



NCAPPS

National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems

Transcripción:

“Haciendo Con No Hacer Por: lo que se necesita para facilitar la planificación centrada en la persona”

Este seminario de web fue transmitido en el 6 de Enero

....

>> Y ahora le voy a pasar el micrófono a mi colega, Bevin Croft.

>> Hola a todos y bienvenidos, Tenemos un gran número de participantes , un récord. Les pedimos que tenga paciencia En cuanto a los subtítulos y la interpretación ASL. Disculpó por los problemas que estamos teniendo, organizando los subtítulos.

Quiero presentar a nuestra primera oradora, la Dra. Janis Tondora, Una profesora asociada en Yale, trabajando en la implementación y evaluación, Promoviendo recuperación y autodeterminación Para personas con problemas de salud mental y la doctora Tondora tiene experiencia en lesiones cerebrales y tiene una gran Experiencia en la inclusión de personas con discapacidades. Janis Fue la autora primaria del documento que nos acompaña en este seminario y ahora quisiera pasar el micrófono a Janis para que hable de los recursos y como fueron desarrollados.

>> Gracias Bevin. Voy a hacer lo posible por compartir Este documento, Los cinco dominios de competencia para planificación centrada en la persona.

Quiero empezar reconociendo Este documento que fue una extensión del programa del foro de calidad nacional, National Quality Forum, Un panel que trabajo durante un periodo de 18 meses para desarrollar un consenso en lo que significa calidad no solamente centrada en la persona, pero en sistemas centrados en la persona Y si no lo han visto, Porque es una gran fuente de información, Enfocada en planificación alrededor de las personas y esto les dio el desarrollo a varios esfuerzos de NCAPPS.

NCAPPS es un esfuerzo a través de varias discapacidades, y puede haber diferencias en lo que la planificación central alrededor de la persona se desarrolla, Y se basan las preferencias de las personas que son servidas por estos servicios, y esto nos retó a buscar una forma de enfocarnos en lo que "se debe de hacer," Sin importar el tipo de sistema que usan el tipo de diagnóstico que experimentan, y las competencias que los facilitadores deben de poseer.

Cómo fue que desarrollamos este documento se puede describir como sistemático, pero no científico. Recolecte 16 recursos primarios que habla acerca de la competencia y facilitación PCP, Examinando las prácticas estatales y federales y Examinando los objetivos de aprendizaje asociados con algunos de los programas nacionales de entrenamiento como Life Course, No Wrong Door y otros, Y examinando esas fuentes pudimos extraer 400 competencias fundamentales. Esto no va a ser una herramienta práctica para el campo entonces decidimos organizarlo empezando con un análisis alrededor de los temas y ver cómo



NCAPPS

National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems

se pueden agrupar estas 400 competencias.

Yo le presenté mis resultados al grupo del NCAPPS, Y tuvimos un proceso para examinar estos dominios y no fue un proceso perfecto, pero logramos un acuerdo del 90%. Este proceso nos permitió examinar alrededor de las 16 fuentes las competencias más frecuentemente identificadas, las que se "deben de hacer."

Les quiero hablar un poco acerca lo que este proceso resultó.

Nos llevó a varios dominios fundamentales centrados en la persona, y aparecieron a través de todos los recursos y todos los tipos de sistemas de apoyo de discapacidades. Y en la siguiente transparencia pueden ver estas competencias fundamentales.

Quiero darles una breve descripción de cada una y la competencia representada en cada una de ella. No hay nada mágico dentro de estas cinco competencias. En algún lugar Tuvimos cuatro competencias, Y en otros seis, y después de trabajar sobre esto como equipo y aprobado por todos Identificamos los cinco campos principales que los facilitadores deben de poseer.

Les voy a dar un ejemplo representativo de cada uno. En esta diapositiva el primero, dominio A, Este enfoque de la persona completa, informada culturalmente, y basado en las destrezas de ella. La idea de hacer planificación central en la persona es para que la persona Pueda tener una buena vida en la comunidad identificada por cada individuo Incluyendo su influencia cultural y su identidad. Y los tipos de competencias que uno podría en ver aquí dentro de este dominio considera cosas como, ¿puede la organización completar un perfil completo? Tenemos que descubrirnos como personas completas y enteras, y los facilitadores deben de demostrar esa competencia en diferentes formas usando varias, herramientas como hojas de trabajo de trayectoria de la vida, relaciones, identificación de fuerzas y recursos no solamente dentro de la persona, pero dentro de la red de la persona y junto con esto tenemos expectativas más altas para logros significativos, ya sea en pasatiempos o trabajos. Este es el dominio A.

Y ahora vamos a ver al dominio B. Este dominio se dedica cultivar conexiones dentro y fuera del sistema, Identificando la habilidad del facilitador para conectar a las personas con recursos pagados y gratuitos. ¿Puede el facilitador ayudar a la persona a navegar? No sólo en servicios LTSS, ¿Pero pueden facilitar conexiones más amplias? Ya sea en recreación, vivienda, empleo, oportunidades de voluntariado, fuentes de asistencia económica y recursos religiosos.

