



# NCAPPS

## Cinco dominios de competencia para la planificación centrada en la persona

Versión 2, enero de 2023

Janis Tondora, Bevin Croft, Yoshi Kardell,  
Teresita Camacho-Gonsalves y Miso Kwak



## Introducción

La planificación centrada en la persona es una forma dinámica de conocer las opciones e intereses que conforman la idea que alguien tiene de una buena vida, y de identificar los servicios y el respaldo necesarios para lograr esa vida. No es algo que se le haga *a* una persona, ni algo que se haga *por* una persona; por el contrario, la persona es quien dirige la planificación centrada en la persona *con el* apoyo de un facilitador, según sea necesario y deseado.

Hasta la fecha, no existen normas o competencias universalmente acordadas para los facilitadores de la planificación centrada en la persona. Estas normas son necesarias para garantizar que el proceso de planificación sea coherente con los valores y principios del pensamiento, la planificación y la práctica centrados en la persona. Este recurso describe cinco áreas de habilidades, o dominios, que en conjunto constituyen un proceso de planificación de calidad centrado en la persona.

Este recurso se creó como parte de la asistencia técnica brindada por el Centro Nacional para el Avance de las Prácticas y Sistemas Centrados en la Persona (NCAPPS). Se basa en la amplia historia de los [enfoques fundacionales de la planificación centrada en la persona](#), así como en el [Informe Final sobre Planificación y Práctica Centradas en la Persona 2020](#) del Foro Nacional de Calidad (NQF), que describe un conjunto de competencias básicas para la facilitación de la planificación centrada en la persona identificadas por un grupo de expertos de múltiples partes interesadas.

Consulte el [Apéndice A](#) para obtener una lista completa de los recursos que se utilizaron para establecer los cinco dominios que aquí se presentan.

## A quién está destinado

Este recurso está dirigido a los responsables de organismos de servicios humanos que supervisan la organización y la prestación de servicios y ayudas. Se aplica a una amplia gama de sistemas de apoyo a las personas con diversos tipos de discapacidad, así como a aquellas con necesidades relacionadas con la salud conductual y a los adultos mayores con necesidades de servicios y apoyo a largo plazo. Los cinco dominios de competencia pueden servir de base para la contratación, la formación y la supervisión, las actividades de mejora de la calidad y otras iniciativas de cambio de los sistemas.

La información de este documento también es útil para las personas que reciben servicios y su familia por elección. Los cinco dominios que aquí se describen proporcionan información sobre el tipo de colaboración que deben esperar cuando trabajen junto a quienes facilitan y colaboran en el proceso de planificación centrada en la persona.

## Comentarios sobre las personas y los sistemas

Los métodos de planificación centrada en la persona pueden variar en función de las estructuras del sistema y de las necesidades y preferencias únicas de las personas a las que asisten. En algunos casos, la planificación centrada en la persona puede ser mejor facilitada por un familiar de confianza, un amigo u otro aliado natural (por ejemplo, un representante de una comunidad religiosa). Este facilitador actúa con independencia del sistema de servicios y colabora con la persona y con quienes la apoyan para desarrollar la planificación centrada en la persona. Históricamente, a estas personas de confianza se las denominaba "colaboradores naturales" para diferenciarlas de los trabajadores de servicios humanos remunerados. Más recientemente, personas con experiencias vividas han sugerido el término "familia por elección" para reflejar el papel de las personas bienvenidas en su red de apoyo.

El proceso de planificación centrada en la persona también puede facilitarlo un profesional del sistema de servicios. Estos trabajadores desempeñan funciones remuneradas, como las de gestor de la atención, médico clínico, especialista de pares o facilitador y promotor designado de la planificación centrada en la persona. En todos los casos, el plan es el resultado de una colaboración de respeto mutuo y refleja la visión única que la persona tiene de una buena vida.

En la práctica, estos dominios de competencia pueden ser diferentes en función de las partes implicadas. En muchos casos, un facilitador principal de la planificación centrada en la persona será responsable de los cinco dominios de la práctica. Sin embargo, cuando el facilitador elegido es un miembro de la familia, un amigo u otro aliado, puede darse el caso de que no tenga responsabilidad directa en algunos dominios. Por ejemplo, una persona puede elegir que un amigo íntimo actúe como facilitador de la planificación

centrada en la persona. El amigo puede propiciar conversaciones de equipo inclusivas, amplificar la voz de la persona y trabajar para garantizar que todos los esfuerzos promuevan la visión de la persona sobre una buena vida. Sin embargo, el amigo puede no ser el miembro del equipo que documente el plan, preste los servicios descritos en él o supervise su aplicación; en este caso, el facilitador puede delegar en otro miembro del equipo el compromiso y las habilidades. Para aprovechar el verdadero potencial de la planificación centrada en la persona, corresponde a TODOS los miembros del equipo valorar los dominios de competencia y contribuir en consecuencia según su función.

La competencia en la facilitación de la planificación centrada en la persona es sólo uno de los aspectos de un sistema más amplio necesario para apoyar el pensamiento y la planificación centrados en la persona. Para estar verdaderamente centrados en la persona, los sistemas de servicios humanos deben contar con políticas, procedimientos e infraestructuras que fomenten la participación, la equidad, el acceso y la facilitación. Cuando las características del sistema coinciden con los valores centrados en la persona, los facilitadores pueden hacer un uso más eficaz de sus habilidades.

