



PONER A LA
PERSONA EN
PRIMER LUGAR Y
RESPETAR LA
DIVERSIDAD DE
NECESIDADES

MÓDULO 4

MÓDULO 4 ESQUEMA

1

Objetivo de aprendizaje 1

Explora lo que significa "poner a la persona primero".

2

Objetivo de aprendizaje 2

Definir los valores que promueven la inclusión y son fundamentales para satisfacer la diversidad de las necesidades individuales.

3

Objetivo de aprendizaje 3

Aclarar los conocimientos, actitudes y habilidades esenciales que apoyan un proceso de planificación efectivo centrado en la persona.

4

Learning Objective 4

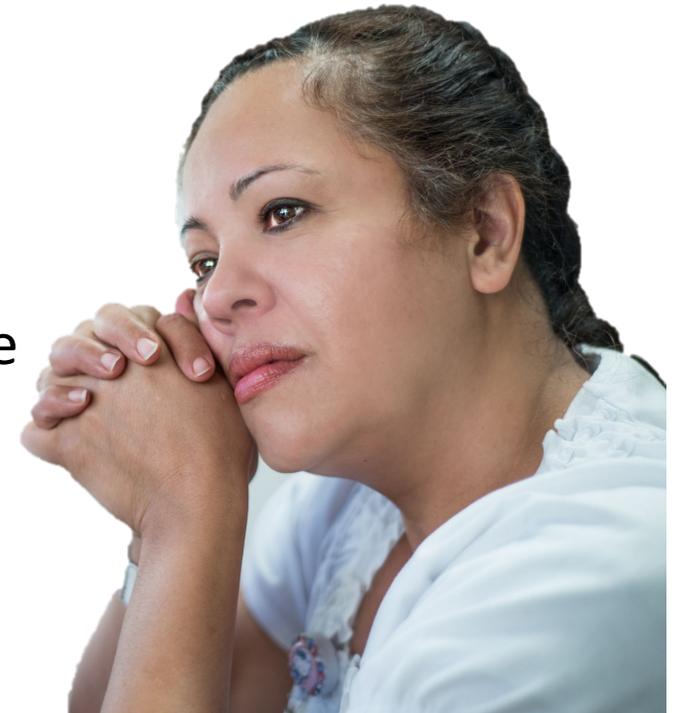
Identificar las responsabilidades organizacionales y del personal en la implementación de la planificación y el cuidado centrados en la persona.



PRINCIPIO BÁSICO
PONER A LA PERSONA EN PRIMER LUGAR
Y RESPETANDO LA DIVERSIDAD
DE NECESIDADES

¿POR QUÉ CENTRARSE EN PONER A LA PERSONA EN PRIMER LUGAR Y RESPETAR LA DIVERSIDAD DE NECESIDADES?

1. Para satisfacer las necesidades básicas de las personas a las que servimos
2. Proporcionar acceso a servicios relacionados con las necesidades básicas identificadas
3. Evaluar las fortalezas individuales e integrar estas fortalezas en el logro de los objetivos de tratamiento / servicio
4. Proporcionar planificación de tratamiento y recuperación que aborde las circunstancias únicas, la historia, las necesidades, las preferencias expresadas y las capacidades de cada individuo que recibe servicios



¿POR QUÉ CENTRARSE EN PONER A LA PERSONA PRIMERO?

- Cada persona es un individuo único con el derecho de determinar su propio camino hacia la salud y el bienestar.
- La recuperación es un proceso individual: la atención y los servicios se adaptan a las preferencias, circunstancias de la vida y aspiraciones de una persona que se integran con su comunidad de apoyos.
- La salud conductual y el bienestar de todas las personas se ven afectados por múltiples factores que se cruzan: biológicos, psicológicos, sociales y económicos, así como el contexto familiar y los antecedentes culturales, los valores personales y las creencias espirituales.

¿POR QUÉ CENTRARSE EN RESPETAR LA DIVERSIDAD DE NECESIDADES?

El punto de partida para la práctica orientada a la recuperación es evaluar, planificar y brindar todos los servicios que primero abordan las necesidades básicas, como el refugio, los alimentos, la atención médica, el acceso a los beneficios y la seguridad.

