

## La validación ayuda a ver a través de los ojos de la persona desorientada

**Entrar en el mundo de la desorientación y establecer una relación empática con las personas que sufren un proceso de demencia en el que se desorientan son los objetivos básicos del Método de Validación. Una de las máximas representantes de este sistema de trabajo, hija de su fundadora, nos desgana las ventajas del método, cómo formarse y la evolución que tienen las personas con las que se trabaja.**

C.S.V. - Balance

Vicki de Klerk-Rubin nació en Nueva York, pero está acostumbrada a viajar por todo el mundo. Desde hace más de veinte años se instaló en Europa, ya que su marido es diplomático holandés. Desde aquí dirige el Instituto Americano de Validación en Formación, y coordina y supervisa el trabajo que se lleva a cabo en los diferentes centros de Validación. Es licenciada en Artes por la Universidad de Boston y Máster en Administración de Empresas por la Universidad de Fordham, en Nueva York. Además, está colegiada como enfermera en Holanda.

Uno de los centros con los que trabaja esta especialista es con la Asociación Relay, donde forman a profesionales en el Método de Validación y trabaja de forma estrecha con la empresa L'Onda, que es la que se encarga de desarrollar el programa. Con esta formación ya se ha conseguido que 20 profesionales de la dependencia se hayan formado en el Método de Validación en España.

“Lo que más miedo da a la persona es el no saber, el desconocer qué le va a pasar y cómo va a afrontar el futuro”

La dedicación a los temas de dependencia le viene de familia. Su madre es la conocida Naomi Feil, la especialista que diseñó y estructuró el método de valida-

ción. Por eso, nuestra primera pregunta es obligada.

**¿Qué es el Método de Validación (V/F Validation®)?**

El Método de Validación es un conjunto de técnicas de comunicación que permiten ayudar a los profesionales de la atención directa a realizar intervención con personas mayores desorientadas. La Validación (VF/ Validation®) la desarrolló Naomi Feil entre 1963 y 1980, cuando trabajaba como profesional de la atención directa en el Hogar Montefiore e instructora adjunta del Colegio de Ciencias Sociales Aplicadas de la Case Western Reserve University de Cleveland (Ohio, EEUU). Principalmente, es una forma práctica de trabajar que permite reducir el estrés en la intervención con estas personas, mejorando la dignidad de la persona mayor y aumentando la capacidad de acompañamiento del profesional/cuidador a partir de los métodos centrados en la atención a las personas.

**¿Cuál es su punto principal?**

El punto principal del Método de Validación se basa en los principios básicos que se han ido desarrollando en las escuelas psicológicas conductistas, analíticas y humanistas. Con el método se practica una actitud empática y una visión holística del ser humano. Cuando uno puede ponerse en los zapatos del otro y ver a través de sus ojos, se puede entrar en el mundo de la desorientación y entender el significado de los comportamientos



de la persona afectada. Realizar un trabajo de acompañamiento desde la actitud empática es un arte que precisa, como cualquier otro, de conocimientos, aprendizaje y dedicación por parte de los profesionales.

**¿Cómo se consigue este trabajo y los objetivos planteados?**

Las técnicas del método de validación te permiten poder conocer e interpretar ciertos comportamientos para que puedas estar al lado de la persona y no dejarla a la deriva con su situación. No podemos cuidar a una persona desde la distancia, tienes que estar con ella y la validación te enseña a crear esa relación interpersonal y así conectar con la persona. Por tanto, yo diría que el punto principal del método sería saber estar al lado de la persona.

**¿Cuándo se comienza a obtener resultados?**

Se comienzan a obtener resultados desde el principio de la validación. Te pregunto, ¿No ha sentido alivio cuando alguien le acompaña en su camino? Recuerde que según las escuelas psicológicas, lo que más miedo da a la persona es el no saber, el desconocer qué le va a pasar y como va a afrontar el futuro.