La [Autoevaluación de Prácticas Centradas en la Persona de NCAPPS](#) está diseñada para ayudar a los líderes de los organismos de servicios humanos a medir su progreso en el desarrollo de un sistema más centrado en la persona. Incluye preguntas sobre prácticas observables en ocho dominios del sistema:

- Liderazgo
- Cultura centrada en la persona
- Elegibilidad y acceso a los servicios
- Planificación y supervisión de servicios centrados en la persona.
- Capacidad y aptitudes del personal
- Colaboraciones y asociaciones
- Calidad e innovación
- Finanzas

Por último, es fundamental recordar que la planificación centrada en la persona trata, ante todo, de la persona y de sus objetivos para una buena vida. Aunque este recurso destaca las habilidades de las personas que facilitan la planificación centrada en la persona, su enfoque no debe interpretarse como un menoscabo del papel de la persona, que siempre debe estar centrada en el proceso.

## Cómo elaboramos los dominios

Este trabajo comenzó con 16 fuentes nacionales que esbozan las habilidades, normas, reglamentos y objetivos de aprendizaje para el pensamiento, la planificación y la práctica centrados en la persona; abarcan una serie de campos, incluidos los servicios de discapacidad intelectual y del desarrollo, los servicios de salud conductual para adultos y niños/jóvenes, y los servicios de envejecimiento y discapacidad física. Estos documentos fuente se enumeran en el [Apéndice A](#).

Janis Tondora, del Programa de Recuperación y Salud Comunitaria de la Universidad de Yale, dirigió el trabajo. El equipo incluyó personal de NCAPPS del Instituto de Investigación de Servicios Humanos, que aportó amplios conocimientos profesionales y una valiosa experiencia de vida. El equipo utilizó el análisis temático, un enfoque de investigación cualitativa, para organizar el material y desarrollar los dominios.

A lo largo del proceso de extracción de 400 posibles competencias a partir de los 16 documentos fuente, quedó claro que los distintos sistemas de servicios utilizaban términos diferentes para describir conceptos similares. En el campo de la salud conductual, por ejemplo, "orientado a la recuperación" es análogo a "centrado en la persona" para describir sistemas que proporcionan apoyos individualizados y holísticos centrados en promover una vida anhelada en la comunidad. El equipo también observó varias áreas valoradas en *todas las* fuentes, basándose en la frecuencia de aparición y la relevancia de los principios del pensamiento, la planificación y la práctica centrados en la persona.

Janis Tondora, directora del equipo, propuso los temas comúnmente identificados como un conjunto inicial de dominios de competencia y los compartió con los miembros del equipo, Bevin Croft, Yoshi Kardell, Teresita Camacho-Gonsalves y Miso Kwak. Una planilla matriz asignó o "codificó" cada una de las más de 400 posibles competencias según el dominio con el que coincidían más fielmente.

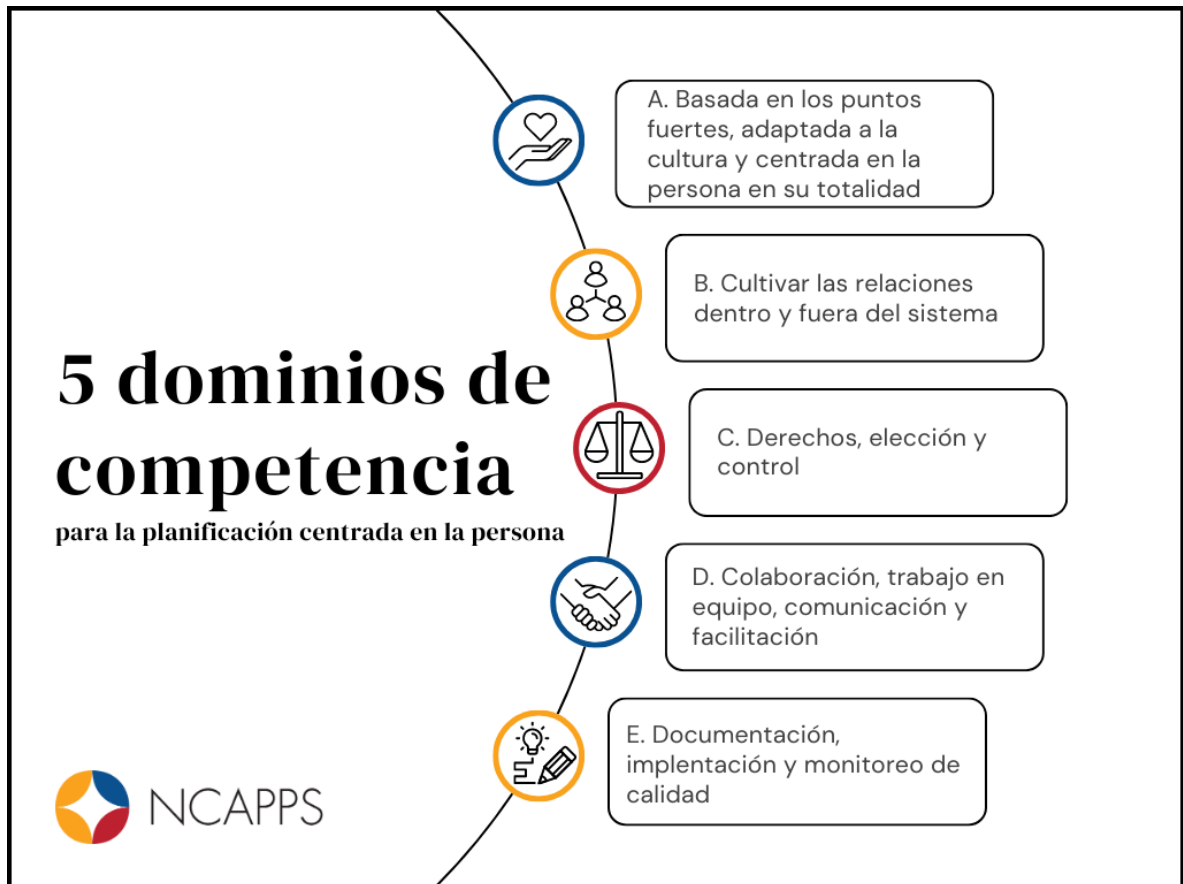
A continuación, todos los miembros del equipo revisaron la planilla, señalando si estaban de acuerdo con la codificación inicial de los dominios o si otros dominios podrían ser más adecuados. Todos los miembros del equipo coincidieron en la codificación de más del 90% de los conceptos. Este elevado nivel de consenso avala la fiabilidad del proceso y de la estructura de codificación.

