y cómo ese comportamiento generalmente tiende a mostrarse, sirve para guiarnos hacia un mayor entendimiento de otros. Al entender qué influye nuestro comportamiento, podemos comenzar a escuchar y aprender los mensajes detrás de ese comportamiento. Es importante recordar que el comportamiento es motivado por algo, ya que *el comportamiento es funcional*. Los individuos alrededor del participante podrían realmente no darse cuenta de que el comportamiento desagradable o disruptivo de la persona es lograr algún resultado deseado por la persona.

Esto significa que, si el comportamiento no deseado ha demostrado ser una herramienta de comunicación efectiva (como una manera de comunicar *“Estoy frustrado y quiero parar la actividad ahora”* o *“No me gusta cuando tú haces eso”*), estamos obligados a enseñar al participante otra manera de obtener lo que quiere que sea igualmente rápida y efectiva. La primera consideración debería siempre ser la seguridad, protección y dignidad del participante y otros en el área.

Hay muchas razones por las que el comportamiento de una persona puede cambiar. El comportamiento de una persona puede cambiar como respuesta a muchas cosas, incluyendo las cosas a su alrededor, con quienes interactúa, entender a otros o ser entendido, la actividad, la tarea realizada, y su salud y bienestar. Tratar de entender la causa de un comportamiento desafiante es como intentar juntar las piezas de un rompecabezas. Cada persona es diferente y responde a las situaciones de manera diferente.



Para sustituir un comportamiento no deseado por uno que sea más deseable, el comportamiento nuevo debe tener el mismo resultado para la persona. El comportamiento nuevo debe ser funcionalmente equivalente al viejo comportamiento no deseado y que sea igualmente fácil de usar para la persona. No podemos remover un comportamiento funcional de una persona sin enseñar una alternativa que tenga el mismo éxito para la persona.

¿QUÉ ES UN COMPORTAMIENTO “DESAFIANTE” O “DESADAPTIVO”?

Ahora que tenemos un entendimiento básico sobre lo que significa el término comportamiento y las influencias en el comportamiento, el paso siguiente es adquirir un entendimiento del comportamiento desafiante, históricamente conocido como “comportamiento aberrante o desadaptativo”. “Un comportamiento puede describirse como desafiante cuando su intensidad, frecuencia o duración amenaza la calidad de vida y/o la seguridad física del individuo y otros, y tiene la posibilidad de llevar a respuestas que son restrictivas, aversivas o resultar en exclusión.” (Colegio Real de Psiquiatras, 2007). Lo más importante en esta definición es el énfasis en que la persona no es el problema, sino el comportamiento que representa el desafío. Además, esta definición describe el comportamiento en el contexto de lo que puede pasarle a la persona como consecuencia. Esto incluye las respuestas como intervenciones y restricciones físicas, uso inapropiado de medicamentos o restricciones de actividades.

IDENTIFICANDO LOS COMPORTAMIENTOS DESAFIANTES

Todos los comportamientos son una forma de comunicación, aunque no todos los comportamientos son comportamientos desafiantes.

Además, lo que es desafiante para una persona podría no serlo para otra. Hay tres pasos para identificar un comportamiento desafiante. Un comportamiento desafiante debe ser observable, medible y otros miembros del equipo que proveen un apoyo para el participante deben acordar que el comportamiento existe y pueden identificar el comportamiento cuando este ocurre.

¿En qué punto un comportamiento debería considerarse desafiante? Un comportamiento se considera desafiante cuando afecta la vida del participante de una manera negativa.

El comportamiento desafiante es una construcción social, lo cual significa que la interpretación del comportamiento depende del contexto y las personas involucradas. Con frecuencia, los comportamientos vistos como desafiantes son aquellos que afectan al personal o los servicios (por ejemplo, agresión), en vez de tener el efecto principal sobre el participante (por ejemplo, autolesión). El comportamiento desafiante con frecuencia es el comportamiento de solución. El comportamiento no es un problema para la persona teniendo el comportamiento desafiante, sino para el cuidador. El propósito del



Un comportamiento solamente es “desafiante” cuando:

Resulta en un daño para el participante y otras personas.

Resulta en daños a una propiedad.

Impide la capacidad del participante para participar en actividades sociales.



comportamiento es solucionar un problema que el participante haya identificado por su cuenta.

CAUSAS DE LOS COMPORTAMIENTOS DESAFIANTES

Las causas de un comportamiento desafiante son tan variadas y diversas como el propio comportamiento. Rara vez hay una correspondencia directa entre un comportamiento desafiante y un factor particular. Históricamente, se tuvo la creencia de que el comportamiento desafiante se debía a un factor puramente médico o biológico. Esto ya no es así, y las escuelas de pensamiento recientes toman en consideración tanto los factores individuales como ambientales. Es imperativo entender lo que el participante está tratando de comunicar a través de un comportamiento desafiante y determinar la causa del comportamiento. Aún más, es extremadamente importante entender la función de la comunicación expresiva y receptiva con respecto al comportamiento desafiante. Toda comunicación tiene dos aspectos: lenguaje receptivo y lenguaje expresivo. El lenguaje receptivo es lo que escuchamos y entendemos. El lenguaje expresivo es lo que decimos a otros. El lenguaje receptivo es la capacidad de escuchar y entender el lenguaje. El lenguaje expresivo es la capacidad de comunicarse con otros usando el lenguaje. El vocabulario receptivo es necesario para entender instrucciones y el contacto social. El lenguaje expresivo es necesario para que una persona comunique sus necesidades a otra persona.

Varias preguntas deben responderse para determinar la causa:

- 1. ¿Es el comportamiento un síntoma de dolor o una condición médica?**
- 2. ¿Es el comportamiento el resultado de una falta de destrezas?**
- 3. ¿Es el comportamiento el resultado de algo que ocurre en el ambiente inmediato?**
- 4. ¿Es significativa la calidad de vida del participante? (¿Cómo es la relación con su familia? ¿Cómo es su situación de vivienda? ¿Hace el participante sus propias elecciones personales?)**
- 5. ¿Qué obtiene el participante con el comportamiento?**
- 6. ¿Quiere el participante evadir? Si es así, ¿cuál es el comportamiento que le ayuda a evadir?**
- 7. ¿Qué le ayuda al participante a evitar el comportamiento?**



Aquí están algunos ejemplos de desencadenantes específicos:



**Decirte que no
puedes tener
algo que quieres**



**Pedirte que
hagas algo que
no sabes cómo**



**Pedirte que hagas
algo que no quieres
hacer**

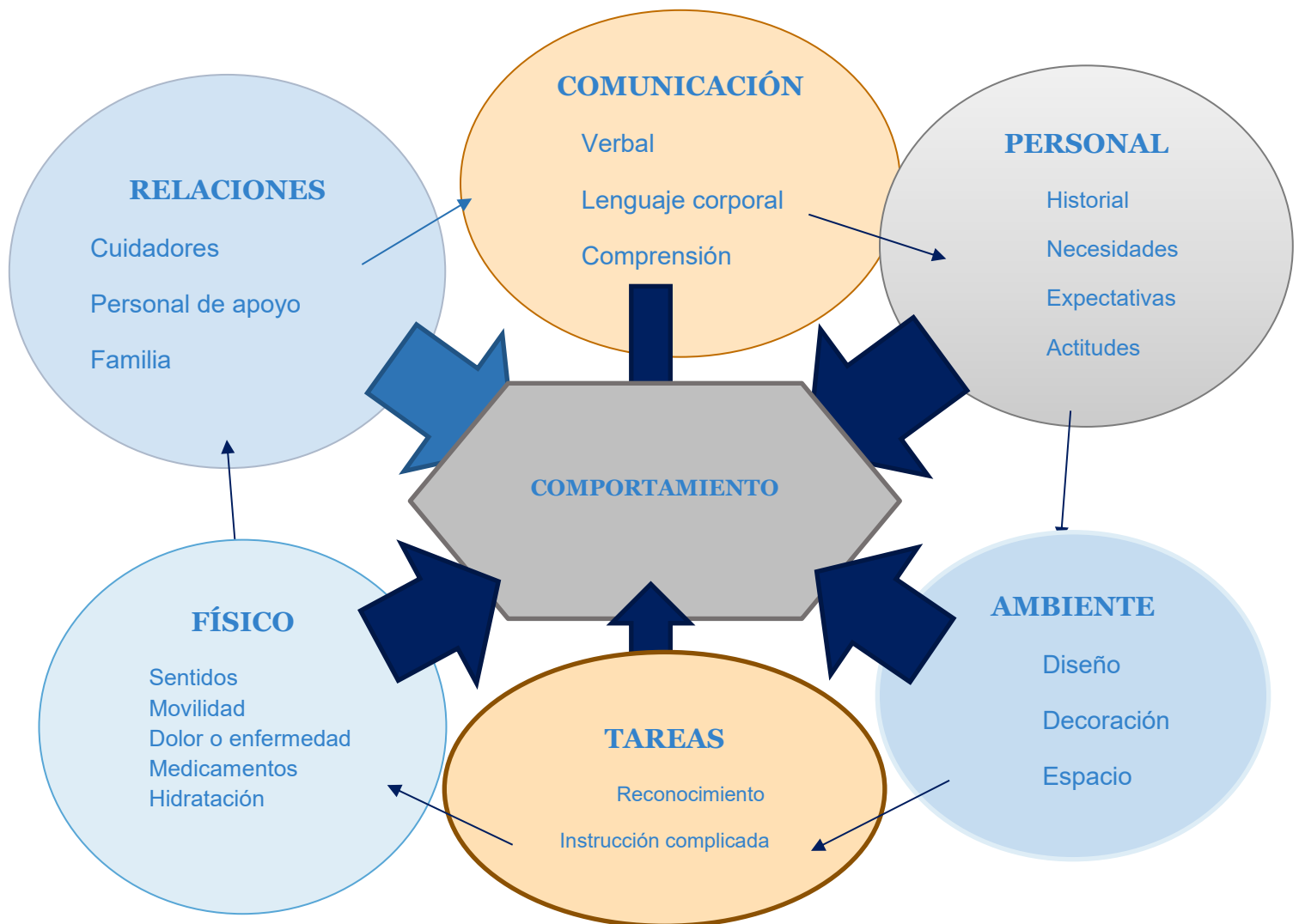


**Ignorarte cuando
quieres algo**

Los proveedores deberían identificar si el comportamiento es nuevo o recurrente. Esto puede ayudar a determinar si hay una causa médica del comportamiento. Si hay un cambio drástico en el comportamiento, el primer paso para determinar la causa del comportamiento desafiante es descartar una condición médica. ¿Tiene el participante un dolor o molestia física debido a un problema médico? Los participantes con discapacidades intelectuales sufren los mismos problemas mentales que las personas sin discapacidades intelectuales. La dificultad para identificar estos problemas mentales en parte se debe a los impedimentos de comunicación del participante. El comportamiento desafiante podría estar asociado con problemas psicológicos como depresión o ansiedad.