Y el tipo de recursos también se incluye aquí, Entendiendo que cuando se trata de la preferencia de la persona, ¿estamos conectando los con relaciones reales ayudándoles a conectarse? Aparte de ayudarles a desarrollar un grupo espiritual, ¿pueden lograr un plan para que la persona pueda reconectarse con su grupo espiritual sin importar el que sea?

Y ahora veamos el dominio C. Este tiene que ver con derechos, elección y control. Esto



NCAPPS

National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems

involucra derechos humanos básicos como seguridad, libertad de abuso y descuido y otras cosas. ¿Cuáles son los derechos de las personas para el desarrollo de buenas relaciones libres de discriminación dentro y fuera del sistema? Y esto puede involucrar competencias que aparecen en rojo Alrededor de la educación que se puede proveer a las personas. ¿Cuáles son los derechos de las personas cuando están experimentando discriminación en la comunidad? ¿Qué recursos pueden usar si están sufriendo la experiencia de discriminación?

La competencia al final examina la habilidad del facilitador para enseñarle a la persona a auto protegerse y auto identificarse y si es necesario la habilidad de abogar por esa persona basado en la relación con esa persona y lo que el facilitador sabe que es importante para el individuo.

Domino D tiene que ver con el proceso de planificación, las reuniones ya se han uno a uno o en grupo, competencias que incluyen la habilidad del facilitador para siempre y consistentemente empezar con las preferencias de la persona que está siendo servida, aprendiendo que personas el individuo quiere que se involucren. ¿Quieren estar en la reunión, necesita la ayuda del facilitador? Necesitamos recibir este tipo de información.

La competencia al final se dedica a las prácticas más efectivas para el manejo de las reuniones de tal forma de que comuniquen constantemente respeto para todas las voces en el cuarto, dándole énfasis en particular a la persona que recibe el servicio.

Tenemos una competencia misional, adelante Connor. La última tiene que ver con documentación centrada en la persona, implementación y monitoreo. Y a veces los mejores planes no funcionan como fueron deseados y Lo mejor es lograr que estos planes aparezcan en papel, haciendo el seguimiento a través del tiempo y asegurándonos de que la persona sea parte integral de este proceso. ¿Cuál es el nombre preferido de la persona? ¿Tienen identificación de identidad en particular? Incluye cosas como asegurarnos de que la competencia de identificar destreza se incorpore en la planificación y asegurarnos de que el plan centrado la persona Y es co-creado y capturado de tal forma de que se apegue a las expectativas establecidas.

Y finalmente quiero compartir brevemente un poco acerca de cómo estas competencias pueden ser usada en la práctica. Si vemos en la última transparencia, antes de ver esto quiero saludar a mi estado base Connecticut. Este estado estuvo fuertemente involucrado en el desarrollo de estas competencias fundamentales porque Connecticut tiene una gran tradición Del desarrollo de programas centrados la persona Y en muchas cosas que se ofrecen en el campo. ¿Cómo nos aseguramos de que tengamos medidas consistentes de calidad? ¿Tenemos medidas de expectativas consistentes? Connecticut tuvo mucho que ver en el desarrollo de estos programas.

Digamos que eliminamos ciertas competencias del dominio (corrección) ¿Qué pasaría si implementamos los dominios de competencia para la cimentación del PCP? Tenemos que ver el currículo de entrenamiento y ver en qué parte podemos usar la competencia ya sean



NCAPPS

National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems

herramientas, En metodología de entrenamiento, puede ser el uso de herramientas importantes para la persona servida, Puede incluir destrezas naturales que tiene el individuo y sus relaciones con otros y cuando confirmamos que la competencia se está enseñando y las personas están siendo preparadas adecuadamente tenemos que asegurarnos de que estamos alineando las herramientas de monitoreo alrededor de esto porque una cosa es proveer la competencia de entrenamiento y la otra es verificar que esté ocurriendo. En la columna morada tenemos estas herramientas, Completando una hoja de observación y una hoja de auditoría. ¿Cómo evaluamos los resultados? Tenemos que examinar el plan desarrollado alrededor de la persona y asegurarnos de que tenemos las ramitas necesarias para aprovechar las destrezas de la persona. Y al final aparece un recordatorio de que cuando estamos evaluando la calidad necesitamos recibir la perspectiva del participante.

Finalmente, en la columna azul pensamos acerca de las aplicaciones prácticas. Todos los sistemas van a tener ventajas y obstáculos. Necesitamos ver si hay esfuerzos para reforzar los protocolos, Diseñar programas de entrenamiento que va a preparar al personal, desarrollando currículo educacional alrededor del tipo de destrezas que incorporamos entre las descripciones de trabajo, Y las decisiones que se toman para decidir a quién contratar y finalmente ¿Estamos usando estas competencias para picar las áreas de necesidad? ¿En dónde están superestrellas que están haciendo esto bien y que podemos aprender de ellos?