A través de una serie de reuniones de trabajo, el equipo debatió cualquier discrepancia en los dominios o la codificación hasta llegar a una opinión consensuada sobre el conjunto de cinco dominios de competencia que aquí se presenta. A continuación, el equipo se reunió con tres miembros del Grupo de Asesoramiento y Liderazgo Centrado en la Persona (Grupo PAL) del NCAPPS. Tras repasar el proceso y los dominios, se preguntó a los miembros del Grupo PAL si la información presentada coincidía con sus experiencias de planificación centrada en la persona. Los miembros del Grupo PAL aportaron al equipo valiosos comentarios que condujeron a una nueva revisión de este documento y de las descripciones de los dominios.

La primera versión de este documento se publicó en noviembre de 2020. La versión actual incluye revisiones basadas en los comentarios de personas con experiencias de vida, expertos en planificación centrada en la persona y competencia cultural, y personal de organismos de servicios humanos que han estado utilizando los dominios para mejorar la planificación centrada en la persona dentro de sus sistemas.

## Cinco dominios de competencia

En esta sección, describimos los principios y supuestos en los que se basa cada uno de los dominios, y presentamos una lista numerada de las competencias asociadas, que se basan en los documentos fuente originales.



**Figura 1. Cinco dominios de competencia para la planificación centrada en la persona. Haga clic en una casilla o icono para pasar a la sección de un dominio.**



## A. Basada en los puntos fuertes, adaptada a la cultura y centrada en la persona en su totalidad

La planificación centrada en la persona reconoce que las personas crecen, cambian y pueden alcanzar objetivos valiosos para ellas. La planificación centrada en la persona se centra en el objetivo universalmente aceptado de vivir una buena vida, tal y como la define la persona. Todas las actividades se centran en la persona en su conjunto (no solo en su diagnóstico o discapacidad) y se basan en su cultura e identidad únicas.

Un facilitador competente en este dominio:

- Demuestra autoconciencia y practica la humildad cultural. Los profesionales centrados en la persona son conscientes de su propio poder y privilegio, sus supuestos culturales, su desarrollo psicológico y temperamento, su dinámica de personalidad y sus prejuicios para evitar imponer sus creencias en el proceso. Del mismo modo, los profesionales conocen los valores y los prejuicios culturales del sistema de servicios, y reconocen que los valores y la cultura de la persona pueden no coincidir con los valores y la cultura del sistema.
- Conoce las preferencias culturales y lingüísticas de la persona, así como sus experiencias traumáticas (personales o históricas), y las aprovecha cuando colabora con ella en el proceso de planificación. Reconoce los factores culturales y lingüísticos, como el individualismo y el colectivismo, el lenguaje y la comunicación, los valores y las creencias, las costumbres y los rituales, las relaciones con las figuras de autoridad, la evitación de la incertidumbre, las relaciones con el tiempo y otras diferencias transculturales que deben comprenderse y respetarse.
- Utiliza hábilmente las herramientas disponibles centradas en la persona para favorecer el descubrimiento de objetivos, la visión y la autonomía.
- Se basa en herramientas de comunicación, tecnología y mapeo de relaciones para guiar el proceso de descubrimiento de las personas que utilizan comunicación alternativa y aumentativa.
- Transmite grandes expectativas de resultados significativos en una amplia gama de ámbitos de la calidad de vida que la persona valora y que van mucho más allá de la gestión de una discapacidad o un diagnóstico.
- Crea una imagen completa de la persona, basada en sus puntos fuertes, que incluye sus habilidades, talentos, intereses y preferencias únicos. Este panorama los ayuda a descubrirse o redescubrirse como personas íntegras, con puntos fuertes e intereses que van más allá de su discapacidad o diagnóstico.



## B. Cultivar las relaciones dentro y fuera del sistema

La planificación facilita los vínculos con los apoyos remunerados (profesionales) y no remunerados (naturales). Para ello, es necesario comprender los problemas de salud o discapacidad de la persona, así como el conjunto de sistemas, incluidos los apoyos formales y naturales a los que la persona puede acceder (por ejemplo, grupos espirituales, clubes de poesía, clubes de senderismo, saunas, etc.). Todas las actividades intentan maximizar las conexiones con las actividades y las relaciones naturales de la comunidad en entornos inclusivos siempre que sea posible, en consonancia con las preferencias de la persona.