Con mayor frecuencia, existen varios factores subyacentes asociados con los comportamientos desafiantes. Nosotros debemos considerar todos los detalles que están involucrados en identificar los comportamientos desafiantes y sus causas. ¿Es psicológico, fisiológico, ambiental o social?

¿CUÁLES SON LAS CAUSAS DE LOS COMPORTAMIENTOS DESAFIANTES?



MIDIENDO LOS COMPORTAMIENTOS DESAFIANTES

Un comportamiento puede medirse de varias maneras: como una cantidad (el número de veces que ocurre un comportamiento desafiante) o a través del tiempo (cuánto tiempo). Esto puede hacerse mediante la grabación de observaciones directas, familiares, cuidadores, personal de apoyo o explicaciones del propio participante. Para obtener una medición de referencia de un comportamiento desafiante, debe documentarse su frecuencia, severidad, duración, etc. Deberían hacerse esfuerzos de hacer observaciones en el ambiente natural del participante para ser lo más exactos posible, y no después de los hechos o con explicaciones de familiares, el personal, etc. Si

es posible, los comportamientos deberían grabarse lo más cercano a la ocurrencia del comportamiento.

FUNCIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS DESAFIANTES

Un comportamiento siempre sirve un propósito: Este propósito puede ser evitar una situación o un individuo, proveer una distracción, producir miedo en otros, recibir atención o algo tangible, o ganar acceso a una actividad particular. Una persona repetidamente muestra un comportamiento que sirve un propósito o una función para la persona. Cuando miramos detrás del comportamiento nos ayuda a identificar el sentimiento y después identificar lo que trata de lograr la persona a través de su comportamiento. La función del comportamiento es “por qué” el comportamiento está ocurriendo.

Cinco funciones comunes de un comportamiento desafiante incluyen:

- Social – La recompensa es la interacción con alguien más, incluyendo el personal, compañeros, etc.
- Tangible – La recompensa es algo tangible como comida o bebida.
- Sensorial – La recompensa es una estimulación sensorial.
- Evasión de exigencias – El comportamiento permite que el participante evite una exigencia o situación que no encuentra placentera.

Para poder desarrollar un PBSP y determinar las intervenciones correctas, es imperativo que el equipo compruebe la “función” del comportamiento desafiante. Esto se hace a través de un FBA. Primero, debe establecerse un equipo de apoyo del comportamiento colaborativo.



ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO FUNCIONAL

El término **funcional** se refiere a las causas del comportamiento. Fue usado por primera vez por B.F. Skinner cuando se refería a las “causas” del comportamiento. Su investigación destacó la importancia de identificar los eventos ambientales que estaban funcionalmente relacionados con el comportamiento. Skinner sugirió que los comportamientos adaptativos y desadaptativos mostraban las relaciones funcionales con respecto a los antecedentes y consecuencias.

¿QUÉ ES UN ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO FUNCIONAL (FBA)?

Un análisis del comportamiento funcional es un conjunto de procedimientos usados para identificar las causas de un comportamiento desadaptativo o socialmente inapropiado y reducirlo a través de la enseñanza de comportamientos de reemplazo, en vez de suprimirlo a través de un castigo.

Un FBA explora las causas del comportamiento en el ambiente inmediato y natural, así como también el historial de aprendizaje del participante. El resultado del análisis es identificar cómo la persona aprendió el comportamiento desafiante y cómo se apoya y mantiene en el ambiente de aprendizaje actual. El análisis no enfatiza una búsqueda de un diagnóstico o clasificación de síntomas, sino que clasifica el comportamiento desadaptativo por su función (causa) y después selecciona los tratamientos o intervenciones que sean efectivos para reducir el comportamiento en esa categoría funcional. Como resultado de esto, las intervenciones se clasifican por categorías funcionales y no por la forma del comportamiento desadaptativo.

Un análisis del comportamiento funcional comprehensivo:

- Una revisión de los registros para identificar los factores psicológicos, de salud y médicos que pueden influir los comportamientos (por ejemplo: niveles de medicamentos, dormir, salud, dieta, factores psicológicos y neurológicos)
- Una evaluación de lo que le gusta y no le gusta al participante (eventos/actividades/personas)
- Entrevistas con el participante, cuidadores y miembros del equipo para definir sus hipótesis sobre las causas del comportamiento
- Una observación sistemática sobre la ocurrencia del comportamiento identificado para determinar una definición y descripción exactas sobre la frecuencia, duración e intensidad

Factores que DEBEN considerarse:

Entorno físico

Entorno social

Actividades ocurriendo y disponibles

Grado de participación e interés

Naturaleza de la enseñanza

Horario

Rutinas

Interacciones entre el individuo y otros

Grado de elección y control

Cantidad y calidad de la interacción social



- Una revisión del historial del comportamiento y las intervenciones anteriores si están disponibles
- Una observación y análisis sistemáticos de los eventos predisponentes que preceden inmediatamente a cada instancia del comportamiento identificado
- Una observación y análisis sistemáticos de las consecuencias después del comportamiento identificado
- Un análisis de las funciones que estos comportamientos tienen para el participante
- Un análisis de los entornos donde el comportamiento ocurre con mayor y menor frecuencia

¿CUÁNDO DEBERÍA HACERSE UN ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO FUNCIONAL?

Las mejores prácticas indican que un FBA debería completarse cada vez que un comportamiento sea difícil de entender, un plan de intervención del comportamiento sea necesario para aumentar éxito del participante o si el ICAP indica que un comportamiento particular es moderadamente severo.

Un FBA debe realizarse por un proveedor que esté familiarizado con el participante y que esté presente en los entornos donde ocurre el comportamiento. El FBA debe basarse en la observación directa del participante, entrevistas con el individuo y otras personas significativas, incluyendo sus familiares cuando sea posible, cuidadores y miembros del equipo, y la revisión de la información disponible como reportes de incidentes.

8 PASOS PARA CREAR UN PLAN DE APOYO DEL COMPORTAMIENTO POSITIVO

Hay algunos pasos básicos para realizar un FBA y crear un PBSP:

- 1) Establezca un equipo**
- 2) Entreviste y recopile el historial**
- 3) Realice una observación**
- 4) Establezca los datos de referencia**
- 5) Desarrolle una hipótesis sobre por qué ocurre el comportamiento**
- 6) Pruebe la hipótesis**
- 7) Desarrolle un plan de apoyo del comportamiento positivo**
- 8) Monitoree la efectividad de la intervención**
- 9) Modifique el plan de apoyo del comportamiento positivo cuando sea necesario**



Los pasos 8 y 9 deberían repetirse cuando sea necesario. Si un plan de apoyo del comportamiento positivo no está funcionando o el participante ha tenido cambios significativos en su vida, podría ser útil empezar nuevamente el proceso.

PASO 1 - DESARROLLE UN EQUIPO DE APOYO DEL COMPORTAMIENTO COLABORATIVO

ESTABLEZCA UN EQUIPO

El primer paso para desarrollar un PBSP es la formación de un equipo de apoyo del comportamiento. Este equipo consiste en las personas que desempeñan un papel activo en la vida del participante.

PROPÓSITO DEL EQUIPO DE APOYO DEL COMPORTAMIENTO



Un equipo de apoyo del comportamiento que tiene éxito es uno cuyos miembros colaboran para desarrollar, implementar y monitorear el PBSP.

Un equipo multidisciplinario se establece para proveer una variedad de perspectivas sobre el comportamiento desafiante que muestra un participante. Los miembros del equipo deberían incluir a todos los individuos que hayan observado el comportamiento desafiante mostrado por el participante durante un periodo extendido en una variedad de entornos y condiciones. El monitoreo es continuo y el equipo debería desarrollar los protocolos para asegurar que los planes se revisen cada seis (6) meses para evaluar su efectividad. Cuando un equipo se involucra en el desarrollo de un plan de apoyo del comportamiento, es más probable que asuman este plan y lo implementen de una manera confiable.

PASOS PARA DESARROLLAR SU EQUIPO DE APOYO DEL COMPORTAMIENTO

El primer paso para desarrollar su equipo involucra hacer las preguntas siguientes:

- ¿Quiénes son las personas claves en la vida del participante?
- ¿Qué necesita hacerse para que esta experiencia colaborativa tenga éxito y beneficie al participante?
- ¿Cómo promoverá el equipo la participación activa en el proceso para elaborar el plan de apoyo del comportamiento?



Comience identificando a las personas claves en la vida del participante. La meta es crear un equipo que represente a todas las personas claves que van a interactuar con el participante dentro y fuera de su programa.

Los miembros claves incluyen el participante, representante legalmente autorizado, familiares, administrador de casos, psicólogo, personal médico, personal de cuidados directos, supervisores del programa y terapeutas.

EL PAPEL DEL PERSONAL DE APOYO

El personal de apoyo DEBE estar involucrado y entrenado en la implementación de un PBSP. El personal de apoyo tiene un contacto frecuente con el participante y debe respaldar el plan de apoyo del comportamiento y entender los componentes necesarios para enseñar al participante las destrezas de reemplazo. Entre mejor sean las relaciones entre el personal y el participante, habrá menos desafíos del comportamiento y mejor será la calidad de vida del participante. Si el personal de apoyo siente que su participación o el comportamiento es irrelevante para el éxito o fracaso de un PBSP, es menos probable que ellos respeten el plan.

El entrenamiento para todo el personal involucrado en el día del participante es esencial para que el personal respalde la implementación y éxito del PBSP.

Los comentarios del personal son extremadamente importantes. El equipo debe consultar al personal durante todo el proceso. Los miembros del personal tienen un contacto directo constante con el participante y son vitales en el éxito de la implementación de un PBSP. Ser sistemáticos es esencial para seguir el plan. Una de las cosas más importantes que el personal puede hacer sin importar su papel en la organización, es seguir el PBSP del participante. El personal de apoyo debería ser responsable de rastrear los datos sobre los comportamientos.

El personal debe poder reconocer cuando un participante tiene una crisis. Es importante que el personal reafirme los sentimientos del participante; entonces, el participante puede elegir el comportamiento con el que responderá. Esto asegurará que el personal no reaccione exageradamente y entable una lucha de poder con el participante.



¿El personal le habla con respeto al participante?
¿El personal está usando las intervenciones positivas consistentemente?
¿El personal es sensible a los desencadenantes, factores estresantes comunes o desagradados del participante?
¿El personal tiene tiempo y acceso a otras personas para desahogarse después de encuentros estresantes?

“Cuando un trauma ocurre temprano en la vida, los niños no desarrollan la capacidad para regular su experiencia...calmarse a sí mismos cuando se sienten molestos, tranquilizarse a sí mismos, interactuar de maneras apropiadas con otras personas, aprender de su comportamiento.”