Las circunstancias únicas, la historia, las necesidades, las preferencias expresadas y las capacidades se evalúan para adaptar los servicios únicos para el individuo y su recuperación.

Las prácticas orientadas a la recuperación reconocen que no todos los grupos tienen igual acceso a los servicios, apoyos y tratamientos de salud conductual. Los servicios buscan superar los impactos adversos en la salud conductual y el bienestar.

RESPETAR LA DIVERSIDAD DE LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS

Es esencial respetar y responder a las personas en diferentes etapas de la vida, de diversos orígenes y orientaciones sexuales, de todas las creencias religiosas y prácticas espirituales, grupos lingüísticos y comunidades, y aquellos que viven con discapacidades físicas.





VALORES Y ACTITUDES

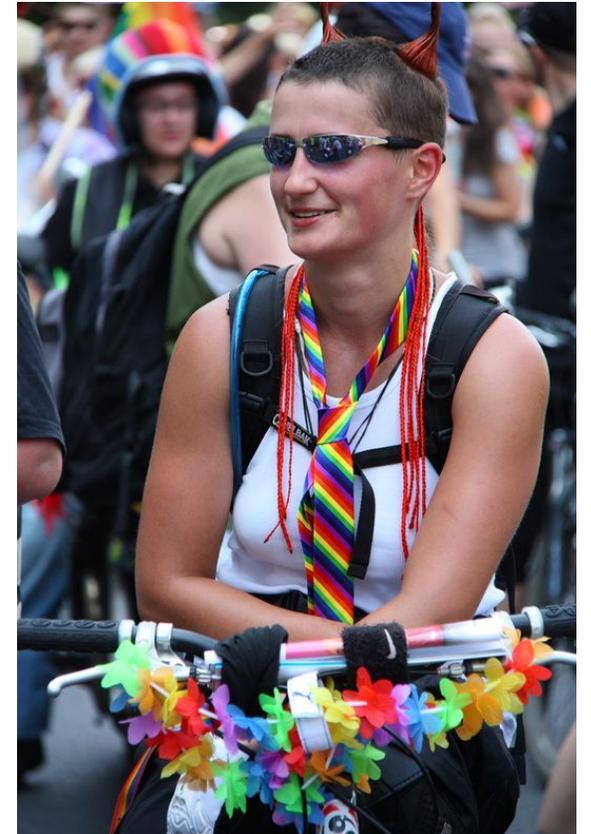
**PONER A LA PERSONA EN PRIMER LUGAR
Y RESPETANDO LA DIVERSIDAD
DE NECESIDADES**

VALORES Y ACTITUDES

- Creer en la capacidad y el derecho de una persona a tomar sus propias decisiones de vida.
- Ver a las personas en el contexto de todo su ser y de sus vidas.
- Apreciar la complejidad de las necesidades y aspiraciones en los ámbitos cultural, espiritual, social, económico, emocional y físico.
- Aceptar que la identidad y la personalidad no están limitadas o definidas por el estado de salud conductual de una persona.

VALORES Y ACTITUDES

- Respetar y acomodar los diversos puntos de vista sobre
 - desafíos y barreras para la salud mental y el uso de sustancias bienestar
 - tratamiento y servicios
- Reconocer las creencias personales como válidas y relevantes para la salud conductual.
- Reconocer que las personas expresan sus identidades personales de manera diferente y tienen muchas formas de relacionarse con los demás, incluida la familia, la comunidad y la sociedad.



VALORES Y ACTITUDES: COMPETENCIA CULTURAL

- **Competencia cultural**, Fundamentalmente, es la capacidad de reconocer la importancia de la raza, el origen étnico y la cultura en la prestación de servicios de salud conductual.
- Reconoce que las personas de otros grupos culturales no necesariamente comparten las mismas creencias y prácticas o perciben, interpretan o encuentran experiencias similares de la misma manera.
- Es un conjunto de actitudes, estrategias para la autoconciencia personal y el cultivo de habilidades y comportamientos en torno a la diversidad para trabajar de manera efectiva con las personas a nuestro cuidado.