Este es un vistazo breve y en la última transparencia aparecen los siguientes pasos que tenemos que tomar. Muchas de estas herramientas ya se están implementando por diferentes estados, tenemos una versión en lenguaje de sencillo, muy accesible se está implementando esta semana y también la idea de desarrollar medidas de calidad atándolas a las competencias, Y tengo la esperanza de que el grupo de NCAPPS aborde este tema, Y ahora quiero regresar al panel.

>> Gracias Janis. Hay muchos participantes magníficos y es difícil seguir todo el chat. Algunos individuos han pedido un transcrito de toda la conversación que aparece en el chat y quieren también obtener las transparencias lo cual haremos y ahora sigue una pregunta. Ahora que hemos identificado estos cinco dominios de competencia, ¿cómo podría usted usar estos recursos en su vida, trabajo y su organización? Nos interesa saber cómo van a usar estos recursos. Imita se examinan las opciones las voy a leer. Hablar acerca de lo que espero De una planificación tratan a persona. La selección o contratación de personal con estas destrezas. Entrenamiento para el personal. Monitoreo del desarrollo del personal. La medida de la experiencia de la persona que recibe el servicio. Algo más o no está seguro. 10 segundos más.

Parece que hay muchas ideas. La más común es entrenamiento para el personal, Y la segunda más popular es ayudarme como poder hablar acerca de lo que yo espero de planificación centrada de la persona y en el chat aparece mucho que se puede usar esto en el proceso de presentar la propuesta, Intervenciones basadas en buenas prácticas, Desarrollo de guías prácticas Conectadas con las actividades prácticas, Empleado, etc. Esto es muy bueno y nos hace sentir muy bien, Gracias por compartir esto.



NCAPPS

National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems

Y ahora quiero presentar a nuestro ilustre panel. El primer panelista es la doctora Carol -- La entrenadora del Instituto -- -- -- y es la directora fundadora del programa en la Universidad de Georgia. Y es certificada por la comunidad de aprendizaje para prácticas centradas en la persona y es miembro de la asociación americana para el desarrollo de personas con discapacidad intelectual.

>> Hola a todos y gracias por remitirme participar, Y aprecio el trabajo arduo que se ha hecho en esta área.

Pensando en mi experiencia sobre las practicas centradas en la persona ha sido bueno pensar acerca de estos dominios y mi papel en Los servicios prestados para personas con discapacidad intelectual en donde tengo Más experiencia Y pensar en cuanto a cuáles competencias pienso yo que necesito en el campo, E identificar por lo -1 de ellas como un dominio que es algo en lo que nos podemos enfocar colectivamente, Pensando sobre cambios en los sistemas.

Como una persona que le gusta usar herramientas visuales, cree esta tabla. Cuando empecé mi carrera en los 90s, convence como profesional de apoyo directo, trabajando en las líneas del frente con actividades para la vida cotidiana, y examinando los planes preparados para las personas tratando de buscar la forma de asegurarnos de que las metas de la persona fueron representadas en el trabajo que yo hacía con ellos todos los días. En esa capacidad identifiqué un número de competencias importantes Y no importa el papel que uno juega, Todos estos dominios son relevantes. Tenemos cosas como documentación para implementar el plan; esta documentación debe demostrar cómo se está llevando a cabo el trabajo Y asegurarnos de que está de acuerdo con las metas de la persona y estábamos muy interesados en apoyar a las personas para el desarrollo de conexiones y la parte más importante para mí como una trabajadora en una relación con una personas con discapacidades es que reconocimos los derechos de la persona a quien apoya vamos y como trabajador del frente Podemos identificar la importancia de estas destrezas Y yo pienso que es muy importante para trabajar con trabajadores del frente.

Eventualmente me ascendieron al puesto de supervisor por el simple hecho de que seguí presentando me al trabajo y en este cargo la documentación fue particularmente importante reflejando la información proveída por los trabajadores de frente. Asegurándonos de que como trabajadora de casos, estaba yo comunicándome los valores centrados en la persona y una de las cosas que necesitamos hacer como gerentes de casos y trabajadores sociales y como personas que podrían estar supervisando un equipo de personas es asegurarnos como lo dijo Janis, que entendemos y comunicamos la esencia de lo que es planificación centrada en la persona, basada en las expresas de la persona, toman en cuenta la influencia cultural y enfocada en toda la persona no solamente en los servicios por los que se puede cobrar.

Finalmente como dijo Bevin, me ascendieron en un papel en donde fue certificada como entrenadora nacional en el centro de la comunidad de práctica centrada en la persona



NCAPPS

National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems

trabajando en el estado de New Jersey con organizaciones proveedoras de servicios y asociaciones estatales para ayudar a las personas aprender y desarrollar las destrezas que necesitaban para ser buenos facilitadores centrados en la persona y en esta capacidad yo necesito tener la perspectiva centrada en la persona para comunicar la planificación centrada en la persona enfocando nos en los derechos de las personas de autodeterminación y La importancia de comunicar esto a los entrenadores asegurándonos de que las personas podrían tomar decisiones informadas.