Un facilitador competente en este dominio:

Comprende los sistemas y apoyos a los que una persona puede optar por acceder (por ejemplo, servicios y apoyos a largo plazo) y facilita los vínculos según corresponda, por ejemplo, con la atención médica, los servicios sociales, los programas de derechos, el ocio y el tiempo libre, los apoyos a la vivienda y el empleo, las oportunidades basadas en la fe, los recursos de empleo, los recursos culturalmente específicos y los proveedores de redes de seguridad, como despensas de alimentos y lugares de donación de ropa.

- Comprende las cuestiones básicas relacionadas con las diferentes poblaciones asistidas, por ejemplo, adultos mayores, personas con discapacidades físicas, discapacidades intelectuales/del desarrollo, necesidades relacionadas con la salud conductual, lesiones cerebrales, enfermedad de Alzheimer u otras diferencias cognitivas, y cómo estas se relacionan con las características individuales, culturales, lingüísticas y de otro tipo descritas en la Competencia A.
- Promueve la conexión de la persona con las actividades y relaciones naturales de la comunidad que más le importan. Fomenta las experiencias y actividades de una persona más allá de las que se ofrecen en entornos segregados diseñados únicamente para personas con discapacidades o diagnósticos específicos. Apoya la creación de amistades y otras conexiones significativas fuera del sistema de servicios remunerados.
- Involucra activamente a las personas de apoyo, según las indicaciones de la persona, en el desarrollo y la ejecución colaborativos del plan centrado en la persona de acuerdo con sus preferencias.
- Apoya la creación o el mantenimiento de una vida significativa en la comunidad (según la defina la persona) como un derecho humano fundamental y no como un privilegio que hay que ganarse mediante la demostración de "estabilidad" o actos de cumplimiento de las recomendaciones profesionales.





## C. Derechos, elección y control

Las relaciones y actividades de planificación centradas en la persona se basan en el respeto y en la presunción de que las personas son competentes para saber lo que quieren y tienen derecho a controlar las decisiones que repercuten en sus vidas. Los profesionales apoyan a las personas para que tengan el control y descubran su identidad en todos los aspectos de la cocreación, ejecución y revisión del plan. Los profesionales conocen y son capaces de educar a las personas (cuando es necesario y se desea) sobre el abanico de protecciones legales que promueven la seguridad fundamental (por ejemplo, el derecho a no sufrir malos tratos ni abandono) y la máxima inclusión en la comunidad (por ejemplo, el derecho a estilos de vida inclusivos, a no sufrir discriminación y a ejercer las libertades).

Un facilitador competente en este dominio:

- **Presume competencia.** Se supone que todas las personas tienen la capacidad y el derecho de participar activamente en el proceso de planificación. Para ello, puede ser necesario acceder a apoyos que garanticen que la comunicación de la persona es bienvenida y respetada.
- **Comprende los conceptos de dignidad del riesgo y derecho al fracaso.** Aparte de algunas situaciones de emergencia, no impone (directa o indirectamente) límites o restricciones a la libertad ni a las actividades de una persona por el deseo de protegerla o actuar en su beneficio.
- **Proporciona educación básica sobre los propios derechos en los servicios** (incluido el derecho a recibir una gestión de casos sin conflictos cuando se reciben servicios domiciliarios y comunitarios financiados por Medicaid), así como el derecho a no sufrir discriminación, tanto dentro del sistema de servicios como en la comunidad en general. Esto requiere un conocimiento básico de la historia y los logros de los grupos de defensa de la discapacidad y el envejecimiento a nivel nacional, incluida la aprobación de legislación sobre derechos, como la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), Olmstead, la Ley de Autonomía del Paciente, etc.
- **Apoya a las personas para que aboguen por sí mismas** (o aboga por ellas cuando es apropiado y deseado) cuando sus preferencias o valores no están siendo respetados en el proceso de planificación centrado en la persona y en momentos de tensión o desacuerdo con los proveedores o las personas que las apoyan.
- **Practica la toma de decisiones con apoyo**, una serie de relaciones, intervenciones, arreglos y acuerdos diseñados para ayudar a una persona a tomar y comunicar a otros decisiones sobre su vida, a menudo en torno a alternativas a la tutela y otras restricciones legalmente sancionadas sobre la libertad de las personas con discapacidad.

- Comprende cómo reconocer el maltrato, la negligencia y la explotación, y los requisitos legales y administrativos relacionados con el tratamiento y la notificación de dichas violaciones.
- No restringe el acceso a bienes y servicios comunes basándose únicamente en el cumplimiento de la conducta y el tratamiento. Las decisiones se toman en colaboración con la persona, equilibrando la autonomía con la seguridad personal y comunitaria.



## D. Colaboración, trabajo en equipo, comunicación y facilitación

Las interacciones y reuniones de planificación se realizan de forma respetuosa y profesional, y de acuerdo con los principios centrados en la persona y sus preferencias. Garantiza que la atención se centre en las prioridades y la perspectiva de la persona. Apoya a la persona para que amplíe su equipo o círculo según lo desee o cambie la composición del equipo cuando sea necesario. Anima a todos los miembros a realizar aportes significativos y facilita el proceso de forma transparente y accesible para todas las partes implicadas.