Un conjunto de prácticas, habilidades, actitudes, políticas y estructuras congruentes que se unen en un sistema, agencia o entre profesionales y permiten que ese sistema, o esos profesionales, trabajen de manera efectiva en situaciones interculturales.

Cross, Brazron, Dennis, & Issacs (1989)

COMPETENCIA CULTURAL REQUIERE COMPROMISO



- Como organización, la competencia cultural es un proceso multifacético y continuo que comienza con la **conciencia** y el **compromiso** que evoluciona hacia políticas y procedimientos organizacionales culturalmente receptivos y centrados en la persona.
 - Desarrollo de la conciencia implica estar abierto al aprendizaje, tomarse el tiempo y tomar riesgos, sentarse con incertidumbre e incomodidad, y no tener soluciones rápidas o respuestas fáciles.
 - Hacer un compromiso continuo significa tener la voluntad de ser más transparentes en la evaluación de los servicios y prácticas actuales, y en el desarrollo de políticas y prácticas que satisfagan las diversas necesidades de las personas atendidas.



LO QUE SABEMOS

**PONER A LA PERSONA EN PRIMER LUGAR
Y RESPETANDO LA DIVERSIDAD
DE NECESIDADES**

PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA

1. La persona está en el centro.
2. La familia y los amigos son socios en la planificación.
3. El plan refleja lo que es importante para la persona, sus capacidades y qué apoyo se requiere.
4. El plan da como resultado acciones que tienen que ver con la vida, no solo con los servicios, y refleja lo que es posible, no solo lo que está disponible.
5. El plan da como resultado la escucha continua, el aprendizaje y la acción adicional.



BASE DE CONOCIMIENTOS NECESARIA: PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA

- Los proveedores de servicios son "facilitadores" de la planificación centrada en la persona.
- Necesitan ciertas habilidades y habilidades (competencias) para que la planificación centrada en la persona funcione.
- Hay cinco dominios de competencia que respaldan un proceso de planificación efectivo centrado en la persona.



Tondora, Croft, et al. (2020)

BASADO EN FORTALEZAS, CULTURALMENTE INFORMADO, CENTRADO EN TODA LA PERSONA



- Demostrar autoconciencia y practicar la humildad cultural; desarrollar intencionalmente habilidades de competencia cultural personal.
- Aprenda sobre las preferencias culturales y lingüísticas, los valores y las creencias, las costumbres y otras diferencias interculturales de una persona.
- Utilizar hábilmente técnicas de planificación que fomenten el descubrimiento de objetivos y la autodirección.
- Transmitir altas expectativas de resultados significativos en una amplia gama de áreas de calidad de vida.
- Crear un perfil completo y basado en fortalezas con la persona.

CULTIVAR CONEXIONES DENTRO Y FUERA DEL SISTEMA



- Comprender los sistemas y apoyos a los que una persona puede optar por acceder a través de una variedad de áreas de salud, servicios humanos, empleo, educación, espiritual, cultural y de red de seguridad.
- Comprender cuestiones básicas relacionadas con las diferentes poblaciones atendidas (edad, género, discapacidades, etc.).
Promover la conexión de la persona con los apoyos y relaciones naturales de la comunidad que más le importan.
- Involucrar activamente a los cuidadores familiares y / u otros partidarios de acuerdo con las preferencias de la persona.
- Apoyar el derecho de la persona a tener una vida significativa en la comunidad.

Tondora, Croft, et al. (2020)

DERECHOS, ELECCIÓN Y CONTROL



- Presumir la competencia entre las personas atendidas.
- Comprender los conceptos de dignidad y riesgo.
- Proporcionar educación básica sobre los derechos, incluido el derecho a no ser discriminado.
- Apoyar a las personas para que aboguen por sí mismas.
- Practique la toma de decisiones apoyada utilizando estrategias para ayudar a la persona a tomar y comunicar decisiones sobre su vida.
- Comprender y reconocer el abuso, la negligencia y la explotación, y cómo manejar estos problemas.

