

IL T&TA

Independent Living
Training & Technical Assistance Center

Acompañando a la Junta/Consejo

Congreso del SILC 2025

Orlando, FL

IL T&TA

Independent Living

Training & Technical Assistance Center

El Centro de Capacitación y Asistencia Técnica IL es operado por el Instituto Rural para Comunidades Inclusivas (RIIC) de la Universidad de Montana y financiado por la Oficina de Programas para la Vida Independiente, Administración de Discapacidades, Administración para la Vida Comunitaria (ACL), para proporcionar información experta, apoyo y capacitación adaptados para los Centros para la Vida Independiente (CIL), Consejos para la Vida Independiente a Nivel Estatal (SILCs) y Entidades Estatales Designadas (DSEs) en todo el país.



Centro de Capacitación y Asistencia Técnica para la Vida
Independiente

Qué aprenderá hoy

- ✓ **Precisar las funciones del director ejecutivo, las funciones del presidente de la junta/consejo y el rol de toda/o la/el junta/consejo.**
- ✓ **Aplicar la Filosofía de Vida Independiente en la conformación y trabajo de la Junta/Consejo SILC.**
- ✓ **Brindar a los miembros de la junta SILC la información que necesitan para cumplir con sus responsabilidades de supervisar el trabajo del SILC, pero sin sobrepasar.**

Presentadoras:



Sandra Breitengross Bitter, Directora del Centro de Capacitación y Asistencia Técnica para la Vida Independiente



Paula McElwee, Directora de Asistencia Técnica en el Centro de Capacitación y Asistencia Técnica para la Vida Independiente

Desafíos para las juntas de CIL

- ✓ **Comprender y promover la filosofía IL**
- ✓ **Contratar y supervisar al Director Ejecutivo**
- ✓ **Responsabilidades legales**
- ✓ **Responsabilidades de gestión financiera**

¿Está de acuerdo?

La filosofía IL: su misión y más allá de ella

- Incluir y poner en práctica el **control del consumidor** - en su gobernanza, en sus operaciones diarias y en sus interacciones en la comunidad.
- En el caso del SILC, su consejo **debe estar compuesto por una mayoría (51 % o más) de miembros que tengan una discapacidad**, pero que no trabajen para un CIL ni para el estado.
- Esto garantiza **que el consejo no esté dirigido por profesionales, sino por consumidores** que viven la vida cotidiana fuera de un CIL.
- Usted **actúa sobre la base de su SPIL**, lo que debería evidenciar la defensa y el cambio de sistema para que usted pueda **aplicar a la Filosofía IL** en todas sus operaciones.

Ed Roberts: 1939-1995



“Disability is just a part of life. Anyone can join our group at any point in life. In this way, the disability rights movement doesn’t discriminate.”

“Disability is a strength.”

- **Pocos centros precedieron la financiación** a través de la Ley de Rehabilitación, como los de Berkeley CA o Atlantis en CO.

¿Conoce otros?

- Los inicios del movimiento IL: **finales de la década del 60, principios de la década del 70**

- Conceptualizado por **Ed Roberts** de Berkeley CA como un **imperativo moral, NO** como un modelo de servicios sociales.

Aspectos destacados de la historia de la Vida Independiente

- Las personas con discapacidades **necesitan poder tener el control de sus vidas** y sobre las **decisiones que afectan a sus vidas**.
 - **Los centros** se desarrollaron a **principio de los años 80** y en los **años 90 a medida que se disponía de nuevos fondos** a través de los estados y a través de la **Ley de Rehabilitación**. La cantidad de CILs tuvo **poco incremento recientemente**.
- 

Aspectos destacados de la historia de la Vida Independiente (cont.)

La Ley de Rehabilitación

Título I – Servicios
de rehabilitación
vocacional

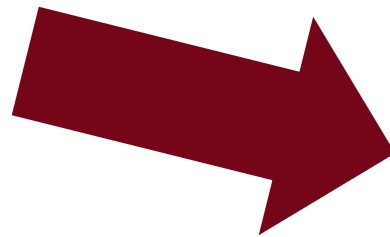
Título II –
Investigación y
capacitación

Título III – Desarrollo
profesional y
proyectos
especiales

Título IV – Consejo
nacional sobre
discapacidades

Título V – Derechos y
defensa

Título VI –
Oportunidades de
empleo



Título VII – Servicios
de Vida
Independiente

El propósito del Título VII (7) de la Ley es:

promover una filosofía de vida independiente (IL),
incluyendo una filosofía de:

Control del consumidor	Apoyo entre pares
Autoayuda	Autodeterminación
Acceso igualitario	Defensa individual y de sistemas

para maximizar:

el liderazgo, el empoderamiento, la independencia y la productividad de las personas con discapacidades, además de promover la **integración y plena inclusión** de las personas con discapacidades en el **público general de la sociedad americana...**

También hay regulaciones:
En la Sección 1329.2, Título 45, del Código de Reglamentaciones Federales (CFR) se cita el propósito de la Ley de Rehabilitación para la IL

Al financiar el SILC y los CIL...

Estos principios nos unen

- Control del consumidor
- Apoyo entre pares
- Autoayuda y autodeterminación
- Acceso igualitario a la defensa individual y de sistemas
- Maximizar el liderazgo, el empoderamiento, la independencia y la productividad de las personas con discapacidades
- Integración e inclusión plena de las personas con discapacidades en la corriente principal de la sociedad estadounidense

Promover e implementar la filosofía de IL: Su misión y más allá de ella



Asegurar que la misión y el Plan Estatal resultante para la Vida Independiente respete los derechos de las personas con discapacidades para ser miembros integrales y significativos de sus comunidades.

IL NO se trata de:

- Caridad
- Salvación
- Servir o ayudar a los "necesitados", "vulnerables", "personas con necesidades especiales" o a los "que no se los escucha."

IL ES:

Empoderar a los pares para que lideren y controlen sus vidas.

¿Cuáles son sus responsabilidades legales?

- Responsabilidad penal de las juntas
- Responsabilidad civil de las juntas
- Responsabilidad individual de los miembros de la junta
- Gestión de riesgos
- Seguros

Responsabilidades legales de la junta y de los miembros de la junta

- Miembros de la junta / consejo = cumplimiento de la misión e integridad organizacional
 - Deber de cuidado
 - Deber de lealtad
 - Deber de obediencia
- Director ejecutivo / otro personal = operaciones diarias

Deber de obediencia

- Los miembros de la junta **deben ser fieles a la misión** del SILC.
- Los miembros de la junta **no deben actuar de manera inconsistente** con la misión.
- Los miembros de la junta **deben actuar en cumplimiento** de las **leyes y regulaciones locales, estatales y federales** que aplican.

Deber de lealtad

- Esto incluye el principio de que los miembros de la **junta tomarán todas las decisiones sin conflicto de intereses personales.**

Un incumplimiento al deber de lealtad puede resultar en el pago de una compensación.

Deber de cuidado

- Asegurarse de **que no haya daño físico previsible** debido a su trabajo.
- Tomar **decisiones razonables basadas en hechos** que **aseguren** que no haya **negligencia** por parte de la organización.
- Supervisar **la responsabilidad financiera** para **asegurar** que los **fondos públicos recibidos** sean **tratados con cuidado**.

Para cumplir con su "Deber de Cuidado" necesita entender algunas cosas sobre la financiación federal...

Regulaciones federales sobre finanzas

- Las regulaciones se encuentran en "**Pautas Uniformes o 2 CFR 200**".
- Estas **regulaciones** describen los **gastos federales autorizados**.
- **Los costos** deben ser **necesarios y razonables**.
- **Algunos costos no están permitidos** bajo ninguna circunstancia (como el alcohol, las deudas incobrables o multas, la mayoría de los alimentos – excepto cuando se organiza una conferencia).
- **Los costos deben ser tratados de manera consistente** – no puede cargarlo a un programa este mes y a otro diferente el próximo mes, si tiene más de una fuente de financiamiento o programa.
- Como junta, solicitará una **revisión financiera o auditoría anualmente** para asegurar que los fondos se gasten de la manera en que considere adecuada. **Los auditores** son protegidos por y reportan al consejo/junta.

Responsabilidades operativas



Propósito

Planificación

Políticas



Gastos de discapacidad

**Supervisión de la
Junta &
Responsabilidades**

Debido a que la mayoría de los miembros de la junta tienen una discapacidad, tiene gastos de discapacidad en estas áreas, pero si lo desea **también puede solicitar aportes de la comunidad de discapacidad**, especialmente en la planificación para el futuro.