Fue aquí en este caso en donde nos damos cuenta de la importancia la comunicación entre el equipo Hay dándole los miembros del equipo a entender sus diferentes cargos y lo que cada uno esperaba de los trabajadores del frente para ayudar a los individuos a realizar sus metas y como dijo Bevin actos me estoy en la universidad de Georgia, directora fundadora de un programa para jóvenes adultos con discapacidades intelectuales que están aquí en la universidad tomando clases junto con compañeros matriculados y ayudándolos a determinar cuáles clases tomar para lograr sus objetivos. Esto fue un poco más difícil para mí considerar por qué se necesitan una variedad de diferentes competencias incluyendo documentar lo que el estudiante expresa en cuanto a sus deseos académicos y sociales en el campus y sus objetivos en sus carreras y también es importante aquí observar y reconocer los derechos de los estudiantes con los que trabajamos, y trabajando con una serie de mentores que son voluntarios para ayudar a los estudiantes a través de la universidad de Georgia conectándolos con todas las oportunidades disponemos para los estudiantes.

Y necesitan entender que, como parte de este proceso, son estudiantes los que están tomando las decisiones y autos determinando sus carreras. Y es muy importante que estemos cultivando conexiones dentro y fuera del sistema de la Universidad con un plan centrado en la persona que nos permite pensar en cuanto a qué recursos pagados o gratis puedan existir para la persona.

Finalmente uno de los proyectos en el cual estoy muy entusiasmada de ser parte es un proyecto de planificación estatal que se llama Living Well Georgia, utilizando una capacidad centrada en la persona examinando algunas de las herramientas que usamos siguiendo la documentación usada por los trabajadores del frente y pensando acerca de cómo vamos a usar estas herramientas, y la documentación que tenemos en el sistema para mejorar nuestro monitoreo y desarrolla la capacidad para tener sistemas con mejor calidad para adultos con discapacidades intelectuales.

La última área de competencia, monitoreo, implementación y documentación Es muy importante para identificar lo que es importante para la persona y que podemos usar esta información para agregar Esto a nuestros sistemas y corregir deficiencias si hay áreas dentro de estas zonas de competencia que necesitan mejoras.

Creo que podemos usar estos dominios de competencia y creo que son flexibles y aplicables a través de múltiples niveles en el sistema. Y en su trabajo tal vez van a encontrar que algunos que son más relevantes que otros y cuando pensamos en cómo aplicar esto podría ser útil



NCAPPS

National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems

saber en cómo vamos a empezar, aunque sea con uno de ellos. Gracias Bevin.

>> Gracias Carol. Y ahora vamos a escuchar de Darien Todd, de Ellenwood, Georgia, y fue a Kennesaw State University en donde se graduó con un título de orador público. Es un entrenador en el centro de discapacidades intelectuales. Tiene una discapacidad que se llama dislexia y una de sus destrezas es trabajar con otros. Bienvenido Darien, por favor háganos un poco de tu experiencia personal y profesional dentro del campo de planificación centrada en la persona.

>> Hola a todos. Soy Darien Todd. Quiero hablar un poco de mi experiencia personal con la planificación central de la persona. Yo hice la mía en Kennesaw State University y fue más como un mapa de las metas que hice para mí y me ayudaron entender lo que podía ocurrir y cómo podía yo buscar esas metas dentro del tiempo deseado. Una cosa importante acerca de planificación centrada en la persona es ayudarle al estudiante obtener esa independencia y ayudarlos a obtener empleo o cualquier cosa que deseen obtener en el campo laboral. Y para mí honestamente lo mejor que le puede ocurrir a una persona dentro del proceso de planificación centrado en la persona es entender que la persona con la que trabajamos entiende los objetivos porque no todos trabajan de la misma forma y es importante mantener una mente abierta. Y hay que ayudarlos a desarrollar un entendimiento de las metas que pueden ocurrir, las metas lógicas, y las metas que uno necesita tener para asegurarnos de que la meta se puede lograr en un futuro a corto plazo y quiero decir que la planificación centrada en la persona es de gran ayuda para personas con discapacidades intelectuales para que tengan la mejor vida posible, Ayudándolos a entender quiénes son y que puede lograr en este mundo y cómo pueden salir adelante y contribuir a sus comunidades y ser su mejor persona. Espero que esto ya sido suficiente.

>> Gracias Darien. Y ahora quiero presentar a Amy Pierce, quien trabaja en estado de Texas y es el enlace con una organización que se llama -- --. Le ayuda a personas con discapacidades intelectuales y emocionales y es facilitadora de WHAM por sus siglas en inglés. Por favor habla de tu experiencia con la planificación centrada en la persona.