Tondora, Croft, et al. (2020)

ASOCIACIÓN, TRABAJO EN EQUIPO, FACILITACIÓN Y COORDINACIÓN



- Atender el lenguaje y respetar las preferencias de la persona.
- Respetar la opinión de la persona con respecto a la planificación de reuniones, áreas de discusión y preferencias.
- Facilitar las reuniones de manera respetuosa y profesional.
- Haga espacio para la contribución de todos los miembros del equipo, asegurándose de que se escuche la voz de la persona.
- Comprender y saber cómo trabajar a través de los conflictos.
- Mantener un enfoque de la conversación en las metas y resultados deseados de la persona.

Tondora, Croft, et al. (2020)

DOCUMENTACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL PLAN CENTRADO EN LA PERSONA



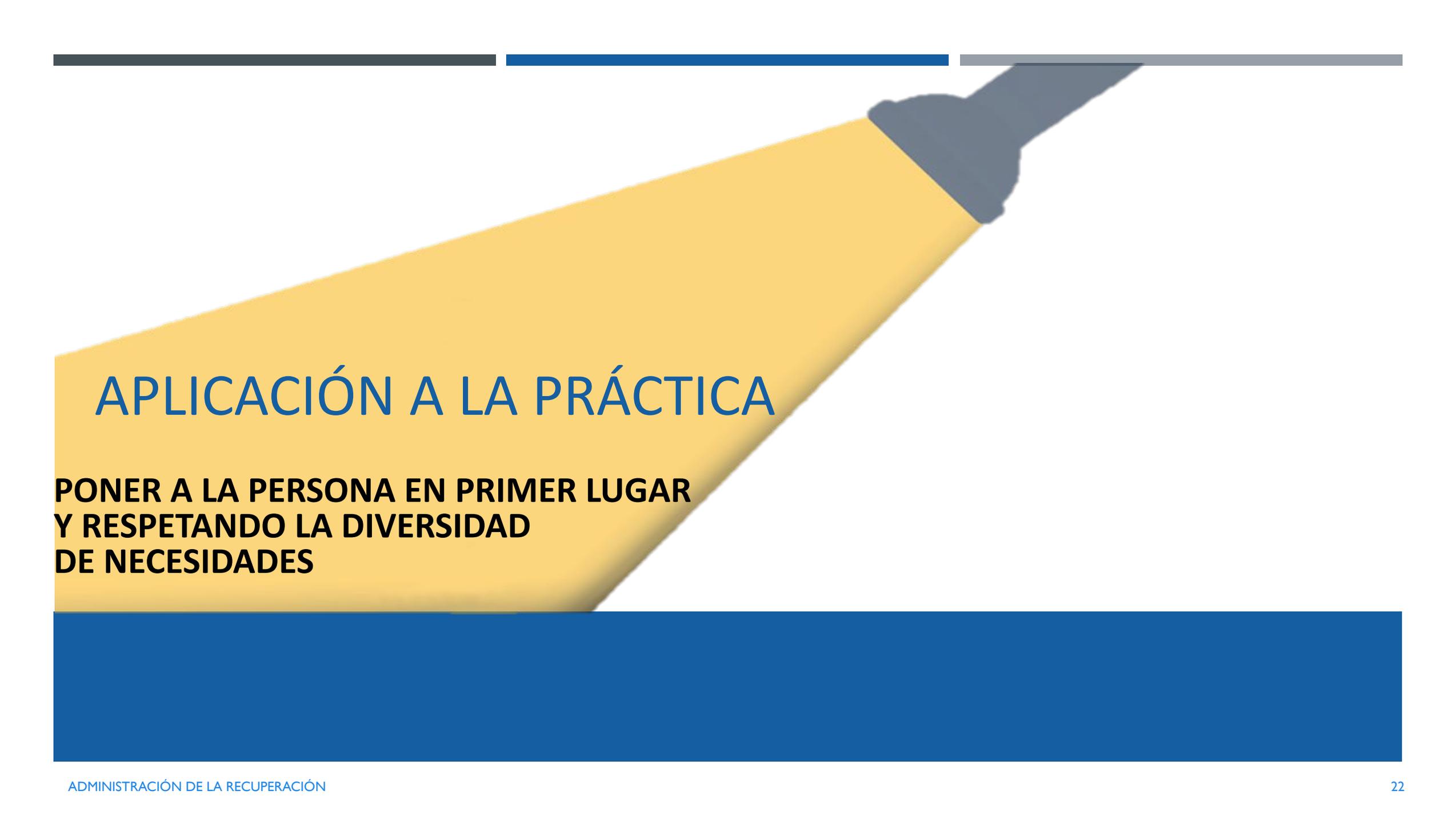
- Incluir activamente las fortalezas, intereses y talentos de la persona en su plan y su implementación.
- Escriba planes utilizando el nombre y el idioma preferidos de la persona, y las preferencias de identidad en todo momento.
- Enmarcar las declaraciones de objetivos utilizando un lenguaje claro y accesible.
- Reflejar los servicios y apoyos en la documentación del plan.
- Solicitar comentarios continuos de la persona y sus partidarios sobre el progreso y las preocupaciones, haciendo las revisiones necesarias al plan.
- Supervisar y supervisar la implementación del plan.