Rol del comité ejecutivo vs. reunión ejecutiva

- Cualquier otro rol que no sea meramente el rol del consejo **debe ser descrito** en cuanto a su norma y procedimiento.
- Debido a los requisitos de reunión abierta, el **comité ejecutivo no puede operar independientemente del consejo en su conjunto.**
- Una "reunión ejecutiva" se define en la ley de reuniones abiertas de su estado, pero **típicamente puede permitir reuniones cerradas solo para la discusión de un asunto de carácter personal o legal.** La decisión tomada allí debe ser llevada a la reunión abierta y votada en sesión abierta.
- **¡NO ES LO MISMO QUE EL COMITÉ EJECUTIVO!** Su estado puede requerir que las reuniones de los comités también sean abiertas, incluyendo a los dirigentes o comité ejecutivo.



- Redactar la **agenda** con el Director Ejecutivo u otro personal
- Revisar los **estados financieros mensuales** entre las reuniones trimestrales de SILC.

- **Autorizar** ciertos tipos o montos de **gastos**.
- **Aprobar** los **documentos de tiempo** del **Director Ejecutivo**.
- **Evaluar** el desempeño del **Director Ejecutivo** en una reunión individual.

**El Consejo
puede delegar
deberes
específicos al
Presidente**

Contratar/Supervisar al Director Ejecutivo

Recordatorios importantes para reclutar y contratar

- El Movimiento de Vida Independiente es un **movimiento liderado por personas con discapacidad** creado por nosotros (individuos con discapacidades significativas) para nosotros (individuos con discapacidades significativas).
- **Si bien no hay requisitos que establezcan que para contratar a un director de SILC debe tener una discapacidad, piensa en esto:**
 - **La representación de personas con discapacidad en roles de liderazgo ejecutivo de SILC es crucial.** Se te permite exigir que el SILC contrate personal que tenga una discapacidad.
 - La experiencia vivida de padres, cuidadores, tutores, hermanos, defensores/aliados, proveedores de servicios, etc. con niños, seres queridos y/o clientes con discapacidades **NO equivale a la experiencia vivida de individuos con discapacidades.**
 - Se requiere que evalúe el desempeño del Director Ejecutivo.

Contratar/Supervisar al Director Ejecutivo

¡Recordatorios de reclutamiento y contratación! (cont.)

- Contrate a alguien que **apoye su misión** y realmente entienda/adopte la **Filosofía IL**.
- **Conozca sus desafíos** y reclute a alguien con la **capacidad y experiencia** para encontrar **soluciones**.
- Revise la descripción del puesto y asegúrese de que refleje lo que desea **en este momento**. (*Sí, sus desafíos pueden evolucionar y cambiar.*)
- Determine los **deberes/responsabilidades laborales** y la **paga/compensación equitativa** para el Director Ejecutivo.
- **Publíquelo dentro del movimiento IL**. (*Sus organizaciones de socios lo ayudarán con esto, al igual que el Centro T & TA.*)
- **Evalúe el desempeño del Director Ejecutivo anualmente**. (*Normalmente, esto lo realiza el presidente o un comité del consejo, no el consejo completo, solo para asegurar un diálogo abierto.*)

Responsabilidades financieras / fiscales

- Desarrollo del plan de recursos en el SPIL
- Proceso de presupuesto anual
- Directrices de contabilidad y auditoría
- Autorización de costos
- Conciliación bancaria
- Gestión de efectivo
- Código de ética incluyendo conflicto de intereses

Responsabilidades financieras / fiscales (cont.)

Sus políticas y procedimientos deben abordar:

- Los estados financieros o informes que el consejo/junta desea ver (a menudo esto proviene del DSE para las subvenciones más grandes de la Parte B, de su Director Ejecutivo para los gastos directos del SILC)
- Límites de gastos para el personal (¿cuándo se requiere la aprobación previa de la junta?)
- Controles internos (división de funciones)
- Controles de inventario
- Contrataciones— procesos y aprobaciones
- Nómina e informes de tiempo/esfuerzo
- Gastos de viaje y operativos del Directo Ejecutivo

Conflictos de interés

Los miembros de la junta y los empleados deben evitar cualquier actividad, inversión o asociación que pueda interferir o entrar en conflicto con su juicio o deberes.