>> (micrófono en silencio). Es algo que siempre hago. Gracias Bevin gracias a todos por la oportunidad estar aquí, Lo primero que quiero decir es que estado navegando través del Covid durante las últimas semanas Por lo cual mi energía es un poco baja. Y digo esto para lograr salir de mi propia cabeza y estar con ustedes y la segunda razón es que una persona que me apoyó me enseñó la importancia de esto. Durante muchos años yo entraba en las reuniones estaba siempre callada porque no tenía confianza en las paradas que iba a decir. ¿Iba a tarta mudar? ¿Qué van a pensar de mí? Y un proveedor me ayudó a sobreponerme a estas barreras. Y esto me ayudó a sentir que podía ser como era. Y esto es muy importante para la planificación central en la persona, abogando por las necesidades de la persona y ayudándolos a encontrar su voz.

Un poquito de historia acerca de mí. Soy un individuo que ha sido hospitalizada entre 40 y 50 veces. Me dijeron todo lo que no iba a poder lograr por ser un paciente mental y lo que aprendí



NCAPPS

National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems

es que no tenía una voz, No tenía la confianza de confiar en mí misma. Y lo que paso a través del daño, Mi última hospitalización duró casi un año y quisiera hablar un poco acerca de Lo que ocurrió durante ese período. Lo primero que ocurrió cuando acabé en un hospital estatal fue que alguien me dijo que podía mejorar. Durante la primera reunión me preguntaron qué quería lograr. No sabía qué responder. Ya me habían dicho que iba vivir dentro y fuera de instituciones resto de mi vida. Y el poder tratar de imaginarme lo que podría lograr estaba muy fuera de lo que yo estaba era posible. Yo sentí por primera vez que estaba dentro de un equipo que estaba tratando de ayudar a encontrar mi voz y mis estrategias y me apoyaron a escribir lo que quería lograr. Hasta este punto mis necesidades no estaban sino cumplidas y me estaba frustrando más y más.

Lo otro que ocurrió que fue muy importante fue que no examinaron la administración del medicamento, empezaron haciendo preguntas acerca de lo que yo quería lograr y ser y qué quería que fuera mi vida. La primera vez que me hicieron esta pregunta fue en abril, 1996, que les puedo decir la fecha y hora exacta porque nunca me había visto yo viviendo en el mundo exterior, En un espacio con posibilidades y empecé a llorar. Un psicólogo empezó a trabajar conmigo para crear una lista de metas. Yo quería vivir independientemente y quería un carro, un convertible para ser exacta. Quería regresar a la universidad. Yo sabía que no quería vivir en un lugar como una institución descuidado comunitario O alguno de los lugares en donde yo había vivido y del abril de 1996 a agosto de 1997 trabajé con equipo para el desarrollo de un e incluyendo ir a la universidad comunitaria local, e inscribirme en clases antes de salir del hospital, así como buscar un apartamento que podía pagar con lo poco que recibía como asistencia por mi discapacidad. Trabajé arduamente. Y para mí eso es planificación centrada en la persona. En agosto del 1997 salí del hospital estatal después de haber estado ahí casi un año y no es sido hospitalizada desde entonces. Eso es algo que ocurrió, muy diferente esa vez. Con una clase psicología porque yo sentí que ya sabía psicología y recibió una calificación de "A" en esa clase. También conocí a un terapeuta de apoyo que me ayudó a conectarme con el gerente de mi caso. Yo logré expresar lo que yo quería hacer, algunas cosas funcionan bien y otras no. Pero está bien fracasar. La palabra "fracaso" tiene un mal sonido, pero nunca fracasamos y nos ayuda a aprender algo. Lo importante es poder navegar en la vida para ver qué más puedo hacer, qué más quiero hacer. Una de las cosas fue que en el equipo de ACT [sonido aproximado], tuve un gerente que trabajaba conmigo Y lo único que querían hacer era protegerme. Yo le dije que quería un trabajo de tiempo parcial y logré ese trabajo que me llevó a trabajar para el mismo hospital estatal en donde estuve durante muchos años. Pude empujar en contra de lo que me decían para lograr mis metas. Y me ha ayudado mucho mi propia experiencia para ayudarles a otros. Es bueno ayudarle a otros individuos con estos problemas, pero el caminar con alguien más y ayudarlos a obtener la vida de sus sueños me ha dado gran satisfacción y tuve el gran honor de ser un apoyo para otros individuos y el poder utilizar mi propia experiencia y compartir esas historias y esas cosas que funcionaron y que no funcionaron, apoyando a las personas para que pudieran soñar porque frecuentemente no tenemos ese permiso, Muchas veces la vida nos está deteniendo y para mí, la planificación centrada en la persona tiene como su base la conexión del individuo con sus propias fuerzas y tener a otras personas a su alrededor para apoyarlos. Y creo que ya usé todo mi tiempo. Gracias por eso. ¡Y sí logré obtener ese convertible!



NCAPPS

National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems

>> BEVIN: Espero que veas todo el apoyo que están sucediendo en el chat. Y también saludos para Darien y Carol.

En el tiempo que queda quiero ser otra pregunta hablando ahora de quién tiene está involucrado para tener un proceso sin problemas. Queremos que nos den su opinión. ¿Quién más aparte de la persona que va a recibir el servicio necesita estar involucrada para facilitar el proceso? Familiares, parejas, cónyuges, amigos, proveedores médicos, entrenadores laborales y otros. Pongan sus ideas en chat, los vamos a dar otros 10 segundos.