DISCUSIÓN

Basado en la presentación de habilidades y destrezas esenciales que son necesarias para facilitar de manera efectiva la planificación centrada en la persona en apoyo y junto con las personas que reciben servicios....

¿QUÉ ÁREAS CREE QUE NECESITAN MÁS ATENCIÓN EN NUESTRA ORGANIZACIÓN PARA PREPARAR AL PERSONAL PARA SER "FACILITADORES" EFECTIVOS?



APLICACIÓN A LA PRÁCTICA

**PONER A LA PERSONA EN PRIMER LUGAR
Y RESPETANDO LA DIVERSIDAD
DE NECESIDADES**



ÍMPETU FEDERAL PARA LA ATENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA

- **Sección 2402(a) de la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio (2010)** requiere que todos los estados que reciben fondos federales desarrollen sistemas de servicios que respondan a las necesidades y opciones de las personas que reciben servicios a largo plazo basados en el hogar y la comunidad (HCBS), maximicen la independencia y la autodirección, brinden coordinación de apoyo para ayudar con una vida apoyada por la comunidad y logren un enfoque más consistente y coordinado para la administración de políticas y procedimientos en todos los programas públicos.

EL ÍMPETU DE FLORIDA PARA LA ATENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA

- **Sección 394.4573, Estatutos de la Florida,** proporciona un sistema coordinado de atención, evaluaciones anuales, medidas de desempeño, mejoras del sistema e informes.
- La ley hace referencia **"puerta no equivocada"** lenguaje para enfatizar que las personas acuden al tratamiento u otros servicios a través de muchas vías y siguen diversos caminos en la recuperación.
- "Puerta no equivocada" se refiere a un modelo para la prestación de servicios de cuidados intensivos a personas que tienen trastornos de salud mental o de uso de sustancias, o ambos.