~Margaret Blaustein

CUIDADOS INFORMADOS SOBRE EL TRAUMA

Los cuidados informados sobre el trauma se basan en el entendimiento de que muchas personas han sufrido experiencias traumáticas y el proveedor tiene la responsabilidad de ser sensible a este hecho, sin importar si una persona está siendo tratada específicamente para el trauma. Por lo tanto, los proveedores inicialmente deberían abordar a todos sus participantes como si tuvieran un historial de trauma, sin importar los servicios que el participante recibe.

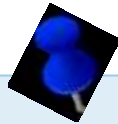
Otro elemento importante sobre los cuidados informados sobre el trauma es reconocer la singularidad del trauma de cada participante y cómo esto se refleja en su percepción de la seguridad física y emocional, relaciones y comportamientos. Cuando un trauma pasa desapercibido, puede dificultar entender los comportamientos o actitudes de un participante. Con frecuencia, el comportamiento desafiante de un participante es provocado por un desencadenante válido que fácilmente pudo haberse evitado.

Adoptar un enfoque de cuidados informados sobre el trauma también permite que los proveedores piensen de una manera diferente sobre sus participantes que posiblemente sufrieron un trauma, preguntándoles “¿Qué te sucedió?” en vez de “¿Qué está mal contigo?”. Este es un enfoque mucho más motivante y respetuoso, especialmente cuando se trabaja con una persona que ya podría sentirse defectuosa, indeseada o indigna de ser amada.



PASO 2 – COMPLETE EL ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO FUNCIONAL PARA RECOPIRAR INFORMACIÓN

ENTREVISTE Y RECOPILE EL HISTORIAL



Principios claves de enfoques informados sobre el trauma

Seguridad

Confiabilidad y transparencia

Colaboración y reciprocidad

Empoderamiento

Voz & elección

Apoyo de compañeros

Resiliencia & basados en fortalezas

Inclusividad & propósito compartido

Aspectos culturales, históricos y de género

Proceso de cambio

Proveniente de "Definición práctica del trauma y guía para un enfoque informado sobre el trauma" de SAMHSA, Borrador, 9 de septiembre del 2012.

La entrevista del análisis funcional ofrece un método

eficiente para recopilar información sobre las circunstancias que se relacionan con el problema de comportamiento del participante. La entrevista debería realizarse cuando menos a dos (2) personas que conozcan al individuo y hayan estado involucradas en situaciones donde ocurre el comportamiento desadaptativo. Además de la entrevista, las herramientas de evaluación pueden ayudar a recopilar una información adicional. Existen muchas herramientas de evaluación que pueden utilizarse:

- Herramienta de identificación para una evaluación funcional (FAST)
- Escala de evaluación de motivación (MAS)
- Entrevista de evaluación funcional (FAI)
- Inventario de reforzamientos e intereses.

Por favor, refiérase a estas herramientas al reverso de este manual.

RESUMEN DEL ANÁLISIS FUNCIONAL

En este paso, el evaluador completa el formulario de *Resumen del análisis funcional* usando el contenido de la información recopilada durante la entrevista y observación. Este resumen incluye:

- 1) Entrevistas de evaluación funcional que usted haya realizado
- 2) Datos recopilados de la observación directa

Después de completar el resumen de evaluación funcional, el paso siguiente es desarrollar una hipótesis, la cual es una predicción o “mejor suposición” sobre la función o razón del comportamiento desafiante de un participante. El desarrollo de la hipótesis es un paso sumamente importante para desarrollar las intervenciones que se vinculan directamente con la función del comportamiento desafiante del participante.

Toda la información anterior debería recopilarse y revisarse como parte del análisis funcional para formular una hipótesis sobre las causas subyacentes y la función del comportamiento específico. La hipótesis debería llevar lógicamente al desarrollo del plan. Después de que la hipótesis se formule, debería ponerse atención a la manera en que se escribe. Recuerde que, entre más claramente se articule la hipótesis, más probable será que la hipótesis comunique claramente su entendimiento sobre el comportamiento desafiante del participante. Después de recopilarse, los datos de la entrevista son una herramienta útil cuando un equipo intenta identificar los patrones que pueden predecir la función del comportamiento desafiante del participante.



PASO 3 – REALICE UNA OBSERVACIÓN DEL PARTICIPANTE

OBSERVACIÓN DIRECTA

La **observación** es la base del FBA. En su forma más simple, una observación es un medio para describir el comportamiento de un participante en un momento determinado. Esto se refiere a cómo es el comportamiento, con qué frecuencia ocurre, su duración cuando ocurre y su intensidad. Las observaciones pueden ser anecdóticas o sistemáticas. Las observaciones anecdóticas del comportamiento son informales por naturaleza y pueden basarse en lo que se recuerde sobre comportamiento del participante temprano ese día, notas sobre el comportamiento de un participante o gráficos de dispersión indicando los periodos de tiempo cuando ocurren los comportamientos. En contraste, las observaciones sistemáticas del comportamiento son más estructuradas y controladas.

El observador es entrenado y observa al participante mientras registra sus observaciones. En algunos casos, el observador podría revisar un video del participante; sin embargo, se prohíbe estrictamente el monitoreo por video en la recámara o baño del participante.

Sin importar cuál técnica de observación se use, es importante realizar tantas observaciones como sea posible para que haya la confianza de que los datos obtenidos sean exactos y que reflejan el comportamiento típico del participante.

Durante la observación, el observador debería anotar los antecedentes, comportamiento y consecuencias. Los antecedentes son las condiciones que preceden inmediatamente a la ocurrencia del comportamiento del participante. Estos pueden incluir la hora específica del día, entornos, personas y actividades que estén presentes o que ocurren antes del comportamiento. El comportamiento se refiere al comportamiento del participante: lo que está haciendo, con qué frecuencia ocurre, la duración de la ocurrencia y la intensidad. Las consecuencias son los eventos que siguen inmediatamente al comportamiento. Estas pueden ser la atención prestada al participante por un miembro del personal como respuesta al comportamiento del participante, así como también las actividades y objetos que el participante evade o tiene acceso como resultado del comportamiento.

Recopile los datos observando directamente el comportamiento específico y midiendo: *(Consulte el Anexo A para el formato del formulario de análisis ABC)*

- Análisis de secuencia - Registro de:
 - Antecedentes
 - Comportamiento y
 - Consecuencias



- Frecuencia de la ocurrencia - Cuántas veces ocurre el comportamiento
- Intensidad - La severidad, volumen o contundencia del comportamiento (con frecuencia se mide usando una escala de 1-5 que sea única para el participante)
- Duración - Cuánto tiempo dura el comportamiento (por ejemplo, 10 minutos)



OBSERVACIÓN			
Recopile la información ABC sobre el comportamiento desafiante y después monitoree las estrategias para asegurar una consistencia y progreso.			
Día/Hora	Antecedente	Comportamiento	¿Qué está manteniendo el comportamiento?
Ejemplo: 9/1/20xx 9:00 a.m.	Transición a una actividad diferente	Agresión (golpea la silla contra la pared)	Actividad/tarea removida (el participante no tiene la obligación de participar en la actividad)

En nuestra cultura, la palabra “consecuencia” se ha convertido en sinónimo de castigo. “Tienes que pagar por lo que hiciste” es la idea que las personas asocian con el concepto de consecuencias. Sin embargo, la meta de cualquier consecuencia es ayudar a que las personas elijan hacer algo diferente la próxima vez. Cuando las personas están en una situación similar ocurrida en el pasado, la meta de cualquier intervención del comportamiento es ayudarles a tomar una decisión diferente o la misma decisión que la

última vez que estuvieron en esta situación. Cambiar el futuro y no castigar el pasado es la meta de los apoyos del comportamiento positivo.

ENFÓQUESE en el FUTURO, no CASTIGUE el PASADO

PASO 4 – ESTABLEZCA LOS DATOS DE REFERENCIA

ESTABLEZCA LOS DATOS DE REFERENCIA

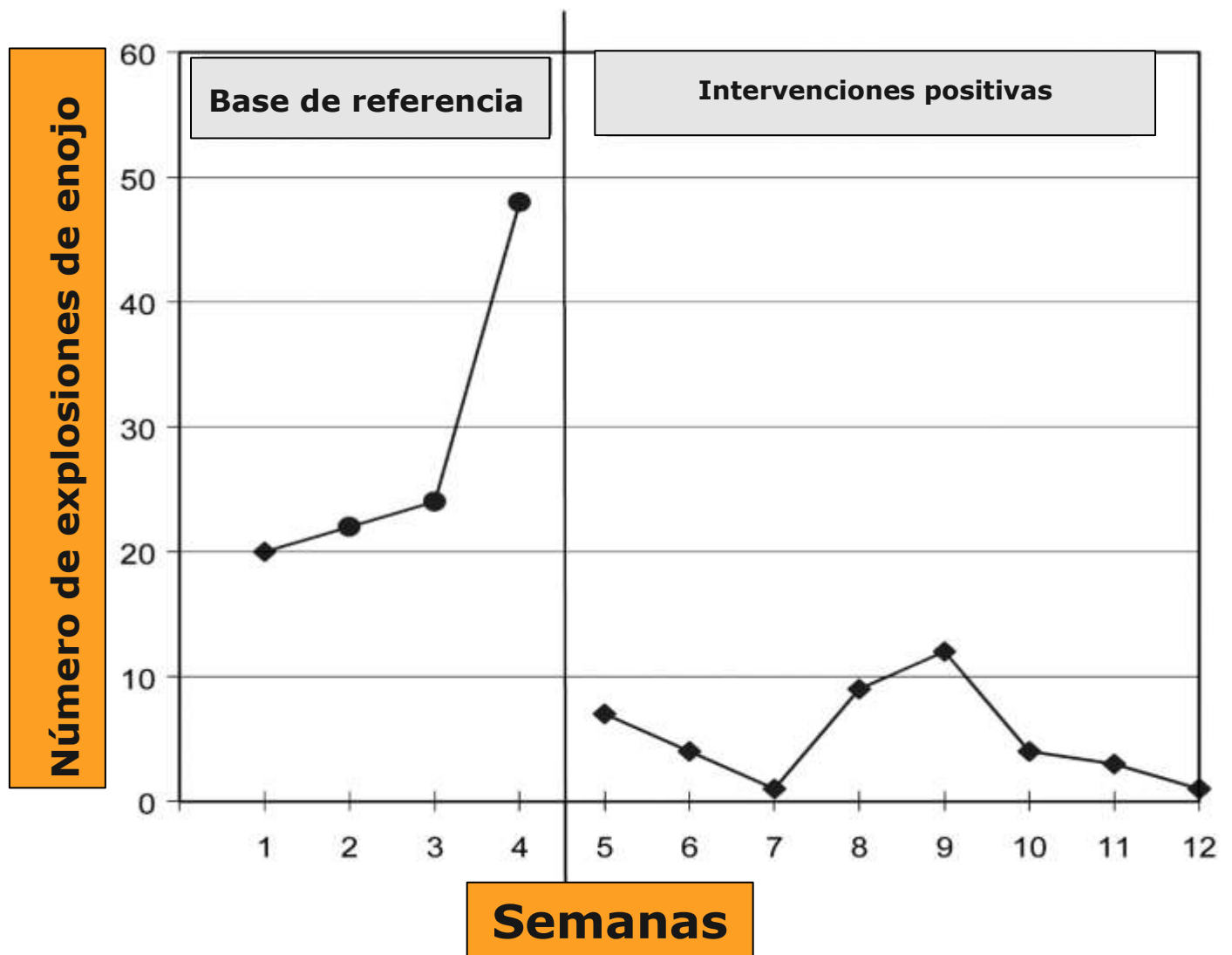
La recopilación de datos de fuentes múltiples es esencial para entender el comportamiento desafiante antes de desarrollar e implementar un PBSP. Aunque la recopilación de datos de referencia es una característica esencial de la FBA, la recopilación de datos es importante durante todo el proceso de FBA porque ayuda a los proveedores a definir el comportamiento, registrar lo que el participante hace actualmente y evaluar los resultados del plan de comportamiento. Sin una observación y el registro cuidadoso de los comportamientos, el personal y los cuidadores no podrían determinar si una intervención debería continuarse o suspenderse. La recopilación de datos permite tomar decisiones imparciales. Los resultados de una técnica de intervención se registran en los datos y los datos indicarán si el individuo está progresando o no. Después de recopilarse, los datos de la entrevista son una herramienta útil cuando un equipo intenta identificar los patrones que pueden predecir la función del comportamiento desafiante del participante.