Un facilitador competente en este dominio:

- Presta atención al idioma y respeta las preferencias de la persona. Comprende los matices del idioma que da prioridad a la persona frente al que da prioridad a la identidad. Incluye herramientas de visualización cuando se desea, como gráficos y mapas, para mejorar la comunicación y el diálogo.
- Solicita y respeta la opinión de la persona sobre las reuniones de planificación, incluido quién le gustaría que participara, sus preferencias en cuanto a la logística (lugar, horario, etc.), las áreas prioritarias de debate y las preferencias en cuanto a la facilitación (por ejemplo, autoguiada o asistida).
- Organiza reuniones individuales o de equipo de forma respetuosa y profesional, y trabaja para garantizar que las preferencias de la persona determinen el proceso. Las reuniones empiezan puntualmente; las interrupciones se reducen al mínimo; la persona recibe toda la atención del equipo; la conversación sigue el hilo conductor de la persona; nunca se "habla" de la persona como si no estuviera en la sala, y las conversaciones y preguntas se dirigen a ella; el facilitador se comunica regularmente con la persona durante las conversaciones de planificación para asegurarse de que entiende y preguntarle si tiene alguna duda; siempre se ofrece a la persona una copia de su plan antes de ponerlo en práctica y, si lo solicita, se le da una copia para que la revise, corrija y sugiera cambios si no refleja sus opiniones.
- Da cabida a las aportaciones positivas y respetuosas de todos los miembros del equipo durante las reuniones de planificación centrada en la persona, dando especial prioridad a que la voz de la persona no se pierda en el diálogo y reciba una consideración primordial.
- Comprende y sabe cómo ayudar a la persona y a quienes la apoyan a identificar y resolver diferencias y conflictos. Capaz de facilitar el acuerdo, o el desacuerdo respetuoso, entre todos los implicados sobre el curso de acción utilizando herramientas y técnicas como la gestión de conflictos y el apoyo a la toma de decisiones.

- Mantiene la conversación centrada en los objetivos y resultados de vida deseados por la persona.
- Utiliza la tecnología según sea necesario (incluida la telesalud y otras plataformas virtuales) para maximizar la coordinación, la comunicación y las conexiones en el proceso de planificación centrado en la persona.



## E. Documentación, implementación y monitoreo de calidad centrados en la persona

El plan centrado en la persona se elabora conjuntamente y se plasma por escrito de manera que se cumplan las expectativas establecidas en torno a la documentación del plan. El plan se considera un "documento vivo" que se revisa en función de las preferencias de la persona y de la evolución de su situación. Hay un seguimiento y monitoreo responsables de la implementación del plan.

Un facilitador competente en este dominio:

- Incluye activamente los puntos fuertes, intereses, preferencias y talentos de la persona en su plan y en su aplicación.
- Redacta los planes utilizando en todo momento el nombre, el idioma y las preferencias de identidad preferidos de la persona. Los planes se transcribirán a un formato accesible para garantizar que la persona pueda acceder fácilmente al plan a lo largo de su desarrollo, aplicación y revisión.
- Enmarca declaraciones de objetivos significativos (es decir, los resultados deseados por la persona) utilizando un lenguaje claro y accesible, al tiempo que recoge lo que es importante para la persona con sus propias palabras siempre que sea posible.
- Refleja en la documentación del plan los servicios y apoyos (remunerados y no remunerados) que ayudarán a la persona a alcanzar los objetivos identificados. Si la persona lo decide, coordina los esfuerzos entre los colaboradores remunerados y los no remunerados (naturales) durante la ejecución del plan.
- Solicita información continua a la persona y a las personas que la apoyan sobre sus progresos e inquietudes, y revisa el plan de forma expeditiva, según lo desee la persona, utilizando los mismos procesos descritos en otras competencias cuando sea necesario.
- Monitorea y supervisa la aplicación del plan para garantizar que los servicios se presten de acuerdo con las preferencias de la persona y con el tipo, el alcance, la cantidad, la duración y la frecuencia de los apoyos especificados en el plan.

## Cómo utilizar este recurso

A continuación, se presentan ejemplos de cómo un organismo o sistema de servicios humanos podría incorporar los cinco dominios de competencia en su flujo de trabajo y prácticas empresariales para apoyar la implementación de la planificación centrada en la persona.