RESOURCES FOR IMPLEMENTATION OF PERSON-CENTERED PLANNING

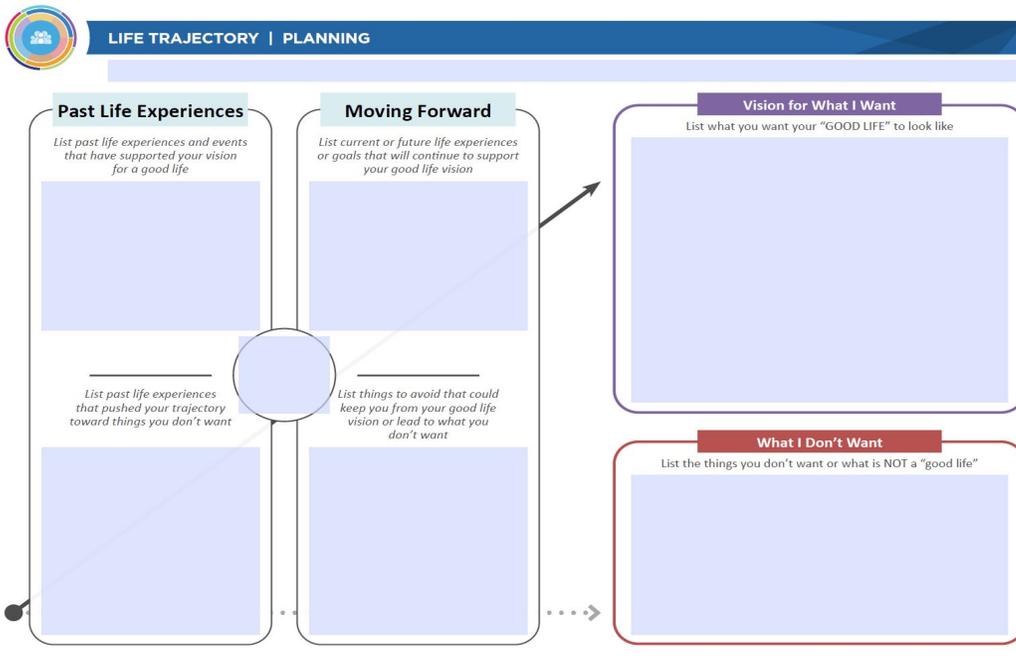


- **The National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems (NCAPPS)**

- Acceda al Centro en <https://ncapps.acl.gov>

- NCAPPS es una iniciativa de la Administración para la Vida Comunitaria y los Centros de Servicios de Medicare y Medicaid que ayuda a los Estados, Tribus y Territorios a implementar ***pensamiento, planificación y práctica centrados en la persona*** en línea con la política del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos.
- NCAPPS se asocia con una gran cantidad de asociaciones nacionales y expertos en la materia para brindar asistencia técnica bien informada y específica.

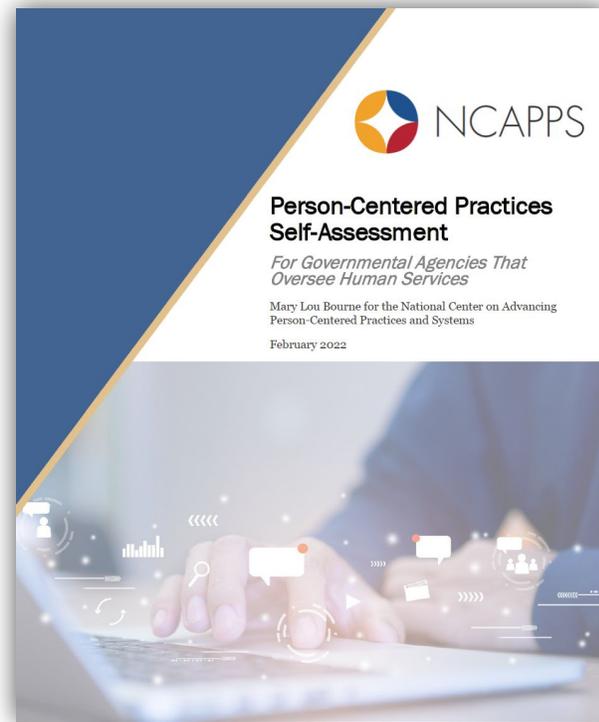
RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLANIFICACIÓN CENTRADA EN LA PERSONA



- El marco **Trazando el curso de la vida** fue desarrollado por las familias para ayudar a las personas con discapacidades y las familias a cualquier edad o etapa de la vida a desarrollar una visión para una buena vida, pensar en lo que necesitan saber y hacer, identificar cómo encontrar o desarrollar apoyos y descubrir lo que se necesita para vivir las vidas que quieren vivir.
- Una variedad de recursos están disponibles para facilitar la visión, la planificación, el aprendizaje, etc. <https://www.lifecoursetools.com/>

¿CÓMO AVANZAMOS?

- Primer paso:
Llevar a cabo una **Autoevaluación de prácticas centradas en la persona**



- Mide el progreso en ocho dominios diferentes:
 - Liderazgo
 - Cultura centrada en la persona
 - Elegibilidad y acceso al servicio
 - Planificación y supervisión de servicios centrados en la persona
 - Finanzas
 - Capacidad y capacidades de la fuerza laboral
 - Colaboración y asociación
 - Calidad e Innovación

PRÁCTICAS/ACCIONES PARA LAS ORGANIZACIONES

Alinear

Alinee los estándares de planificación centrados en la persona con los estándares de programa y práctica de la organización para integrar la estructura.