Cuando recopile los datos de referencia, asegúrese de reunir datos sobre la frecuencia, duración e intensidad del comportamiento adaptativo, así como también el comportamiento desafiante.



Los datos de referencia son la información recopilada sobre el comportamiento desafiantes antes de desarrollarse un PBSP. Estos se usan más tarde para proveer una comparación y evaluar el éxito y progreso de los apoyos subsecuentes.

MUESTRA DE TABLA DE DATOS



PASO 5 – DESARROLLE UNA HIPÓTESIS

DESARROLLE UNA HIPÓTESIS

Los análisis ABC (Antecedente-Comportamiento-Consecuencia) se usan para determinar los patrones en la ocurrencia de los antecedentes, comportamientos y consecuencias en relación con el comportamiento desafiante. Los análisis ABC son útiles para desarrollar la hipótesis inicial. *Consulte el Anexo A para el formato del formulario de análisis ABC.*

Si usted no está seguro(a) sobre la hipótesis, puede considerar las preguntas siguientes:

- ¿Qué haría que el comportamiento desafiante cesara?
- ¿Hay algo que debe removerse?
- ¿Hay algo que el participante no puede acceder o desea poder acceder?
- ¿Puede el participante dejar el área o actividad?

Muestra de hipótesis:

John evita las exigencias de actividades que encuentra difíciles de completar, ya sea resistiendo o retirándose. Cuando John es forzado a participar, reacciona gritando y lanzando objetos. Si sus proveedores lo dejan salirse del cuarto, entonces ya no tiene requerido participar en la actividad.

Si usted todavía no puede determinar la función del comportamiento, continúe recopilando los datos. Es posible que el comportamiento sirva para varios propósitos. Además, es posible que una función cambie (por ejemplo, de evasión a atención). Por lo tanto, un comportamiento inicialmente mostrado por una razón puede comenzar a ocurrir por otra razón completamente diferente. Por ello, es muy importante continuar recopilando datos y formulando las hipótesis.

HIPÓTESIS

Haciendo la “mejor suposición”. Después de examinar cuidadosamente los ABC del comportamiento del participante, identifique lo que el participante *obtiene o evita* como resultado del comportamiento. Haga su mejor suposición sobre lo que el participante obtiene con este comportamiento.

¿Cuál es el *propósito* o la *función* del comportamiento?

PASO 6 – PRUEBE LA HIPÓTESIS

PRUEBE LA HIPÓTESIS

Después de que el plan de apoyo del comportamiento sea implementado, usted podrá probar su hipótesis. Es importante considerar que el participante podría tener “explosiones de extinción”. Cuando esto ocurre, es probable que suceda porque un enfoque nuevo se ha introducido para satisfacer las necesidades del participante. Si el participante ha obtenido alguna recompensa cada vez por un comportamiento particular, el comportamiento persistirá. Si la recompensa deja de recibirse, es probable que el participante no renuncie al comportamiento de inmediato. En vez de esto, el



participante intentará una y otra vez, con más intensidad y más frecuencia. Es una explosión de actividad. Si todavía no recibe la recompensa, eventualmente el comportamiento se reducirá o extinguirá. Si planeamos cambiar un comportamiento, necesitamos saber que probablemente ocurrirán las explosiones de extinción. Todas las personas involucradas con el participante y la implementación del plan de apoyo del comportamiento deben saber sobre esto y estar de acuerdo. La consistencia es clave.

Mientras prueba la hipótesis, usted está validando su hipótesis al verificar que las consecuencias están manteniendo un comportamiento desafiante. Usted siempre debería probar la hipótesis antes de desarrollar el plan si no está seguro(a) sobre las variables manteniendo el comportamiento o si los patrones del comportamiento no están claros.

Ejemplo:

Comportamiento identificado	Función del comportamiento	Destreza que debe enseñarse
Gritar y lanzar objetos cuando el participante quiere evadir una actividad aburrida o incómoda	Evitar una actividad no deseada	Usar una palabra o señal que significa que quiere parar la actividad y hacer algo más

PASO 7 – DESARROLLE EL PLAN DE APOYO DEL COMPORTAMIENTO

Recuerde que, entre más claramente se articule la hipótesis, más probable será que la hipótesis comunique claramente su entendimiento sobre el comportamiento desafiante del participante. Un plan de apoyo del comportamiento efectivo es comprensivo y contiene las estrategias que se vinculan a cada elemento de la declaración de hipótesis (por ejemplo: antecedentes, comportamiento y función). Los componentes esenciales del plan de apoyo del comportamiento son las estrategias de prevención, la instrucción de las destrezas de reemplazo, nuevas maneras de responder al comportamiento desafiante y las metas de resultados en el estilo de vida.



La meta de un PBSP es apoyar a los participantes para que se vuelvan lo más independientes posible, disfruten sus vidas y sobrepasen los comportamientos desafiantes.

Un plan de apoyo del comportamiento debería encajar en las rutinas, actividades y valores del participante en todos los entornos. Cada plan debería incluir las estrategias de corto y largo plazo desarrolladas a partir de la evaluación funcional y el conocimiento del estilo de vida del participante y la visión obtenida durante la planeación centrada en la persona. Este plan debería describir la justificación de la decisión del equipo. El plan debe diseñarse para encajar en la vida diaria del participante, tomando en consideración las rutinas naturales y la estructura de su ambiente; por ejemplo, actividades durante el día, empleo, vida en el hogar.

Durante la fase de desarrollo, el equipo crea un plan de acción para identificar las tareas que necesitan completarse, los objetivos específicos, los pasos que necesitan tomarse y qué miembro del equipo es responsable del paso de acción para asegurar que el plan se implemente como se haya previsto.



Un plan de apoyo del comportamiento debería escribirse en un lenguaje fácil de entender y encajar en el estilo de vida del participante. El personal de cuidados directos DEBE poder

Después de completar un FBA, pueden implementarse las intervenciones que sean menos restrictivas y que tengan la mayor posibilidad de acelerar o desacelerar un comportamiento específico. Es importante que todo el equipo se involucre en el desarrollo del plan de apoyo del comportamiento. Cada persona del equipo debe entender el plan y estar de acuerdo con que las intervenciones en el plan son apropiadas.

COMPONENTES DEL PLAN DE COMPORTAMIENTO

Los siguientes componentes son requeridos en el PSBP además de los requerimientos de FBA.

- 1. Estrategias de prevención** – *¿Cómo puede el personal modificar un evento o ambiente para prevenir los comportamientos específicos?*
- 2. Comportamientos de reemplazo** – *¿Cuál es un comportamiento más deseable que aborda la motivación de la persona?*
- 3. Reforzamientos** -- *Cuando cambia el comportamiento del participante, ¿qué debería hacer el personal para reconocer el comportamiento cambiado?*
- 4. Intensificación & PRN (si corresponde)** – *¿Cuándo debería el personal cambiar de este plan de comportamiento positivo a un protocolo de PRN del comportamiento?*
- 5. Protocolo de revisión** – *¿Quién revisará la efectividad del plan, con qué frecuencia (cuando menos cada seis meses) y quién revisará el PBSP cuando sea necesario?*
- 6. Documentación** – *Las fechas y horas de la ocurrencia del comportamiento específico deben incluirse, una descripción de lo que antecede al comportamiento específico y las intervenciones del comportamiento positivo usadas. Se recomienda una información adicional sobre la frecuencia, intensidad y duración de los comportamientos.*

El plan de apoyo del comportamiento necesita contener instrucciones claras para implementar las estrategias, incluyendo:

- ~ ¿Cuándo y dónde las estrategias se implementarán y por quién?
 - ~ ¿Quién tendrá la responsabilidad general de asegurar que el plan sea implementado?
 - ~ ¿Quién será responsable de registrar los datos y con qué frecuencia?
 - ~ ¿Cómo sabrá el equipo que el plan está funcionando?
 - ~ Un horario para evaluar el progreso hacia las metas de comportamiento
 - ~ Un plan para entrenar al personal sobre las estrategias
 - ~ Plan de prevención – Para enfocarse en la intervención temprana antes del comportamiento emergente
- **Ejemplo: Joe tiene un comportamiento desafiante para evitar una tarea que él percibe como difícil. El personal debería encontrar una manera de hacer la tarea más fácil (“Podemos hacer esto juntos”) para que el comportamiento desafiante sea innecesario.**
- ~ Participación significativa - Enfocarse en una participación significativa en las actividades de la vida elegidas. Amplias oportunidades para participar en actividades que el participante considere significativas.
 - ~ Interacciones sociales positivas con el personal y compañeros.



- ~ Estrategias de aprendizaje – La enseñanza de las destrezas de reemplazo debe organizarse de tal manera que el participante cometa pocos errores si los hay. Los errores frecuentes pueden llevar a una desilusión y la probabilidad de un comportamiento desafiante.

DETERMINACIÓN DE METAS USANDO LAS FORTALEZAS Y PREFERENCIAS

Un perfil se desarrolla para incluir las fortalezas y preferencias del participante. Apoyar naturalmente en las fortalezas que el participante ya tiene, facilita determinar las metas e implementar el plan. Permita que el participante tenga oportunidades para realizar actividades independientemente usando sus fortalezas. Conocer las preferencias del participante asegurará la planeación centrada en la persona y mantiene positivo el plan de apoyo del comportamiento. Desarrollar las metas en base a las fortalezas y preferencias del participante asegura una implementación más exitosa del plan de apoyo del comportamiento.