“El Método de Validación permite a la familia poder participar activamente del proceso”

**¿Cómo se transmite esa seguridad?**

Para poder generar seguridad,



## Vicki de Klerk-Rubin

Directora del  
Instituto Americano  
de Validación en Formación



en la relación con la persona mayor desorientada debo mantener y reforzar la relación interpersonal. Nada nos hace más daño que nuestra ausencia, ni más tristeza que nuestra indiferencia, se lo puedo asegurar. Todos nos sentimos mejor cuando tenemos una mano en el camino y que usted puede utilizar cuando realmente lo necesite. El Método de Validación permite en muchos casos obtener resultados visibles desde las primeras intervenciones. Tenemos que recordar que a menudo muchas personas mayores desorientadas son diagnosticadas con demencias, algunas alzhéimer, y se encuentran, por tanto, en una etapa de su ciclo vital, que intentan superar adversidades. Cuando estás utilizando las técnicas de validación, ya estás implicado desde el primer momento,

y eso ayuda a la persona mayor desorientada y a los profesionales cuidadores que les atienden.

### Los resultados que se obtienen con la Validación, ¿son progresivos?

El Método de Validación permite clasificar los comportamientos de las personas mayores desorientadas en cuatro etapas progresivas que el profesional de la atención directa debería conocer.

### ¿Cuáles son esas etapas?

La primera es la malorientación, en la que se expresan situaciones del pasado con comportamientos disfrazados. A continuación aparece la confusión, que es cuando la persona se retira hacia el interior y se despidió de la realidad. La tercera etapa es la de movimientos repetitivos, que es cuando los movimientos reem-

plazan a las palabras y el último estado es el vegetativo, cuando la persona ya se aleja del mundo real y se despide de nosotros.

### ¿Qué pasa en cada una de ellas?

Cada fase tiene características físicas y psicosociales específicas que hay que conocer y que se tienen que trabajar mediante técnicas que enseñan en los diferentes cursos de formación. ¿Se ha dado

lo decía Hipócrates cuando hablaba del historial clínico, detrás de todo qué (enfermedad), siempre hay un quién (persona) y la persona mayor desorientada lucha por preservar su yo, por muy diversos que nos parezcan sus comportamientos. El no hacer nada, agrava la situación de la persona y por tanto su progreso.

### ¿Se puede implicar al paciente en todo el proceso?

Me gusta hablar más de personas que de pacientes, pero una vez aclarado el matiz, la persona mayor desorientada está implicada desde el principio. El Método de Validación permite a la familia poder participar activamente del proceso. Es de las pocas intervenciones que podemos realizar con personas mayores desorientadas, donde el papel de la familia es muy valioso, ya que no viene determinado por los profesionales técnicos, sino que la familia puede actuar directamente.

### ¿Cómo se integra a la familia en el método?

Estamos hablando de relaciones. Para ello nosotros trabajamos a dos niveles: el primer nivel, que sería individual con la persona mayor desorientada; y

“ Con la validación conectamos directamente con los significados de las personas mayores desorientadas, que es lo que permite conocer a la persona y darle la característica de ser único e irreplicable ”

cuenta de la imagen estética de las personas mayores desorientadas? Le podría enseñar algunas pautas que son siempre muy comunes, independientemente de la clase social, cultural o territorial y le enseñaría a como poder actuar, para que pueda mejorar su relación interpersonal. Ya nos

en un segundo nivel grupal podemos trabajar con las familias.

### ¿Cuáles son los objetivos que se marcan con cada persona desorientada?

En ambos casos nuestro trabajo de intervención se compone de cinco grandes objetivos que son:

A) Restituir el amor propio de la persona mayor desorientada.

B) Reducir el estrés profesional en los procesos de acompa-

ñamiento.

C) Eliminar las restricciones químicas y físicas en personas mayores desorientadas.

D) Aumentar los procesos de comunicación verbal y no verbal de los profesionales y sus familias.

E) Potenciar la dignidad humana en la última etapa del ciclo vital de las personas mayores desorientadas.