Cometer

Comprometerse a promover políticas y prácticas que pongan a la persona en primer lugar y satisfagan sus diversas necesidades.

Crear

Crear una cultura organizacional que crea en la capacidad y el derecho de una persona a tomar sus propias decisiones de vida.

Apoyo

Apoyar al personal para desarrollar competencias personales como "facilitadores" de la atención centrada en la persona a través de la capacitación y supervisión continuas.

Medir

Establecer metas para expandir o mejorar las prácticas centradas en la persona y la atención culturalmente receptiva; medir periódicamente.

PRÁCTICAS/ACCIONES PARA EL PERSONAL

Explorar

Explore su competencia cultural individual; considerar sus habilidades, conocimientos y conciencia en sus interacciones con los demás.

Construir

Desarrollar continuamente el conocimiento, las habilidades y las actitudes para facilitar de manera efectiva la planificación centrada en la persona y la prestación de servicios.

Comprometerse

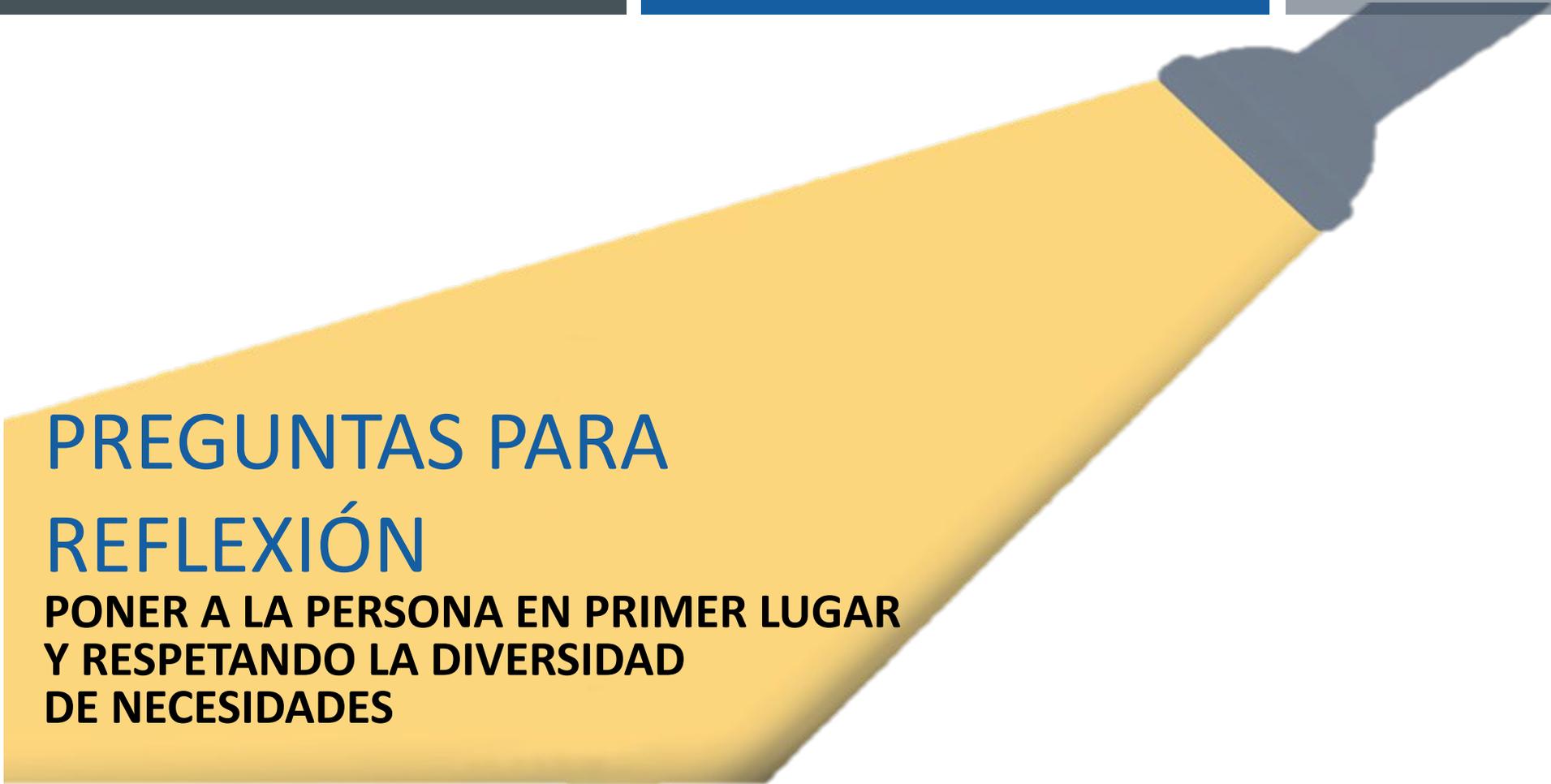
Comprometerse con los sistemas y apoyos a los que una persona puede optar por acceder a través de una variedad de áreas de salud, humanos y otras áreas de servicio.