Determinar las metas nos permite medir objetivamente el progreso hacia un resultado deseado identificado. También permite que el personal y los cuidadores se pregunten: ¿Qué cambios del comportamiento realmente harían el máximo mejoramiento en la vida del participante? Esto nos permite identificar lo que es realmente importante.

Es fundamental ser realistas desde el principio. Establecer metas realistas significa que estas pueden lograrse. Ser realistas mantiene el panorama positivo. Esto enfoca la atención en el progreso hacia una meta en vez de una perfección.



Recuerde dedicar tiempo al plan para que demuestre los resultados deseados.

DESARROLLO DEL PLAN DE APOYO DEL COMPORTAMIENTO POSITIVO

El desarrollo de un plan de comportamiento involucra una síntesis y formulación. Esto se basa en la información obtenida sobre los pasos de procedimientos anteriores usando un enfoque centrado en la persona. Desarrollar un plan centrado en la persona es un medio y no un fin. Los documentos del plan simplemente son herramientas para ayudar a que las personas tengan la vida que desean. Los planes deberían enfocarse en los resultados, exigir una rendición de cuentas al participante y demostrar un seguimiento con las acciones. Los miembros del equipo están haciendo una promesa al participante.

El plan del comportamiento representa la culminación del proceso de evaluación descrito anteriormente. Es el “plan de acción” describiendo los pasos específicos que pueden usarse para promover el éxito y la participación del participante en las actividades y rutinas diarias. Los planes solamente son buenos si la evaluación es buena.

¡Escribir un plan de apoyo del comportamiento positivo es un proceso!!



REFORZAMIENTOS

Nuestro comportamiento es influido por nuestro ambiente y el impacto que nuestro comportamiento tiene sobre nuestro ambiente. La naturaleza del impacto determina si seguimos repitiendo el comportamiento cuando enfrentamos situaciones similares en el futuro. El propósito de cualquier reforzamiento es ayudar para que la persona repita el mismo comportamiento o uno similar la próxima vez que se encuentre en esa situación (*la próxima vez que los antecedentes surjan*). El reforzamiento es mucho más efectivo que un castigo para cambiar el comportamiento.

El reforzamiento positivo es una herramienta muy poderosa y efectiva para ayudar a moldear y cambiar el comportamiento. El reforzamiento positivo funciona cuando se presenta un comentario o cosa motivante a la persona después de que muestra un comportamiento deseado, haciendo más probable que el comportamiento suceda en el futuro.

El reforzamiento negativo es cuando un cierto estímulo o cosa se remueve después de mostrarse un comportamiento particular. La probabilidad de que el comportamiento particular ocurra otra vez en el futuro es mayor debido a que se remueve o evita el estímulo negativo.

En un reforzamiento positivo, véalo como agregar algo positivo para incrementar una respuesta (permite *acceder* a algo). En un reforzamiento positivo, véalo como quitar algo negativo para incrementar una respuesta (permite *evadir* algo). Recuerde que el comportamiento es aprendido y moldeado por el reforzamiento.

Un ejemplo de reforzamiento para un comportamiento:

Cuando me golpeo la cabeza, el personal viene y se sienta conmigo.



Los reforzamientos pueden dividirse en tres categorías principales:

1. Atención
2. Tangibles y actividades
3. Sensorial (por ejemplo: calidez, tacto, sonidos agradables y evitar el dolor, incomodidad, sonido, etc.)

PASO 8 - MONITOREE LOS RESULTADOS

MONITOREE LA EFECTIVIDAD DEL PLAN DE APOYO DEL COMPORTAMIENTO POSITIVO

Es fundamental monitorear la efectividad del plan de apoyo del comportamiento. Esto debería incluir la medición de los cambios en el comportamiento desafiante y la identificación de los logros de nuevas destrezas y cambios en el estilo de vida. El monitoreo también debe incluir en qué medida el plan está siendo respetado y, más importante, qué tan efectivo es para cambiar el comportamiento del participante. Los datos deberían recopilarse mediante una documentación para determinar si el plan está siendo implementado según lo previsto, cómo se compara con los datos de referencia y si está logrando las metas identificadas por el equipo. Las destrezas de reemplazo aprendidas deberían documentarse para determinar si pueden mantenerse a lo largo del tiempo y en diversos entornos. Si hay poco progreso en reducir los comportamientos desafiantes, incrementar las destrezas de desplazamiento o mejorar el estilo de vida, el plan de apoyo del comportamiento debería reevaluarse y refinarse. La evaluación también podría necesitar revisarse para repetir o expandir el proceso de recopilación de información para determinar cuáles aspectos de la intervención necesitan modificarse.



Los resultados identificados en el plan necesitan documentarse para medir el logro de las metas. Los conteos de frecuencia de los comportamientos específicos, hojas de registro de actividades y su duración, reportes de incidentes, observación de proveedores, incremento en las destrezas de reemplazo, cambios en el estilo de vida, etc.,

Lista de verificación de resultados: Un proveedor debería esperar encontrar lo siguiente en un PBSP completado:

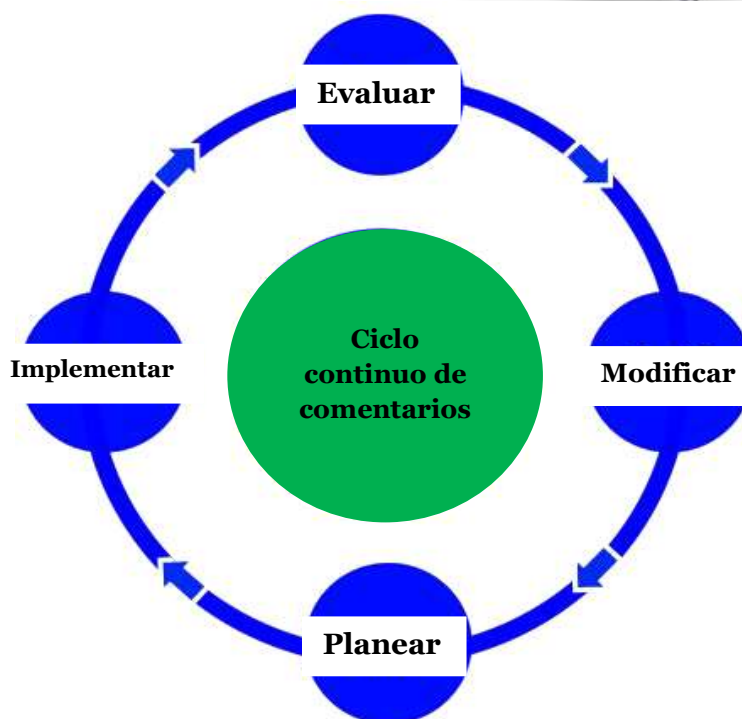
- ☐ Un enfoque centrado en la persona fue usado para desarrollar el plan.
- ☐ Términos descriptivos se usan para identificar el comportamiento desafiante.
- ☐ Los antecedentes y consecuencias que influyen el comportamiento han sido identificados.

- ☐ Las destrezas funcionales han sido enseñadas.
- ☐ El ambiente es positivo, saludable, educativo, de apoyo y seguro.
- ☐ Los conflictos sobre elecciones han sido reducidos o eliminados.
- ☐ El participante tiene interacciones sociales positivas y significativas con el personal y otros participantes.
- ☐ El equipo y el personal están entrenados apropiadamente sobre cómo usar las indicaciones, correcciones de errores y análisis de tareas.
- ☐ Los métodos de enseñanza de los comportamientos de reemplazo han sido identificados.
- ☐ Los componentes fundamentales del plan están descritos con claridad y se entienden fácilmente por todas las personas involucradas.
- ☐ Los datos confiables están siendo recopilados.

Las barreras para los planes de apoyo del comportamiento efectivos:

Hay algunas razones comunes por las que un PBSP no está funcionando y se obtienen resultados deficientes.

- ~ No incluir a todo el personal del equipo (incluyendo el participante) y de apoyo en el desarrollo e implementación del plan
- ~ No tener una definición clara sobre el comportamiento específico
- ~ El plan no se ha implementado como fue diseñado
- ~ El plan no se ha utilizado cuando debería hacerse
- ~ El plan necesita revisarse porque no tiene lo que se necesita para asistir al participante con el comportamiento desafiante
- ~ Datos insuficientes o incompletos
- ~ Una hipótesis incorrecta



- ~ Intervenciones inapropiadas o inconsistentes
- ~ No considerar otros aspectos que podrían afectar el comportamiento del participante, tales como ambiente, cultura, salud física, salud mental, actividades comunitarias, etc.

Los resultados deben comprobarse o rechazarse por los datos recopilados para apoyar el objetivo. Los datos deben recopilarse durante toda la implementación del plan de apoyo del comportamiento y deben ser datos confiables. El propósito de los datos es guiar el plan de apoyo del comportamiento. Si los comportamientos desafiantes todavía ocurren, el equipo necesitará reevaluar el plan y modificarlo si es necesario.

Usted no puede tomar decisiones positivas por el resto de su vida sin un ambiente que haga que esas decisiones sean fáciles, naturales y agradables.
~Deepak Chopra

LA IMPORTANCIA DE UN AMBIENTE POSITIVO

No puede enfatizarse demasiado la importancia de mantener un ambiente positivo para el participante. Algunas características de un ambiente positivo incluyen:

- Actividades y rutinas estructuradas y bien organizadas
- Actividades planeadas
- Entender los comportamientos funcionales del participante
- Un ambiente estimulante con oportunidades para participar en actividades
- Comunicación positiva y constructiva entre el personal y el participante
- Actividades basadas en las preferencias del participante



FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

RESPONSABILIDADES DEL PARTICIPANTE O REPRESENTANTE LEGALMENTE AUTORIZADO

El participante y el representante legalmente autorizado deberían involucrarse en el desarrollo del PBSP y proveer sus comentarios sobre si el PBSP es útil y significativo. Si el participante o representante legalmente autorizado no se siente cómodo con el PBSP, debe notificar al proveedor y el administrador de casos inmediatamente.

RESPONSABILIDADES DEL ADMINISTRADOR DE CASOS

El administrador de casos debería ser parte del equipo de apoyo del comportamiento. El administrador de casos es responsable de coordinar los esfuerzos durante el desarrollo del FBA y PBSP y de enviar a la División el FBA y PBSP iniciales y subsecuentes, cargando los documentos requeridos en EMWS.

Pasos requeridos para la aprobación de la División de un plan de apoyo del comportamiento positivo:

1. El FBA y PBSP se envían a la División junto con el plan de cuidados a la División a través de EMWS para su revisión.
2. El personal de la División revisa o regresa el plan.
3. Si el plan es revisado, la página de estatus del plan mostrará “aprobado”.
4. Si el plan es rechazado y regresado al administrador de casos, el administrador de casos recibirá una tarea en EMWS con la información sobre lo que necesita agregarse, corregirse, removerse, etc.
5. En cualquier momento que el PBSP se cambie después de haberse revisado por la División, el administrador de casos DEBE crear una modificación en EMWS y cargar el PBSP modificado, el formulario de verificación e indicar en el cuadro de comentarios la razón de la modificación.