1. **Formación en planificación centrada en la persona:** cotejar los dominios de competencia con los planes de formación existentes sobre planificación centrada en la persona para garantizar que se abordan adecuadamente a través de contenidos educativos, ejercicios vivenciales y la provisión de herramientas y recursos centrados en la persona. En caso de ser necesario, un plan de formación puede mejorarse recurriendo a contenidos, ejercicios y herramientas de otros modelos de formación. En nuestra revisión, observamos que en todos los sistemas de servicios humanos se emplean diversas herramientas para apoyar la planificación centrada en la persona. Estas herramientas se han desarrollado a menudo pensando en poblaciones o grupos específicos, aunque pueden tener una relevancia más amplia. En el [Apéndice B](#), se enumeran las herramientas más utilizadas en cada dominio.
2. **Mejora de la calidad y supervisión de la planificación centrada en la persona:** adaptar la mejora de la calidad y las herramientas de supervisión a los dominios de competencia para garantizar que tanto el proceso como la documentación sean coherentes con los principios centrados en la persona.
  - a) Llevar a cabo auditorías de observación para evaluar los dominios de competencia basados en procesos en reuniones de planificación centrada en la persona individuales o en equipo y ofrecer comentarios constructivos a los implicados.
  - b) Realizar revisiones sistemáticas de los expedientes para garantizar que los dominios de competencia se reflejan en la documentación de los planes centrados en la persona.
  - c) Evaluar la calidad centrada en la persona, tanto del proceso como de la documentación, directamente desde la perspectiva del participante, utilizando herramientas paralelas de medición de la calidad o grupos de debate.
  - d) Garantizar que la supervisión de la calidad de la planificación centrada en la persona no se limite a la evaluación del *proceso*, sino que incluya una cuidadosa atención a si la adhesión a la planificación centrada en la persona conduce a la consecución de los objetivos valorados personalmente y los *resultados* de vida significativos deseados por las personas que reciben los servicios. Deben utilizarse diversas medidas basadas en resultados positivos, como indicadores de experiencia personal, cambios significativos en los cronogramas, logros personales, aumento de los círculos de apoyo, etc.
3. **Aplicación de planes centrados en la persona:** utilizar los dominios de competencia, los comentarios de los participantes y los datos de medición de la

calidad para apoyar la aplicación de la planificación centrada en la persona de las siguientes maneras:

- a) Informar el desarrollo de descripciones de puestos y otras actividades de recursos humanos (por ejemplo, reclutamiento y contratación, evaluación del rendimiento y ascensos, etc.).
- b) Hacer que las expectativas de la planificación centrada en la persona sean transparentes para todo el personal mediante el apoyo y la supervisión continuos para cumplir estas expectativas.

Identificar las necesidades de desarrollo de los trabajadores y adaptar los recursos y contenidos de formación a las áreas de competencia específicas que necesitan desarrollo.

- c) Identificar personal y programas "ejemplares" que puedan servir de modelo y apoyar a los compañeros en la aplicación de la planificación centrada en la persona.
- d) Educar y capacitar a las personas y a sus seres queridos para que estén plenamente informados de lo que deben esperar de un proceso de planificación de calidad centrado en la persona. Dar cabida a las quejas y resolverlas.
- e) Promover el diálogo en torno a una visión de calidad compartida de la planificación centrada en la persona entre todas las partes interesadas de los sistemas, por ejemplo, organismos de servicios colaboradores, organizaciones de atención coordinada y otros responsables de la financiación, universidades locales y programas de certificación de servicios humanos.

## Reflexiones finales y debate futuro

Este recurso se creó con el propósito de definir las habilidades y capacidades esenciales para facilitar eficazmente la planificación centrada en la persona para apoyar y acompañar a las personas que reciben servicios. El hecho de centrarse en las competencias de los facilitadores en cinco dominios principales no debe interpretarse como una sugerencia de que la planificación centrada en la persona es un conjunto mecánico de comportamientos y que la adhesión rígida a este conjunto de comportamientos es la forma "correcta" de realizar la planificación centrada en la persona. Sugerir que existe una única forma "correcta" de realizar la planificación centrada en la persona sería antitético para el espíritu del enfoque. Realmente, la planificación centrada en la persona implica una mezcla dinámica de mantener la fidelidad a las prácticas centradas en la persona y, al mismo tiempo, flexibilizar esas prácticas para que reflejen las preferencias únicas de la persona.

Al mismo tiempo, la articulación de las competencias del personal abre paso a una amplia gama de esfuerzos basados en la práctica y la investigación para seguir apoyando la aplicación de la planificación centrada en la persona. Por ejemplo, se necesitan más investigaciones para explorar cómo la adhesión a las competencias básicas en la facilitación centrada en la persona influye en la experiencia de la persona con los servicios y apoyos. Y lo que es más importante, ¿las mejoras en estas áreas conducen a resultados significativos en torno a aspectos como la inclusión y la pertenencia a la comunidad, la capacitación y la independencia, las relaciones naturales de apoyo y la consecución de resultados de valor individual?

Y ¿es posible que la planificación y la facilitación de alta calidad centradas en la persona puedan conducir no solo a los resultados deseados para las personas atendidas, sino también al ahorro fiscal y a la eficiencia sistémica por parte de los sistemas que las atienden o apoyan? Es decir, ¿podrían los enfoques centrados en la persona reducir la dependencia de las intervenciones de alta intensidad y alto costo que suelen asociarse con los enfoques tradicionales orientados a los problemas de los servicios y apoyos a largo plazo?

Por último, es imperativo que todos los esfuerzos de investigación y aplicación basados en la práctica se lleven a cabo con métodos plenamente participativos, de acuerdo con el lema "nada sobre nosotros sin nosotros", que ha sido la piedra angular de la planificación centrada en la persona desde sus inicios. El "cómo" estudiamos y aplicamos es igual de importante que el "qué" elegimos estudiar y aplicar. Las personas con discapacidad deben participar como colaboradores en todos los aspectos del proceso de transformación para que la planificación centrada en la persona alcance todo su potencial.



## Sobre el NCAPPS

El Centro Nacional para el Avance de las Prácticas y los Sistemas Centrados en la Persona (NCAPPS, por sus siglas en inglés) es una iniciativa de la Administración para la Vida Comunitaria y los Centros de Servicios de Medicare y Medicaid para ayudar a los estados, tribus y territorios a implementar prácticas centradas en la persona. Está administrado por el Instituto de Investigación de Servicios Humanos (HSRI, por sus siglas en inglés) y supervisado por un grupo de expertos nacionales con experiencia de vida (personas con experiencia personal y de primera mano en el uso de servicios y apoyo a largo plazo).