Uso

Utilice un proceso estructurado basado en la evidencia para llevar a cabo acciones, sesiones y documentación de planificación centradas en la persona.

Abogado

Ser un defensor de la atención centrada en la persona / sugerir estrategias creativas para abordar las necesidades y deseos de la persona.



PREGUNTAS PARA REFLEXIÓN

**PONER A LA PERSONA EN PRIMER LUGAR
Y RESPETANDO LA DIVERSIDAD
DE NECESIDADES**

Proveedores de servicios directos: ¿Hasta qué punto cree que alinea los servicios clínicos o de apoyo que ofrece con las prácticas de evaluación, planificación y monitoreo cultural y lingüísticamente competentes y centradas en la persona?

Gerentes: ¿Cómo ha involucrado nuestra agencia a personas de todos los orígenes culturales y étnicos que utilizan nuestros servicios para participar en los cambios / nuevos desarrollos del programa y tienen un papel valioso en la provisión de comentarios sobre nuestro sistema?

Administradores: ¿Puede describir cómo nuestra misión, visión y valores se conectan directamente con un conjunto de estándares que reflejan políticas, procedimientos y prácticas centradas en la persona en nuestra prestación de servicios?



PREGUNTAS DE PRÁCTICA REFLEXIVA

REFERENCIAS

- Bourne, Mary Lou (2020). *NCAPPS Person-Centered Practices Self-Assessment*. National Association of State Directors of Developmental Disabilities Services, Management Support Solutions, Inc., and Human Services Research Institute. Cambridge, MA: National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems.
<https://ncapps.acl.gov/>
- Ch. 2016-241, Laws of Florida.
http://www.leg.state.fl.us/statutes/index.cfm?App_mode=Display_Statute&URL=0300-0399/0394/Sections/0394.4655.html
- Cross, T., Bazron, B., Dennis, K., & Isaacs, M. (1989). *Towards a culturally competent system of care* (Vol. 1). Washington, DC: Georgetown University Child Development Center, CASSP Technical Assistance Center.
- Mental Health Commission of Canada (2015). *Recovery Guidelines*. Ottawa, ON.
- Sanderson, H. (2000). Person-centered planning: Key features and approaches.
<http://www.familiesleadingplanning.co.uk/Documents/PCP%20Key%20Features%20and%20Styles.pdf>

REFERENCIAS

- Substance Abuse and Mental Health Services Administration (2014). *Improving Cultural Competence. Treatment Improvement Protocol (TIP) Series No. 59*. HHS Publication No. (SMA) 14-4849. Rockville, MD: SAMHSA.
- Tondora, J., Croft, B., et al. (2020, Nov.) *Five competency domains for facilitators of person-centered planning*. NCAPPS. <https://ncapps.acl.gov/>
- US Department of Health and Human Services (2014). *Guidance to HHS Agencies for Implementing Principles of Section 2402(a) of the Affordable Care Act: Standards for Person-Centered Planning and Self-Direction in Home and Community-Based Services Programs*. <https://acl.gov/sites/default/files/programs/2017-03/2402-a-Guidance.pdf>



¡GRACIAS!

¿PREGUNTAS?