NINGÚN plan de apoyo del comportamiento o cambio en el plan de apoyo del comportamiento deberá implementarse sin la revisión de la División.

PROVEEDOR Y PERSONAL DE APOYO DIRECTO

Un proveedor o personal del proveedor es responsable de completar el FBA y regresarlo al equipo del plan de cuidados. El personal de apoyo directo tiene una función clave en el éxito del PBSP. El personal de apoyo tiene un contacto e interacción diaria con el participante y es responsable de asegurar que los componentes del PBSP se implementen como se describe en el plan. La consistencia es clave y los proveedores deben apoyar el plan y ser consistentes con su implementación.

RESPONSABILIDADES DE LA DIVISIÓN

La División es responsable de revisar los planes de cuidados individualizados y los planes de apoyo del comportamiento positivo para asegurar que el participante reciba el apoyo de una manera consistente con sus necesidades, riesgos, preferencias, nivel de funcionamiento y comportamientos identificados.

La División es responsable de asegurar que todas las modificaciones del plan de cuidados o PBSP de una persona sigan cumpliendo con los estándares establecidos.



Los apoyos descritos en el PBSP o plan de cuidados NO DEBEN restringir injustamente los derechos del participante.

La División también es responsable de consultar con otros profesionales médicos cuando sea necesario si los incidentes del participante, plan del tratamiento, plan de cuidados o servicios muestran problemas de salud o seguridad. La División puede intervenir en nombre de un participante mediante la petición de una consultación del caso con Medicaid y los proveedores contratados, y podría expedir un plan de acciones correctivas a los proveedores si no se cumple con los estándares de cuidados.

ANEXO A – HERRAMIENTAS DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

FORMULARIO DE ANÁLISIS ABC

Nombre del participante: _____ Fecha: _____

Especialista del comportamiento _____

Antecedente	Comportamiento	Consecuencia

Antecedente: *¿Qué condiciones están presentes justo antes de que ocurra el comportamiento desafiante?*

Comportamiento: *¿Cuál es la respuesta del participante? (¿Cómo reacciona?)*

Consecuencia: *¿Qué ocurre inmediatamente después del comportamiento del participante?*



HERRAMIENTA DE IDENTIFICACIÓN PARA UNA EVALUACIÓN FUNCIONAL (FAST)

Nombre del participante: _____ Fecha: _____

Fecha de nacimiento: _____ Comportamiento desafiante: _____

Informante: _____ Entrevistador: _____

Para el entrevistador: La herramienta de identificación para una evaluación funcional (FAST) está diseñada para identificar un número de factores que podrían influir en la ocurrencia de los comportamientos desafiantes. Esta solamente debería usarse como una herramienta de identificación inicial y como parte de una evaluación funcional comprehensiva o el análisis de un comportamiento desafiante. La FAST debería administrarse a varios individuos que interactúan frecuentemente con el participante. Después, los resultados deberían usarse como la base para realizar observaciones directas en varios contextos diferentes para verificar las posibles funciones del comportamiento, clarificar funciones ambiguas e identificar otros factores relevantes que podrían no haberse incluido en esta herramienta.

Para el informante: Después de completar la sección sobre “Relación entre informante y participante”, lea cuidadosamente cada uno de los puntos numerados. Si un enunciado describe con exactitud el comportamiento desafiante del participante, encierre “Sí” en un círculo. Si no lo describe, encierre “No” en un círculo. Si el comportamiento desafiante se trata de un comportamiento de autolesión o “comportamientos estereotipados repetitivos”, comience con la Parte I. Sin embargo, si el problema se trata de una agresión o alguna otra forma de comportamiento socialmente disruptivo como rabietas o destrucción de la propiedad, complete solamente la Parte II.

Relación entre informante y participante

Indique su relación con el participante:

- ☐ Familia ☐ Administrador de casos ☐ Residencial
☐ Miembro del personal ☐ Otra

¿Por cuánto tiempo ha conocido al participante? _____ Años _____ Meses

¿Interactúa usted con el participante todos los días? ☐ Sí ☐ No



Si responde que “Sí”, ¿cuántas horas por día? _____

Si responde que “No”, ¿cuántas horas por semana? _____

¿En qué situaciones usted normalmente observa al participante? (Marque todas las opciones que correspondan)

☐ Rutinas de cuidado personal

☐ Entrenamiento de destrezas académicas

☐ Comidas

☐ Cuando no tiene nada que hacer

☐ Actividades de entretenimiento

☐ Entrenamiento laboral/vocacional

☐ Noches

☐ Otra: _____



PARTE I. INFLUENCIAS SOCIALES EN EL COMPORTAMIENTO

- | | | | |
|----|--|----|----|
| 1. | El comportamiento usualmente ocurre en su presencia o la presencia de otros. | Sí | No |
| 2. | El comportamiento usualmente ocurre poco después de que usted u otros interactúan con el participante de alguna manera, tales como darle una instrucción o reprimenda, alejarse o ignorar al participante, quitarle una cosa “preferida”, pedirle cambiar de actividades, hablar con alguien más en su presencia. etc. | Sí | No |
| 3. | El comportamiento con frecuencia está acompañado de otras respuestas “emocionales” como gritar y llorar. | Sí | No |

Complete la Parte II si usted respondió que “Sí” al punto 1, 2 o 3. Omita la Parte II si respondió que “No” a los tres puntos de la Parte I.

PARTE II. REFORZAMIENTO SOCIAL

- | | | | |
|-----|--|----|----|
| 4. | El comportamiento con frecuencia ocurre cuando el participante no ha recibido mucha atención. | Sí | No |
| 5. | Cuando el comportamiento ocurre, usted u otros usualmente responden interactuando con el participante de alguna manera (por ejemplo: palabras reconfortantes, corrección o reprimenda verbal, bloqueo de respuesta, reorientación del comportamiento). | Sí | No |
| 6. | El participante con frecuencia muestra otros comportamientos irritantes que obtienen una atención. | Sí | No |
| 7. | El participante con frecuencia se acerca a usted u otras personas y/o inicia una interacción social. | Sí | No |
| 8. | El comportamiento rara vez ocurre cuando usted le pone mucha atención. | Sí | No |
| 9. | El comportamiento con frecuencia ocurre cuando usted le quita una cosa particular o cuando usted termina una actividad de entretenimiento preferida (Si responde que “Sí”, identifique:_____) | Sí | No |
| 10. | El comportamiento con frecuencia ocurre cuando usted le dice al participante que no puede tener cierta cosa o que no puede participar en una actividad particular. (Si responde que “Sí”, identifique:_____) | Sí | No |



- | | | | |
|-----|---|----|----|
| 11. | Cuando ocurre el comportamiento, usted con frecuencia responde dándole una cosa específica como un juguete favorito, comida o alguna otra cosa. (Si responde que “Sí”, identifique: _____) | Sí | No |
| 12. | El participante con frecuencia muestra otros comportamientos irritantes que le dan acceso a cosas o actividades preferidas. | Sí | No |
| 13. | El comportamiento rara vez ocurre durante las actividades de entrenamiento o cuando usted le hace otro tipo de exigencias al participante. (Si responde que “Sí”, identifique las actividades: _____Cuidado personal
_____Académicas _____Trabajo _____Otra) | Sí | No |
| 14. | El comportamiento con frecuencia ocurre durante las actividades de entrenamiento o cuando se le pide completar tareas. | Sí | No |
| 15. | El participante con frecuencia no obedece durante las actividades de entrenamiento o cuando se le pide completar tareas. | Sí | No |
| 16. | El comportamiento con frecuencia ocurre cuando el ambiente inmediato está muy ruidoso o lleno de gente. | Sí | No |
| 17. | Cuando el comportamiento ocurre, usted con frecuencia responde dándole un descanso breve de la tarea que realiza. | Sí | No |
| 18. | El comportamiento rara vez ocurre cuando usted hace pocas exigencias al participante o cuando usted lo deja solo. | Sí | No |

PARTE III. REFORZAMIENTO NO SOCIAL (AUTOMÁTICO)

- | | | | |
|-----|---|----|----|
| 19. | El comportamiento ocurre con frecuencia cuando el participante está solo y desocupado. | Sí | No |
| 20. | El comportamiento ocurre con relativa frecuencia sin importar qué sucede en el ambiente inmediato a su alrededor. | Sí | No |
| 21. | El participante parece tener pocos reforzamientos conocidos o rara vez muestra una manipulación de objetos o comportamiento “de juego” apropiado. | Sí | No |
| 22. | El participante generalmente no responde a una estimulación social. | Sí | No |
| 23. | El participante con frecuencia muestra comportamientos estereotipados repetitivos como mecer el cuerpo, agitar las manos o dedos, girar objetos, meterse objetos en la boca, etc. | Sí | No |



- | | | | |
|-----|---|----|----|
| 24. | Cuando el participante muestra el comportamiento, usted y otros usualmente responden sin hacer nada (por ejemplo: usted nunca o rara vez pone atención al comportamiento). | Sí | No |
| 25. | El comportamiento parece ocurrir en ciclos. Durante un ciclo “alto”, el comportamiento ocurre con frecuencia y es extremadamente difícil interrumpirlo. Durante un ciclo “bajo”, el comportamiento ocurre rara vez. | Sí | No |
| 26. | El comportamiento parece ocurrir con más frecuencia cuando el participante está enfermo. | Sí | No |
| 27. | El participante tiene un historial de enfermedades recurrentes (por ejemplo: infecciones de oídos, sinusitis, alergias, dermatitis). | Sí | No |

RESUMEN DE PUNTUACIONES

Encierre en un círculo los puntos con respuestas de “Sí”. Si usted completó solamente la Parte II, también encierre en un círculo los puntos 1, 2 y 3.

Posibles fuentes de reforzamientos

1	2	3	4	Reforzamiento social (atención/cosas preferidas)
5	6	7	8	Reforzamiento social (evasión de tareas/actividades)
9	10	11	12	Reforzamiento automático (estimulación sensorial)
13	14	15	16	Reforzamiento automático (reducción del dolor)

Comentarios/notas:

Este formulario de FAST fue adaptado de: Iwata, B.L., & DeLeon, I. G. (1996). *La Herramienta de Identificación para un Análisis Funcional (FAST)*.



ENTREVISTA DE EVALUACIÓN FUNCIONAL (FAI)

Participante: _____ **Fecha de nacimiento:** _____

Sexo: M F

Entrevistador: _____ **Fecha:** _____

Persona que responde a las preguntas de la entrevista: _____

DESCRIBA LOS COMPORTAMIENTOS DESAFIANTES.