Casi todos seleccionaron familiares, pero también gerentes del caso, proveedores de servicio y especialistas. Pueden ver aquí los resultados. Es la elección de la persona. Gracias por esto.

Y ahora quiero escuchar del panel acerca de quién es importante, empezando contigo Amy. Ya nos hablaste un poco, pero quiero que, en labores, específicamente las destrezas de la persona que fue importante en tu vida.

>> Para mí, tengo obviamente una preferencia cerca del apoyo de mis compañeros, especialmente en el proceso de preplanificación. Usábamos una herramienta llamada en el asiento del conductor, y al usar esta herramienta nos tomábamos el tiempo para apoyar al individuo identificando áreas en las vidas de la persona que funcionaban y las que no funcionaban para darles una mejor idea de quiénes serán ellos y que es lo que querían obtener de su participación en la organización.

Para especialistas, es importante que escuche y esto es importante en todos los dominios, el tener personas que pueden escuchar. Me gusta la frase "curiosidad respetuosa." Haga las preguntas. Tal vez una persona dice algo, pero quieren hacer otra cosa. Para mí el gerente del caso es muy importante porque la persona que trabaja con el individuo más que otros hay dándoles a obtener lo que necesitan. Se trata de una persona que sea un buen recurso que pueda ser un puente entre el individuo y el equipo. Podría haber diferencias de opiniones y es importante el escuchar todas las voces y voy a detenerme aquí.

>> Gracias Amy. Darien, te toca. En tu experiencia, ¿quién fue más influyente para ti y que destrezas tenía esa persona?

>> Yo tuve mi familia, a mis amigos y mis asesores académicos, cualquier persona que quería verme tener éxito en la vida, personas que querían celebrar mis logros y cualquier persona -- porque yo creo que, si uno entra en estos planes, vamos a encontrar personas que quieren vernos tener éxito y progresar en la vida. Queremos entrar sabiendo quién eres y en donde perteneces y si no sabes inmediatamente las respuestas a eso, hay que tener la confianza de que uno va a lograr entender esto y que necesita ser parte de la planificación centrada en la persona. Amigos, familias, compañeros de clase que pueden ayudarnos a ponernos en contacto con personas que quieren trabajar en el mismo campo y haciendo estas conexiones. Es una gran oportunidad para abogar por uno mismo y desarrollar redes con las personas. Las



NCAPPS

National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems

personas con discapacidades no son todas iguales. No significa que todos estamos en la misma onda, no. Pensamos diferente y hablamos diferente. Es importante tener un entendimiento sobre cómo trabajar con las personas con discapacidades y saber sus diferencias.

Perdón tengo algo más. Hay que entrar en ese proceso -- Yo tengo una discapacidad y para mí es importante aceptar la discapacidad que uno tiene y trabajar consistentemente para sobreponerse y no va a ocurrir esto de la noche a la mañana. Hay personas que les gusta hablar de su discapacidad y a otros que no, todos somos diferentes. Yo comparto y acepto mi discapacidad, Y aprecio el trabajo tan delicado que hago para sobreponerme a ella. Eres muy capaz en lo que dices y haces y mantén tu cabeza en alto y 9 de 10 veces poder lograr tus objetivos.

>> Me encanta la idea de rodearte con personas que quieren verte tener éxito, es una gran idea. ¿Cómo podemos contratar internar personas que tienen el deseo de ver a otros tener éxito? Janis, ahora quiero que nos hables. Sé que tu internet está teniendo problemas.

>> Esto ha sido magnífico, y me encantan los comentarios en el chat. Pienso en la pregunta de influencia. Depende de cómo se define "influencia" porque muchas veces esas palabras se conectan con "poder." ¿Quién tiene más poder en el cuarto? Yo quiero definir influencia no acerca de poder sino "impacto." La persona con menos poder frecuentemente es la que más impacto tiene en un cuarto. Tenemos mucho que aprender acerca de muchos colegas y compañeros. Es importante ser auténtico y desarrollar colecciones con las personas y esto hace que los colegas estén muy bien preparados alrededor de estas competencias especialmente para el desarrollo de metas, entrenamiento, auto abogacía ayudándole a las personas conectarse con personas, lugares y cosas en la comunidad y podría seguir hablando pero para mí lo más importante es que en mi experiencia dentro sistema de servicio alrededor del país, es importante el desarrollo de las relaciones con los colegas porque lo que nos da la más tracción, y frecuentemente no utilizamos estas conexiones a su máximo potencial.

>> Voy a poner aquí una recomendación para Martha Barbon [sonido aproximado], que es parte del grupo de liderazgo y nos ha ayudado al desarrollo de un webinar el año pasado, desarrollando punto por punto 10 formas para el desarrollo del apoyo de colegas y compañeros, y es una gran herramienta.

Carol, por favor comparte tus vistas sobre este tema. ¿Quién ha sido más influyente y que destrezas tuvo esa persona?