- ✓ Los conflictos de interés **deben ser divulgados** tan pronto como sea posible.
- ✓ Los miembros **deben inhabilitarse inmediatamente** antes de discutir o votar sobre cualquier asunto donde haya o esté la posibilidad de un conflicto de interés.
- ✓ Las **políticas y el código de ética deben indicar** que los miembros deben revelar el conflicto tan pronto como sea posible y deben **abstenerse de votar, discutir o tomar decisiones** relacionadas con el conflicto.

Nepotismo

- El consejo **no debe contratar a un familiar** de un miembro de la junta.
- Si un familiar aplica, sugerimos que el **miembro del consejo debe renunciar antes** de que se pueda considerar a la persona.

Códigos de conducta ética

Sus políticas deben incluir un código de ética y estándares de conducta profesional tanto para su personal como para los miembros del consejo. Los estándares esperados podrían incluir:

- Actuar de manera profesional, competente y honorable.
- Cumplir con las funciones asignadas.
- Cumplir con los estándares establecidos en las evaluaciones de desempeño.
- Mantener un nivel aceptable de rendimiento y conducta en todas las tareas laborales verbales y escritas.
- Usar los fondos de manera prudente.
- Informar sobre condiciones y circunstancias que puedan impedir que el miembro desempeñe sus deberes de manera efectiva y segura.

¡Lo bueno, lo malo y lo feo!

¡Cuando estás en el camino CORRECTO!

- **Conformación de una junta diversa, inclusiva y equitativa más allá de los estándares mínimos requeridos** – reflejando las voces y experiencias vividas de los más marginados, representando diversas experiencias en su área de servicio.
- **Respetar/adhiere la división de funciones** respecto al Director Ejecutivo y al personal adicional que realiza las operaciones diarias.

¡Cuando estás en el camino INCORRECTO!

- **Tokenismo** en el reclutamiento y conformación de la junta.
- **Incapacidad de brindar a los miembros una capacitación significativa** para que entiendan y cumplan con su rol.
- **Falta de control del consumidor** (fuera del cumplimiento de la conformación basada en la discapacidad).

¡Cuando estás en el camino CORRECTO!

- Alto nivel de **compromiso significativo** por parte de individuos con discapacidades en los esfuerzos de SILC, **especialmente en el desarrollo del SPIL**.
- **Código de conducta/ética firme** (incluyendo políticas/procedimientos sólidos relacionado con conflicto de interés).
- **Planificación de sucesión sólida** tanto para los miembros de la junta como para el Director Ejecutivo.
- La **junta sabe lo que está sucediendo** a un alto nivel sobre cómo ocurren las reuniones públicas, cuál es el estado financiero general y el papel de los socios en la realización del SPIL.
- **Limites de mandato** con un **año obligatorio de descanso periódicamente** para asegurar nuevas ideas y representación en la junta.

¡Cuando estás en el camino INCORRECTO!

- Consejo con **deficiencia para recibir y/o entender los estados financieros**.
- Los estados financieros **no están interconectados con plan de recursos del SPIL** y el gasto necesario.
- **Falta de control del consumidor** (fuera del cumplimiento de la conformación basada en la discapacidad).
- Miembro tomando una **posición pública criticando** a la organización.
- **Incumplimiento de políticas** respecto a la discriminación y el acoso sexual u otras formas de acoso.

¿Cómo aplican estas y otras regulaciones?

- ✓ Solicite Asistencia Técnica
- ✓ O pregunte a su oficial de programa.

Los Funcionarios del programa se asignan por región federal y se detallan en el sitio web de la ACL.

Visite <https://acl.gov/programs/community-living-programs/office-independent-living-programs-contact-list> y busque su estado.

Información de contacto

Centro de Capacitación y Asistencia Técnica para la Vida Independiente

Instituto Rural para Comunidades Inclusivas de la
Universidad de Montana

 (406) 243-5300

 ilttacenter@mso.umt.edu

 www.ILTTACenter.org

Encuesta de evaluación

Su opinión sobre este seminario web es importante para nosotros. Le pedimos que complete esta breve encuesta de evaluación. Aquí está el enlace:



https://umt.co1.qualtrics.com/jfe/form/SV_2sm0sYdqJ7hJQaO



¡Gracias en nombre del Centro de Capacitación y Asistencia Técnica para la Vida Independiente por aprender más hoy!

Este proyecto se realiza mediante un contrato con la Administración de Discapacidades, Administración para la Vida Comunitaria, del Departamento de Salud y Servicios Humanos.