No nos podemos olvidar que la persona mayor pone en juego

habilidades y capacidades y la familia puede acompañar en los procesos socioeducativos que estamos desarrollando directamente con la persona. Por lo tanto, permite dar continuidad al método y los resultados son más satisfactorios para las dos partes.

### ¿Le da mejor resultado si se inicia el programa en las primeras etapas de la enfermedad?

Todos los programas de inter-

vencción dan mejores resultados si se inician en las primeras etapas. Siempre que podamos trabajar desde la fase de Malorientación, la primera fase, nos va a permitir desarrollar estrategias y técnicas de comunicación que permiten a la persona no estar tan agresiva, continuamente acusando, implicando a su entorno...

### ¿Se consiguen los resultados según lo previsto?

Es lo ideal, pero no siempre es así. Cuando realizamos intervenciones, debemos adaptarnos a múltiples realidades y los profesionales de la atención directa deben ejercer sus competencias entonces. Están preparados para llevar a cabo su trabajo y, por eso, tienen una formación específica para poderlo realizar.

### ¿El método de validación es útil en toda la persona con demencia o es sólo en las personas con la enfermedad de Alzheimer?

Las personas mayores desorientadas con demencia tipo alzhéimer responden muy bien a la técnicas de validación. El resto de demencias también responden muy bien al Método de Validación. Por ahora, no hemos encontrado diferencias destacables en los resultados de las diferentes investigaciones. Las técnicas conectan con la subjetividad del sujeto, cómo interpreta su mundo, cuáles son sus valores, sus deseos... Con nuestro método conectamos directamente con los significados de las personas mayores desorientadas, que es lo

## INICIOS DEL MÉTODO DE VALIDACIÓN

Aunque no le gusta tomarlo como carta de presentación Vicki de Klerk-Rubin es hija de Naomi Feil, quien desarrolló el Método de Validación para trabajar con personas desorientadas. Desde muy joven Feil estuvo en contacto con gente de la tercera edad, ya que su padre era administrador de la Residencia de Ancianos Montefiore, en Cleveland, Ohio, y su madre era la responsable del Departamento de los Servicios Sociales. Tras graduarse en la Universidad de Columbia, en Nueva York, en Trabajo Social, Naomi Feil empezó a trabajar con personas de edad avanzada y gracia a eso empezó a desarrollar el Método de Validación, ya que no estaba de acuerdo con los métodos que se utilizaban en las personas que empezaban a estar desorientadas.

Por eso, a su hija no le ha costado coger el relevo. En 1993, Vicki de Klerk-Rubin fundó la Asociación Europea de Validación y estableció un programa autorizado sobre el método en Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Italia, Japón, Suecia y Suiza. El primer curso tuvo lugar en 1994 y desde entonces imparte cursos de validación del método en toda Europa.

De Klerk-Rubin lleva trabajando con la Asociación Relay desde hace un año (2013) en las diversas acciones formativas para certificarse en el famoso Método de Validación (VF/Validation®) extendido a nivel internacional para poder trabajar con personas mayores desorientadas específicamente en nuestro país. Actualmente existen dos acciones formativas que los diferentes administradores y profesionales de la atención directa que quieren certificarse pueden encontrar en España.

La primera acción es un Workshop de tan sólo un día de duración dónde los diferentes participantes pueden conocer los principios básicos de la Validación. En la segunda acción se encuentra el Título de Experto en Validación, de nueve meses de duración,

y dónde los profesionales obtienen las diferentes herramientas para poder ejecutar las técnicas de validación con las personas mayores desorientadas. Y en un futuro, se realizará el Máster en Validación con el fin de que los diferentes profesionales puedan aprender a realizar investigación a partir del método y puedan relacionarse con otros profesionales en la práctica de dicho método y compartan los resultados del trabajo de la validación que llevan a cabo con las personas desorientadas. De esta forma, se puede tener una buena radiografía del estado de la situación en nuestro país y se puede comparar con lo que se está haciendo fuera de nuestras fronteras. Es una forma de enriquecerse y compartir experiencias.