>> Quiero repetir lo que dijo Janis y felicitar los comentarios de Amy y Darien. Muchas personas en el chat han dicho que esa persona debería de ser cualquier persona que el individuo desee tener a su alrededor. Trabajando con personas alrededor de planificación, particularmente en sistemas de servicio, tal vez la auto implementación no es fácil porque podría haber individuos que tienen la autoridad legal para tomar esas decisiones. Yo pienso que estas personas necesitan estar presente cuando el individuo expresa sus metas y deseos



NCAPPS

National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems

para poder estar en un ambiente con colegas y compañeros. Hay que reconocer como dijo Amy que está bien si uno tiene un fracaso; no siempre salen las cosas como queremos y los sistemas están diseñados para proteger a las personas, pero no siempre se puede entonces es importante tener individuos en la discusión que pueden asistir para reconocer la necesidad de tomar riesgos y poder así tener la habilidad de tomar decisiones informadas, entendiendo los peligros que esas decisiones conllevan. Y de esa forma le damos la habilidad a las personas de tener poder sobre lo que ocurre en sus propias vidas y como dijo Janis, esto va a variar de contexto a contexto, pero es importante tener personas que escuchen lo que las personas deberán desear tener y se comprometan a asegurarse de que van a ser buenos representantes para ellos, Y esas son las personas que deben de participar.

>> Son muy buenos puntos todos, Y podemos hacer un webinar arrendador de cada uno de esos puntos. Sabemos que la planificación centrada en la persona no es algo que le hacemos a la persona o para la persona, lo hacemos con la persona, motivado por la persona. Y sabemos en NCAPPS es la persona que tiene las destrezas para poder expresarse cuando las cosas no van bien. Este es el tema alrededor del cual vamos a continuar la discusión. Queremos saber cómo asegurarnos de que las personas esperen y pidan las destrezas de las que estamos hablando. ¿Cómo llegamos a este punto en donde solicitan estas destrezas? ¿Cómo creamos la demanda de estas destrezas?

Las ideas que se nos ocurrieron a nosotros fueron crear infográficas en línea y folletos, etc. Entrenamiento de auto abogacía. Webinars y entrenamientos. Asegurándose que los coordinadores tienen las destrezas para la enseñanza de auto abogacía. Educación con los proveedores. Educación con los colegas compañeros. Folletos en un aguaje simple acerca de las cinco competencias que necesitan tener los proveedores. Les vamos a dar unos 10 segundos.

Los comentarios son campañas de educación a gran, Entrenamiento a través del centro de vida independiente. Recurso más sus recomendadas es el entrenamiento de auto abogacía, Y el segundo más popular ha sido asegurando que los coordinadores tienen destrezas para enseñar esto.

Y ahora queremos escuchar a los miembros del panel empezando con Carol.

>> Gracias. Desde la perspectiva de la situación de una organización, el entrenamiento es muy importante. Yo pienso que podemos hacer esto de diferentes formas asegurándonos de que las competencias están siendo incluidas en el currículo entrenamiento a través de todos los sectores y hay mucho que podemos aprender del sector de discapacidad intelectual a través de los especialistas colegas.

También podemos incluir esto en las descripciones de tus trabajos, Es importante aclarar las expectativas que se tiene de las personas e incorporar esto en la evaluación de trabajo de la persona y si hay deficiencias Se pueden identificar el punto en donde la persona podía necesitar desarrollo adicional para ayudarle a la persona a lograr un nivel más alto de



NCAPPS

National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems

competencia. Vamos a tener planes escritos con la participación de la persona asegurándonos de que están expresando sus deseos de lo que se necesita reflejar por una persona que es parte del proceso en sus vidas.

>> Amy, ¿qué piensas?

>> Gracias. Hay muchas cosas que podemos hacer y muchas cosas que se necesitan hacer. Estaba pensando acerca de esto. Los proveedores le tienen miedo a que las personas encuentren sus propias voces porque existe la creencia de que esto provoca más trabajo para ellos, pero esto es lo que queremos lograr, que la persona puede expresarse. Todas las personas deben entender que la auto abogacía es muy importante, pero sí, hay miedos alrededor de esto Y estos miedos son reales y es importante identificar esos obstáculos que están bloqueando a que la persona se puede expresar y esto puede tomar muchas formas y es hermoso ver esto. Necesitamos ofrecer enterramiento alrededor de esto.

También necesitamos ofrecer el trámite para los individuos para que puedan usar encontrar sus voces y aquí los colegas y compañeros pueden ayudar mucho. Hemos hablado sobre cómo podría ser eso, cómo podemos usar estas voces Y el ver todos estos diferentes ángulos es importante y me encanta el hecho de que van a desarrollar un documento en un lenguaje muy sencillo porque esto puede ser muy importante. Hay muchas personas que no saben lo que pueden esperar de los servicios y no saben las cosas que están disponibles. Y este es una de las áreas en donde el apoyo de los colegas es muy bueno, porque ellos pueden recomendar y hablar con diferentes personas o saber de diferentes recursos.