Defina cada comportamiento desafiante que sea un problema. Incluya información sobre cómo es cada comportamiento, con qué frecuencia ocurre (por día, semana, mes), cuánto dura el comportamiento y qué tan dañinos o destructivos son los comportamientos cuando ocurren.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

DESCRIBA LOS COMPORTAMIENTOS SOCIALES DEL PARTICIPANTE.

Defina los comportamientos sociales positivos que usted ha observado que el participante muestra. Incluya información sobre cómo es el comportamiento, con qué frecuencia ocurre (por día, semana, mes) y cuándo es más probable que usted vea el comportamiento.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____



¿Cuáles de los comportamientos descritos anteriormente es probable que ocurran de alguna manera juntos? ¿Observa usted comportamientos positivos antes de que ocurran los comportamientos desafiantes? ¿Ocurren todos los comportamientos más o menos al mismo tiempo? Si usted observa comportamientos que ocurren en secuencia de menos a más desafiantes, describa el orden en que ocurren.

DESCRIBA CUALQUIER EVENTO PREDISPONENTE QUE USTED PIENSA QUE ESTÉ ASOCIADO CON UNA MAYOR PROBABILIDAD DE LOS COMPORTAMIENTOS DESAFIANTES.

Eventos predisponentes psicológicos

¿Toma el participante algún medicamento que podría afectar su comportamiento?

¿Tiene el participante problemas médicos o físicos que podrían afectar su comportamiento (por ejemplo: problemas gastrointestinales, alergias, infecciones del oído, sinusitis, convulsiones o dolores de cabeza)?

¿Tiene el participante patrones de dormir normales o algún problema para dormir lo suficiente cada noche?

¿Hay algún problema dietético o alimenticio que podría tener un impacto en el comportamiento desafiante?



Eventos predisponentes ambientales y sociales

Haga una lista de las actividades en las que el participante tiene éxito y no muestra el comportamiento desafiante. Incluya las horas cuando ocurren estas actividades.

Actividades exitosas

Actividades problemáticas

¿Son las actividades en el horario diario predecibles para el participante? ¿Sabe el participante qué esperar después de que una actividad termina y comienza la siguiente? ¿Tiene claro el participante con quién estará pasando un tiempo y por cuánto tiempo?

¿Tiene el participante la oportunidad de elegir lo que estará haciendo cada día? ¿Elige el participante qué usará en la mañana, las actividades que realizará y cuando podrá participar en eventos divertidos y reforzadores?

¿Hay usualmente mucha gente alrededor en la casa, escuela o trabajo (incluyendo el personal, compañeros de la clase, familiares o compañeros de cuarto)? ¿Cómo responde el participante a los lugares ruidosos o llenos de gente?

¿Qué tipo de apoyos recibe el participante en la casa, escuela, trabajo y otros entornos? ¿Cree usted que podría haber problemas relacionados con el número de personal, nivel de apoyo familiar, necesidades de entrenamiento del personal o familiares, o ciertos tipos de interacciones sociales que podrían relacionarse con los comportamientos desafiante del participante?



Defina los eventos de antecedentes inmediatos específicos que predicen cuándo los comportamientos son más probables y menos probables de ocurrir.

Entornos que son más y menos probables de desencadenar el comportamiento desafiante

Más probable

Menos probable

Horas que son más y menos probables de desencadenar el comportamiento desafiante

Más probable

Menos probable

Personas que son más y menos probables de desencadenar el comportamiento desafiante

Más probable

Menos probable

Actividades que son más y menos probables de desencadenar el comportamiento desafiante

Más probable

Menos probable



Describa algo que usted pudiera hacer o decir que casi siempre resulta en el comportamiento desafiante del participante. Esto puede incluir cierto tono de voz (autoritario, distante, excesivamente preocupado, etc.), palabras o frases particulares (por ejemplo: “No, eso no está correcto, hazlo otra vez.”).

Describa brevemente lo que el participante haría en las situaciones siguientes:

Se pide que el participante complete una tarea difícil.

Una actividad muy preferida naturalmente termina o es interrumpida.

Hay un cambio repentino e inesperado en el horario diario del participante.

Una cosa o actividad preferida es visible, pero el participante necesita asistencia para obtenerla.

El participante se deja solo (por ejemplo, 15 minutos).

El participante está en el cuarto con otras personas, pero nadie interactúa con él.



IDENTIFIQUE LAS CONSECUENCIAS O RESULTADOS DE LOS COMPORTAMIENTOS DESAFIANTES (QUÉ SUCEDE INMEDIATAMENTE DESPUÉS DE QUE OCURRE EL COMPORTAMIENTO)

Piense sobre cada uno de los comportamientos indicados anteriormente e identifique una rutina específica (por ejemplo: levantarse en la mañana, ir a la tienda, etc.). Describa qué sucede inmediatamente después del comportamiento. ¿El participante obtiene algo? ¿El participante evade o evita algo?

Comportamiento desafiante	Rutina	¿Qué obtiene el participante?	¿Qué evade o evita el participante?
1. _____			
2. _____			
3. _____			
4. _____			
5. _____			

Comportamiento desafiante	Rutina	¿Qué obtiene el participante?	¿Qué evade o evita el participante?
1. _____			
2. _____			
3. _____			
4. _____			
5. _____			

CONSIDERE CUÁNTO ESFUERZO SE REQUIERE PARA INVOLUCRARSE EN CADA UNO DE LOS COMPORTAMIENTOS DESAFIANTES Y POSITIVOS.

(A) ¿CUÁNTO ESFUERZO FÍSICO SE REQUIERE PARA QUE EL PARTICIPANTE SE INVOLUCRE EN CADA COMPORTAMIENTO?

(B) ¿CON QUÉ FRECUENCIA OCURRE UN COMPORTAMIENTO ANTES DE QUE SEA REFORZADO?



(C) ¿CUÁNTO TIEMPO EL PARTICIPANTE TIENE QUE ESPERAR PARA OBTENER EL REFORZAMIENTO?

<i>Comportamientos desafiantes</i>	<i>Poco esfuerzo</i>		<i>Mucho esfuerzo</i>		
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
<i>Comportamientos positivos</i>					
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5

¿QUÉ COMPORTAMIENTOS ALTERNATIVOS FUNCIONALES YA SABE EL PARTICIPANTE CÓMO HACERLOS?

¿Qué destrezas o comportamientos socialmente apropiados que se indicaron anteriormente generan los mismos resultados o reforzamientos que producen los comportamientos desafiantes?

¿CÓMO SE COMUNICA EL PARTICIPANTE CON OTRAS PERSONAS?

Describa las estrategias más comunes que el participante usa para expresarse y qué destrezas de comunicación están disponibles para el participante. La comunicación usada puede ser lenguaje, señales, gestos, tableros de comunicación o dispositivos electrónicos. ¿Hay algún problema con los sistemas de comunicación asistida que actualmente se usan?

Describa las destrezas de comunicación receptivas y la capacidad para entender a otros.

¿Puede el participante seguir las peticiones habladas o instrucciones que simplemente se dicen? Ofrezca ejemplos de peticiones o instrucciones simples y más complicadas que pueden seguirse (si corresponde).

¿El participante parece entender y responder a las peticiones o instrucciones que se dan con señales o gestos? Ofrezca varios ejemplos de instrucciones que se dan con señales o gestos y que pueden seguirse.

¿Puede el participante imitar las acciones si usted le muestra cómo hacer algo? Ofrezca varios ejemplos de los tipos de acciones que pueden imitarse.

¿Cómo el participante normalmente comunica *sí* o *no* cuando se le da una opción o se le dice hacer algo?

DESCRIBA LAS COSAS QUE USTED DEBERÍA HACER Y QUE DEBERÍAN EVITARSE CUANDO SE APOYA Y TRABAJA CON EL PARTICIPANTE.

Describa el proceso usado para mejorar la probabilidad de que las actividades u otras cosas vayan bien cuando usted está con el participante.

Describa las cosas que usted hace para evitar interrumpir o interferir con un evento o actividad cuando usted está con el participante.

DESCRIBA LAS COSAS QUE AL PARTICIPANTE LE GUSTAN Y QUE ENCUENTRA REFORZADORAS

Alimentos favoritos:

Juguetes, juegos o cosas:

Actividades dentro de la casa:

Actividades comunitarias:

Otros eventos, personas o actividades:



DESCRIBA LO QUE USTED SABE SOBRE EL HISTORIAL DE LOS COMPORTAMIENTOS DESAFIANTES QUE SE IDENTIFICARON ANTERIORMENTE U OTROS COMPORTAMIENTOS DESAFIANTES QUE YA NO SE MUESTRAN. INCLUYA INFORMACIÓN SOBRE TODAS LAS INTERVENCIONES QUE SE HAN INTENTADO EN EL PASADO Y QUÉ TAN EFECTIVAS FUERON ESAS INTERVENCIONES EN ESE MOMENTO.

<i>Lista de comportamientos desafiantes en el pasado</i>	<i>Intervenciones</i>	<i>Efectividad</i>
1. _____		
2. _____		
3. _____		
4. _____		
5. _____		
6. _____		
7. _____		
8. _____		
9. _____		
10. _____		

ESCRIBA LAS DECLARACIONES DE HIPÓTESIS PARA CADA DESENCADENANTE MAYOR Y CONSECUENCIA.



Evento predisponente	Antecedente inmediato (desencadenante)	Comportamiento desafiante	Consecuencia que mantiene el comportamiento

Este formulario de FAI fue adaptado de: Instituto de Kansas para Apoyo del Comportamientos Positivo, 2014

ESCALA DE EVALUACIÓN DE MOTIVACIÓN (MAS)

Nombre del participante: _____ **Fecha:** _____

Nombre del calificador: _____



Descripción del comportamiento (sea específico): _____

Instructores: La MAS es un cuestionario diseñado para identificar las situaciones en las que el participante tiene más probabilidades de comportarse de maneras específicas. Esta información llevará a más decisiones informadas sobre la selección de los comportamientos de reemplazo apropiados. Para completar la MAS, seleccione un comportamiento de interés específico. Sea específico sobre el comportamiento. Por ejemplo, “Es agresivo” no es una descripción tan buena como “Golpea a otras personas”. Después de que usted haya sido específico sobre el comportamiento que calificará, lea cada pregunta cuidadosamente y encierre en un círculo el número que describe mejor sus observaciones sobre el comportamiento.