La especialista es coautora de la reseña del libro de Naomi Feil Validation® y el Método Feil y de la segunda edición de Validation®, instrucciones. En ambos manuales se recogen las técnicas sencillas para comunicarse con personas con demencia, sobre todo los que han desarrollado la enfermedad de Alzheimer. Estos libros se han traducido en varios idiomas.



que permite conocer a la persona y darle la característica de ser único e irrepetible.

### ¿Cómo se pueden formar los profesionales que trabajan con personas mayores en el Método de Validación en España?

En nuestro país, los profesionales se pueden formar gracias a la Asociación Relay que ha permitido introducir la formación en España. Los responsables de la entidad están trabajando muy bien y ya se han realizado tres reuniones de trabajo específicas en ciudades como Madrid y Barcelona. Además, diferentes patronales del sector de la atención residencial y sociosanitaria ya se encuentran implicados en los dos procesos formativos, tanto en los workshop como en la obtención del título de experto, que permite formarse directamente en las técnicas del Método de Validación (VF/ Validation®).

“Es recomendable que la formación esté dirigida a profesionales que trabajan en la atención directa”

### ¿Cuál es el siguiente paso en la formación?

Una vez tengamos los primeros profesionales realizando intervención con personas mayores desorientadas podemos comenzar a desarrollar nuestra segunda fase del proyecto, que es la realización de proyectos de investigación con personas mayores desorientadas y sus familias. También podemos seguir trabajando en centros -residenciales que quieran implantar el método. De esta forma, empezaremos a obtener los primeros resultados en España. Son diferentes fases de trabajo que hemos temporalizado y que las estamos ejecutando de forma correcta.

### ¿Quién se puede beneficiar de esta formación?

Generalmente, es recomendable que la formación esté dirigida a profesionales que trabajan en la atención directa; es decir, educadores sociales, trabajadores sociales, psicólogos, enfer-

meros, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, gerocultores... que trabajan el día a día con las personas mayores desorientadas. Pero también es verdad que en los próximos meses, los familiares podrán formarse directamente también gracias a la formación que vamos a ofrecer en España.

### ¿Cómo se presenta el futuro de la validación en España?

El futuro de la validación en España se presenta muy prometedor. La Asociación Relay será la entidad de referencia en el método y tendrá a diferentes patronales y centros trabajando directamente con ellos. Esto permitirá dar soporte a los profesionales en su formación y seguimiento del método de validación y tendrá sus grupos de investigación que producirán estudios científicos que vamos a publicar en las diferentes revistas internacionales. Tener la oportunidad, por vez primera en España, de obtener la titulación sin necesidad de desplazarse a otro país de la Unión Europea es un lujo hoy en día.

### ¿Cuentan con la colaboración de instituciones españolas para que se implante la validación en España?

En ese sentido, quiero agradecer a la patronal catalana ACRA, que está realizando la titulación de experto para todos sus socios que ha empezado en el mes de marzo. Además, en el mes de octubre, realizarán un workshop que ofrecerá la oportunidad de conocer directamente a Naomi Feil para que puedan trabajar con ella.

Asimismo, la entidad L'Onada, ya está formando a 20 profesionales que trabajan con ellos y me estoy encargando personalmente de la formación con ellos durante todo un año que dura el programa de formación en su centro de Tarragona.

Y por último, el próximo año 2015, vamos a organizar el primer I Simposio Internacional sobre Validación en España. No nos podemos olvidar de los procesos de investigación que estamos desarrollando con los responsables de la entidad y que podremos a dar a conocer también el año próximo.



## FÓRMULA PARA UN EQUIPO EN EQUILIBRIO

Y a lo dice un proverbio africano: «Si quieres ir rápido, ve sólo; si quieres llegar lejos, ve con otros». Sin embargo, conseguir crear equipos de alto rendimiento no es sencillo. Varias son las causas de que un equipo no

llegue a obtener los resultados esperados y una de ellas es “el ego”. Los individualismos y personalismos desestabilizan a los equipos y suponen una interferencia en la consecución de logros colectivos, y es que, cuando hay guerras internas es complicado que se den logros notables.