Lo último que quiero decir que hay mucho que podría decir es que necesitamos hacer esto mucho y seguido. Frecuentemente las personas reciben información con el primero llegan por primera vez a pedir servicios y esto puede ser muy abrumante porque hay mucha papelería y mucha información. Es importante ofrecer esta información a los individuos repetidamente a través de las discusiones con ellos para que puedan encontrar sus voces.

>> Gracias Amy, recibiste muchos "aménes." Darien, ¿cómo desarrollamos estas destrezas de auto abogacía?

>> ¿Cómo desarrollamos estas destrezas? Yo quisiera repetir lo que dijo Amy acerca de Enseñanza de los jóvenes a como compartir sus voces e inspirarlos. Desde una edad temprana, necesitamos traer esto en estas escuelas asegurándonos de que nuestros maestros y directores entienden esto y pueden ayudar de los alumnos a expresarse, enseñándoles que sus voces importan. Si uno no está de acuerdo con algo, hay que expresarlo. Lo que dices es relevante. Cada día expresamos lo que queremos. ¿Qué quiero cenar? Y si digo "pizza" es una forma de expresar mi voz. Es importante preguntar a las personas que quieren obtener de la vida. ¿Qué te motiva a levantarte en las mañanas? Necesitamos empezar esto en los sistemas escolares enseñándole a los alumnos a usar sus voces. Y no quiero incorporar la política, pero salgan a votar porque es una forma de expresar tu voz. Cuando votas, estás usando tu voz. Estás diciéndole a las personas lo que quieres que



NCAPPS

National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems

ocurra en el país. Es cambiar el mundo una palabra a la vez, pidiendo los servicios que necesitas. Hay que enseñarles a las jóvenes a expresarse por sí mismas. Eso es todo.

>> Gracias Darien. Éstas son verdaderas palabras sabias desde el punto de vista del apoyo de los colegas y compañeros. Janis, te toca a ti.

>> Quiero ofrecer un ángulo poco diferente. Yo no creo que uno puede crear demanda sino hasta tener una visión de lo que la persona desea y espera tener, ya sea un webinar o un diálogo cara a cara. Tiene que ser algo concreto para elevar la expectativa. Necesitamos que las personas entiendan que esto es diferente en relaciones y en procesos y deberá de ser diferente en el tipo de resultados que uno puede obtener. Para mí yo no creo que estos algo que vemos como algo diferente, hace años estábamos en un proceso de investigación preguntando las personas qué tan involucradas estaban y que tan satisfechas estaban. Y decían que todo estaba bien. Yo era una practicante y sabía que no era planificación centrada en la persona y me sorprendió leer las respuestas de las personas. ¿Qué significa estar activamente involucrado? Muchas personas dijeron es que era el papel que firmamos y que de esa forma me pagaban para recibir apoyo y es una reflexión trágica de la expectativa tan baja que tienen las personas. El pensar que eso está bien no es aceptable, cosas como el documento en lenguaje sencillo, qué debemos de identificar y creo que todavía nos falta mucho en este campo.

>> Gracias Janis, Darien Carol y Amy por toda la información. Se nos está acabando el tiempo, y hay un billón de preguntas en el chat. Yo quiero proponer que además de ofrecer la grabación de webinar y las transparencias y los recursos que se han mencionado también vamos a tomar las preguntas del chat y preparar respuestas con ayuda de los panelistas y crear un documento respondiendo a la mayor parte de las preguntas para darles la atención debida. Y ahora Alixe te paso la palabra.

>> Hay muchas preguntas y una gran discusión en el chat. Una de las preguntas es cuando hablaron de desarrollar el plan de acuerdo a los deseos de la persona, ¿se espera que el facilitador va a ser parte de todo el viaje o solamente de los eventos específicos?

>> A veces tenemos la expectativa de que estamos facilitando un plan centrado en la persona pero tal vez ahí otros seis planes que impactan a esa persona creados por diferentes proveedores de servicio y para nosotros lograr el poderío de este sistema de planificación central la persona es que los facilitadores deben de tener más autoridad sobre el monitoreo de la implementación asegurándonos por ejemplo de que la meta de la persona que es importante no cambie sin importar si uno está con el facilitador PCP o cuando hablan con su doctor.

>> Me disculpo que el avance poder responder más preguntas, pero lo que queremos hacer ahora es ofrecer estas dos preguntas devaluación y les vamos a dar el tiempo necesario para que puedan responder y puedan despedirse de otras personas, hay un total de seis preguntas que les estamos haciendo y Agradecemos la participación de los panelistas ha sido una



NCAPPS

National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems

Discusión muy efectiva y hemos roto el récord de asistencia.

Hay un número de recursos que han sido referidos y discutidos y vamos a incluir estos en el documento de recursos. Uno que aparece frecuentemente en la importancia de empezar a hablar sobre esto cuanto antes Y hay webinar enfocados sobre la planificación centrada en la persona. Y con eso les da las gracias a todos, y les deseo un buen día y el resto del mes y el resto del año 2021.

>> [Fin del evento]