Preguntas	Nunca 0	Casi nunca 1	Rara vez 2	La mitad de las veces 3	Usualmente 4	Casi siempre 5	Siempre 6
SENSORIAL							
1. ¿Ocurriría el comportamiento continuamente si el participante se dejara solo por largos periodos de tiempo?							
2. ¿Ocurre el comportamiento repetidamente, una y otra vez, de la misma manera (por ejemplo: mecerse hacia atrás y adelante por más de una hora)?							
3. ¿Le parece a usted que el participante disfruta haciendo el comportamiento? (se siente, sabe, mira, huele, suena agradable)							
4. Cuando el comportamiento ocurre, ¿el participante parece no estar consciente de nada más sucediendo a su alrededor?							
PUNTUACIÓN SENSORIAL							
EVASIÓN							
1. ¿El comportamiento ocurre después de una petición para realizar una tarea difícil?							
2. ¿El comportamiento ocurre cuando se le hace cualquier petición al participante?							
3. ¿El participante parece mostrar el comportamiento para molestarle a usted cuando intenta que el participante haga lo que le pide?							
4. ¿El comportamiento deja de ocurrir poco después (1-5 minutos) de que usted deja de trabajar con participante o deja de exigirle algo?							
PUNTUACIÓN DE EVASIÓN							



Preguntas	Nunca 0	Casi nunca 1	Rara vez 2	La mitad de las veces 3	Usualmente 4	Casi siempre 5	Siempre 6
ATENCIÓN							
1. ¿El comportamiento parece ocurrir como respuesta a que usted habla con otra persona en el área?							
2. ¿El comportamiento ocurre cada vez que usted deja de atender al participante?							
3. ¿El participante parece mostrar el comportamiento para molestarle a usted cuando usted no le pone atención? (Por ejemplo: Usted está en otro cuarto o interactúa con otra persona)							
4. ¿El participante parece mostrar el comportamiento para hacer que usted pase tiempo con él?							
PUNTUACIÓN DE ATENCIÓN							
TANGIBLE							
1. ¿Alguna vez el comportamiento ocurre para obtener un juguete, alimentos o una actividad que se le ha dicho al participante que no puede tener?							
2. ¿El comportamiento ocurre cuando usted le quita al participante un alimento, juguete o actividad favorita?							
3. ¿El comportamiento deja de ocurrir poco después de que usted ofrece al participante un alimento, juguete o actividad solicitada?							
4. ¿El comportamiento parece ocurrir cuando se le ha dicho al participante que no puede hacer algo que el participante quiere hacer?							
PUNTUACIÓN DE TANGIBLE							

PUNTUACIONES	SENSORIAL	EVASIÓN	ATENCIÓN	TANGIBLE
--------------	-----------	---------	----------	----------



PUNTUACIÓN TOTAL =				
PUNTUACIÓN PROMEDIO =				
CLASIFICACIÓN RELATIVA =				

Escala de Evaluación de Motivación: Funciones para uso

- Dirigir nuestro entendimiento del desafío de comportamiento a la intención del desafío versus la manera en que se parece o nos hace sentir.
- Entender la correlación entre la frecuencia del comportamiento desafiante y su potencial para varias intenciones.
- Identificar las situaciones en las que un individuo es probable que se comporte de ciertas maneras (por ejemplo: peticiones de un cambio en la rutina o ambiente que lleva a que el participante muerda).

Resultados:

- Ayudar a identificar la motivación de un comportamiento específico.
- Tomar decisiones más informadas sobre la selección de los reforzamientos y apoyos apropiados para un comportamiento específico.

Nota: Al igual que con cualquier herramienta de evaluación, la MAS debería usarse de una manera constantemente en desarrollo.

Este formulario de MAS fue adaptado de: *Michael J. Delaney /Mark Durand, Ph.D. 1986*



ANEXO B – MUESTRAS DE FORMATOS PARA PLANES DE APOYO DEL COMPORTAMIENTO POSITIVO

PLAN DE APOYO DEL COMPORTAMIENTO POSITIVO - MUESTRA 1

Nombre del participante:	
Persona responsable:	
Implementado:	
Objetivo:	

Equipo de apoyo del comportamiento:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Resultados deseados y justificación:

Comportamientos específicos que buscan reducirse:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

a. *Factores motivantes:*

b. *Consideraciones ambientales:*

c. *Antecedentes:*



Comportamientos alternativos que buscan incrementarse:

a. *Consideraciones ambientales:*

b. *Reforzamientos:*

Hipótesis:

Estrategia:

Esta sección explica con detalle lo que el personal debería hacer antes, durante y después de un comportamiento específico.

ANTES:

Muestra comportamientos específicos:

DURANTE:

Muestra comportamientos específicos:

DESPUÉS DE QUE EL COMPORTAMIENTO ESPECÍFICO HA CESADO:

Datos que deben recopilarse:

Revisiones del plan

Especialista del comportamiento:

Nombre con letra de molde

Fecha: _____

Especialista del comportamiento:

Firma

Fecha: _____



PLAN DE APOYO DEL COMPORTAMIENTO POSITIVO - MUESTRA 2

Nombre del participante: _____ Fecha: _____

Equipo de apoyo del comportamiento:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Fecha de implementación del plan: _____

Identifique el comportamiento desafiante:

El propósito del comportamiento:

Cosas que deben hacerse todo el tiempo:

Enseñar destrezas

Enseñar destrezas de interacción social

Enseñar estrategias de reparación de la comunicación

Estrategias de prevención de corto plazo:

Estas estrategias se usan antes de que ocurran las situaciones

Opciones -

Señales personales -

Lenguaje simple -

Señal de seguridad -

Área de confort -

Refuerzo positivo -

Destrezas de reemplazo:

Por ejemplo: Aprender a negociar las situaciones sociales difíciles



Por ejemplo: Aprender a manejar las emociones negativas

Cuando ocurren los comportamientos desafiantes:

Acciones que deben tomarse:

Datos recopilados:

Revisiones del plan:

Especialista del comportamiento:

Nombre con letra de molde

Fecha: _____

Especialista del comportamiento:

Firma

Fecha: _____



LISTA DE REFERENCIAS

- Educación Especial del Condado Butte (2007, febrero). *Política de intervenciones del comportamiento positivo para los estudiantes de educación especial con problemas de comportamiento severos*. Obtenido de http://p3cdn2static.sharpschool.com/UserFiles/Servers/Server_759317/File/localplan/policy/lp_pbip-pos_beh_interv_policy_2-21-07.pdf
- Carbone, V. J., & Zecchin, G. (2002). *Cómo realizar una evaluación funcional y desarrollar planes del comportamiento para reducir comportamientos problemáticos*. Obtenido de <http://www.armstrong.edu/images/psychology/FunctionalAssessment.pdf>
- Durand, V. M., & Crimmins, D. B. (1992). *Guía de administración de la Escala de Evaluación de Motivación (MAS)*. Topeka, KS: Monaco & Associates.
- Emerson, E. (2013, febrero). *Comportamiento desafiante*. (Tercera edición). Obtenido de https://www.aacp.com/pdf/0213/0213ACP_Book-Reviews3.pdf
- Fox, L., & Duda, M. A. (n.d.). *TACSEI*. Obtenido de http://challengingbehavior.fmhi.usf.edu/explore/pbs_docs/pbs_complete.doc
- Iwata, B. L., & DeLeon, I. G., Roscoe, E. M. (2013). Confiabilidad y validez de la herramienta de identificación para un análisis funcional. *Revista de Análisis del Comportamiento Aplicado*, 46, 271-284. Obtenido de <http://www.Necc.org/uploadDocs/2/iwata-et-al-2013.pdf>
- Loman, S., Strickland-Cohen, M. K., Borgemeier, C., & Horner, R. (n.d.). *Manual básico del entrenador de FBA a BSP*. Obtenido de <http://www.pbis.org/common/cms/files/Current%20Topics/TrainerManual.pdf>
- El Sistema Mandt. (2014). *Manual para instructores de El Sistema Mandt*.
- Iniciativa sobre Comportamiento Integrado y Apoyo del Aprendizaje de Michigan (n.d.). *Apoyo del comportamiento y lectura en Michigan*. Obtenido de <http://miblsi.cenmi.org/LinkClick.aspx?fileticket=-JybdyXsiV0%3D&tabid=631>
- Consejo sobre Discapacidades del Desarrollo del Gobernador de Minnesota (n.d.). *Apoyos del comportamiento positivo*. Obtenido de http://mn.gov/mnddc/positive_behavior_supports/
- División de Retraso Mental y Discapacidades del Desarrollo de Missouri (2008, marzo). *Lineamientos para apoyo del comportamiento positivo*. Obtenido de http://www.nasddds.org/uploads/documents/MO_Pos_Behav_Support_guide08.pdf
- Centro Nacional de Desarrollo Profesional sobre ASD (2010). *Evaluación del comportamiento funcional: Pasos para implementación*. Obtenido de http://csesa.fpg.unc.edu/sites/csesa.fpg.unc.edu/files/ebpbriefts/FBA_Steps_0.pdf



- Oficina para Personas con Discapacidades del Desarrollo de NYS (2010). *Manual para cuidadores sobre cómo abordar los tres comportamientos desafiantes principales*. Obtenido de http://www.autismspeaks.org/sites/default/files/challenging_behaviors_caregiver_manual.pdf
- O'Neill, R. E., Horner, R. H., Albin, R. W., Sprague, J. R., Storey, K., & Newton, J. S. (1997). *Evaluación funcional y desarrollo de programas para comportamientos problemáticos: Un manual práctico*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing.
- Centro de Asistencia Técnica de OSEP (n.d.). *Herramientas de evaluación: Intervenciones y apoyos del comportamiento positivo*. Obtenido de <http://www.pbis.org/blueprint/evaluation-tools>
- Reid, D. H., & Parsons, M. B. (2007). *Guía de recursos para aprendices: Currículo de entrenamiento sobre apoyo del comportamiento positivo* (Segunda edición.). Washington, DC: Asociación Estadounidense sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo.
- Richardson, S. E. (n.d.). *Conciencia sobre cuidados informados sobre el trauma*. Obtenido el 13 de junio del 2014 de http://www.socialworktoday.com/archive/exc_012014.shtml
- Scrudders, J. (n.d.). *Protocolos para evaluaciones funcionales* | eHow. Obtenido de http://www.ehow.com/list_7546377_functional-assessment-protocols.html
- Centro SERVE en la Universidad de Carolina del Norte en Greensboro (n.d.). *Peldaños hacia la alfabetización, Comunicación*. Obtenido el 13 de junio del 2014 de <http://center.serve.org/ss/commreceptive.php>
- Red de Información para Padres Especiales (1998). *Desarrollando un plan de apoyo del comportamiento positivo*. Obtenido de <http://www.spinhawaii.org/PBSplan.pdf>
- Centro de Asistencia Técnica sobre Intervenciones Sociales Emocionales (n.d.). *TACSEI*. Obtenido de <http://challengingbehavior.fmhi.usf.edu/explore/pbs/step4.htm>
- División de Servicios para Discapacidades y Personas de Edad Mayor de Vermont (2004, octubre). *Lineamientos sobre apoyo del comportamiento para trabajadores de apoyo pagados con fondos de servicios del desarrollo*. Obtenido de <http://www.dimagine.com/VermontPAguidelines.pdf>