El NCAPPS se ha aliado con una serie de asociaciones nacionales y expertos en la materia para brindar asistencia técnica informada y específica.

Nos puede encontrar en <https://ncapps.acl.gov>

## Sobre este documento

Este documento está a disposición del público para su uso en la administración y mejora del apoyo a los adultos mayores y a las personas que necesitan servicios y apoyo a largo plazo. Todos los usos deben reconocer al NCAPPS y a los desarrolladores de este contenido. Se requiere permiso si el material va a ser modificado de alguna manera o utilizado para una amplia distribución.

## Citas recomendadas

Tondora, J., Croft, B., Kardell, Y., Camacho-Gonsalves, T., and Kwak, M. (2022). *Five Competency Domains for Person-Centered Planning*. Cambridge, MA: National Center on Advancing Person-Centered Practices and Systems.

## Agradecimientos

Los autores agradecen a los miembros del Grupo de Asesoramiento y Liderazgo Centrado en la Persona de NCAPPS, Martha Barbone, E. Jenn Brown y Kelly Lang, y a la experta en la materia de NCAPPS, Regina Rodríguez Sisneros, por su orientación en el desarrollo de este documento.



NCAPPS

# Apéndice A: fuentes utilizadas en esta revisión

1. National Quality Forum. [Person-Centered Planning and Practice Final Report](#)
2. Charting the LifeCourse Nexus, University of Missouri Kansas City Institute for Human Development. [Charting the LifeCourse Framework and Tools](#)
3. Evaluation of the [Person-Centered Counseling Training Program](#) Pilot (for professionals working in the No Wrong Door system), Lewin Group, University of Minnesota
4. Administration for Community Living. [Person-Centered Counseling Training Program](#)
5. [Learning Community for Person-Centered Practices](#). Person-Centered Thinking Training
6. Boston University, School of Social Work, Center for Aging & Disability Education and Research (CADER). Course [Understanding Consumer Control, Person-Centered Planning, and Self-Direction](#)
7. Michigan Department of Health and Human Services. [Person-Centered Planning for Home and Community-Based Long Term Supports and Services: Practice Guidance for MI Choice Waiver Agencies, 2015](#)
8. Partnering for Recovery in Mental Health: A Practical Guide to Person-Centered Planning. Tondora, J., Miller, R., Slade, M., & Davidson, L. Wiley- Blackwell, London, 2014. Puede pedir otras herramientas y recursos disponibles a [janis.tondora@yale.edu](mailto:janis.tondora@yale.edu).
9. Home and Community-Based Services (HCBS) Settings Final Rule. [42 C.F.R. § 441.301\(c\)\(1\) and §441.301\(c\)\(2\)\(xiii\), 2014](#)
10. Centers for Medicare & Medicaid Services. [Application for a §1915\(c\) Home and Community Based Waiver: Instructions, Technical Guide and Review Criteria, 2019, pp.190-201](#)
11. US Department of Health and Human Services. [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; 2014](#)
12. US Department of Veterans Affairs. Patient and Family Centered Care and [Whole Health Courses \(Overview and 3-Day Experiential Training\)](#)
13. W.K. Kellogg Foundation. [Family-Centered Coaching: A Toolkit to Transform Practice & Engage Families](#)
14. Human Services Research Institute. [Person-Centered Thinking, Planning, and Practice: A National Environmental Scan of Indicators](#)
15. National Quality Forum. [Quality in Home and Community-Based Services to Support Community Living: Addressing Gaps in Performance Measurement, Final Report](#)
16. The National Center for Innovation and Excellence, [High-Fidelity Wraparound Training Institute: Certification Track 1: Competency Based Practitioner Certification](#)

## Apéndice B: Dominios de competencia y herramientas asociadas

*Nota sobre las herramientas: al desarrollar estas competencias, el objetivo no es centrarse o exigir el uso de ninguna herramienta específica o modelo de planificación centrada en la persona; más bien, se trata de garantizar que el facilitador de la planificación posea las habilidades deseadas. El uso de una herramienta es simplemente una forma de demostrar esta habilidad. El uso de cualquier herramienta centrada en la persona es tan eficaz como los valores y las competencias del profesional que la emplea. Por este motivo, se recomienda encarecidamente la formación formal en pensamiento, planificación y práctica centrados en la persona antes de utilizar las herramientas aquí enumeradas.*