Una manera creativa de mantener los egos a raya la podemos encontrar en los caballeros de la Mesa Redonda, una orden de caballería que aparece en las leyendas artúricas. Esta famosa mesa tenía capacidad para ciento cincuenta plazas. Su forma propiciaba que nadie la presidiera, es decir, de los caballeros que allí se sentaban ninguno estaba por encima de los demás, ninguno tenía más privilegios que otro, y eso incluía al propio rey Arturo.

Leyendas aparte, la reflexión que debería provocarnos esta analogía es la siguiente: ¿Se parece en algo la estructura de nuestros equipos a esa mesa? ¿Qué habilidades tendrían que tener los miembros de nuestros equipos para tener un equilibrio que les haga tener un éxito sostenible en el tiempo? La base está en la complementariedad, es el pilar del éxito colectivo. Si tenemos dos personas iguales o muy parecidas en habilidades en nuestro equipo, es como si tuviéramos solo una, y además es probable que sus egos entren en juego. Todos tenemos fortalezas en las que destacar y con las que aportar valor al equipo, y todos tenemos carencias que deben ser contrarrestadas con las fortalezas de otros miembros del mismo. Como decía Antonio Machado, “busca a tu complementario que marcha siempre contigo y suele ser contrario”.

¿Cuáles serían las fortalezas que deberían estar presentes en todo equipo de alto rendimiento orientado a crear y dar grandes resultados? ¿Qué hace que unos equipos triunfen y otros fracasen? El Doctor. R. Meredith Belbin realizó un estudio en la Henley Management College que duró casi diez años e identificó 9 roles complementarios entre sí, que combinados y en equilibrio en un mismo equipo, hacía posible que dicho equipo tuviera éxito en aquello que emprendiera. Veamos cuáles son:

- **Cerebro:** creativo, imaginativo, poco ortodoxo. Resuelve problemas difíciles. Sin embargo ignora los detalles y tiene dificultades para comunicarse eficazmente.
- **Investigador de recursos:** extrovertido, entusiasta, comunicativo. Busca nuevas oportunidades. Desarrolla contactos. Su debilidad es que es demasiado optimista y pierde interés una vez el entusiasmo inicial ha desaparecido.
- **Coordinador:** maduro, seguro de sí mismo. Aclara los objetivos. Promueve la toma de decisiones. Delega bien. No obstante, se le puede percibir como manipulador y delega trabajo no delegable.
- **Impulsor:** retador, dinámico, trabajo bien bajo presión. Tiene iniciativa y coraje para superar obstáculos. Su debilidad es que suele provocar y “ofender” los sentimientos de otras personas.
- **Monitor evaluador:** serio, perspicaz y estratega. Percibe todas las opciones. Juzga con exactitud. Sin embargo carece de iniciativa y habilidad para inspirar a otros y es percibido como demasiado crítico.
- **Cohesionador:** cooperador, apacible, perceptivo y diplomático. Escucha y evita los enfrentamientos. Su debilidad es que es indeciso en situaciones cruciales y fácilmente influenciable.
- **Implementador:** disciplinado, leal, conservador y eficiente. Transforma ideas en acciones. Como punto débil es que es inflexible en ocasiones y lento en dar respuesta a nuevas propuestas.
- **Finalizador:** esmerado, concienzudo, ansioso. Busca los errores y las omisiones. Realiza las tareas en el plazo establecido. Su debilidad es que tiende a preocuparse en exceso y es reacio a delegar.
- **Especialista:** sólo le interesa una cosa a un tiempo, cumplidor del deber. Aporta cualidades y conocimientos técnicos específicos. Sin embargo se suele explayar en tecnicismos y sólo contribuye si se considera experto en ello. ¿Reconoce estos roles en su equipo o colegas de trabajo?