Ámbito	Herramientas*
<p>A: Basada en puntos fuertes, adaptada a la cultura y centrada en la persona como conjunto</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trayectoria de vida<sup>1</sup></li> <li>• Herramienta de visualización del ámbito de la vida <sup>1</sup></li> <li>• Planificación de la visión sobre la familia <sup>1</sup></li> <li>• Día bueno/Día malo<sup>2</sup></li> <li>• Mapeo de relaciones<sup>2</sup></li> <li>• Dones y capacidades<sup>3</sup></li> <li>• Importante para<sup>2,3</sup></li> <li>• Descripción de una página<sup>3</sup></li> <li>• Mapeo de la comunidad<sup>3</sup></li> <li>• Presencia en los aportes<sup>3</sup></li> <li>• Círculo de la salud, Inventario de la salud personal<sup>15</sup></li> <li>• Hoja de ruta para la recuperación: indagación centrada en la persona basada en sus puntos fuertes<sup>4</sup></li> <li>• Planificación de acciones de recuperación del bienestar (WRAP)<sup>5</sup></li> <li>• Rueda de la vida/Planificación-Ejecución-Revisión<sup>8</sup></li> <li>• Modelo/Herramientas de medicina personalizada<sup>9</sup></li> <li>• Serie Herramientas para la transformación: evaluación de la persona primero y planificación dirigida por la persona<sup>13</sup></li> </ul>
<p>B: Cultivar relaciones dentro y fuera del sistema</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrella de apoyo integrado<sup>1</sup></li> <li>• Roles recíprocos<sup>1</sup></li> <li>• Presencia en los aportes<sup>3</sup></li> <li>• Mapeo de la comunidad<sup>3</sup></li> <li>• Herramientas de inclusión en la comunidad<sup>10</sup></li> <li>• Poner en marcha la inclusión comunitaria: herramientas para fomentar la participación en la vida comunitaria<sup>11</sup></li> </ul>

C: Derechos, elección y control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrella de apoyo integrado para la toma de decisiones con apoyo<sup>1</sup></li> <li>• Perfil de toma de decisiones<sup>3</sup></li> <li>• Acuerdo de toma de decisiones<sup>3</sup></li> <li>• Importante para<sup>3</sup></li> <li>• Directivas anticipadas de salud mental<sup>6</sup></li> <li>• Herramientas prácticas para personas con problemas de salud conductual<sup>7</sup></li> <li>• Esta es tu vida: cómo crear un plan de vida autónomo<sup>12</sup></li> <li>• Considerar el papel de los medicamentos antipsicóticos en mi plan de recuperación<sup>14</sup></li> </ul>
D: Colaboración, trabajo en equipo, comunicación y facilitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicio de la dona<sup>2,3</sup></li> <li>• Herramienta de emparejamiento<sup>2,3</sup></li> <li>• Gráficos de comunicación<sup>3</sup></li> </ul>
E: Documentación, implementación y monitoreo centrados en la persona	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de aprendizaje<sup>2</sup></li> <li>• Pregunta 4 + 1<sup>2,3</sup></li> <li>• Qué funciona y qué no<sup>2,3</sup></li> <li>• Serie de consejos para el camino hacia la recuperación<sup>4</sup></li> </ul>

\*Acceda a las herramientas en estos lugares:

1. Charting the LifeCourse Nexus, University of Missouri Kansas City Institute for Human Development: <https://www.lifecoursetools.com/lifecourse-library/foundational-tools/>
2. Support Development Associates: <https://www.sdaus.com/tool-kit-templates-examples>
3. Helen Sanderson and Associates: <http://helensandersonassociates.co.uk/person-centred-practice/person-centred-thinking-tools/>
4. Planificación de la recuperación centrada en la persona en salud conductual, disponible si escribe a [janis.tondora@yale.edu](mailto:janis.tondora@yale.edu)
5. Plan de trabajo para la recuperación del bienestar: <https://mentalhealthrecovery.com/>
6. Centro de Recursos Nacionales sobre Directivas Anticipadas de Salud Mental: <https://www.nrc-pad.org/>
7. Getting in the Driver's Seat of Your Treatment: Preparing for Your Plan: [https://cdn.ymaws.com/www.fadaa.org/resource/resmgr/files/resource\\_center/Getting\\_In\\_Drivers\\_Seat.pdf](https://cdn.ymaws.com/www.fadaa.org/resource/resmgr/files/resource_center/Getting_In_Drivers_Seat.pdf)
8. Living Well in My Community (cuaderno de ejercicios): <https://www.tri-counties.org/living-well-in-my-community/>
9. Sitio web CommonGround de Pat Deegan (medicina personal):

[https://www.commongroundprogram.com/\\_y](https://www.commongroundprogram.com/_y)

[https://www.recoverylibrary.com/assets/browser\\_test/personal\\_medicine\\_worksheet.pdf](https://www.recoverylibrary.com/assets/browser_test/personal_medicine_worksheet.pdf)

10. Temple University Collaborative on Community Inclusion:  
<http://www.tucollaborative.org/community-inclusion-resources/>
11. Temple University Collaborative on Community Inclusion, *Jump-Starting Community Inclusion: A Toolkit for Promoting Participation in Community Life*: <http://www.tucollaborative.org/wp-content/uploads/Jump-Starting-Community-Living-and-Participation.pdf>
12. Centro de cuidado integral de la salud y recuperación autodirigida:  
<https://www.center4healthandsdc.org/self-directed-recovery.html>
13. Departamento de Salud Conductual y Servicios para el Retraso Mental de Filadelfia (DBHMRS):  
<http://dbhids.org/wp-content/uploads/2015/07/The-Tools-for-Transformation-Series-personFirst.pdf>
14. Herramientas para tomar decisiones compartidas de la Administración de Salud Mental y Abuso de Sustancias (SAMHSA): <https://www.samhsa.gov/brss-tacs/recovery-support-tools/shared-decision-making>
15. Inventario de salud personal del Departamento de Asuntos de los Veteranos de EE. UU.:  
<https://www.va.gov/WHOLEHEALTH/phi.asp>