

Conexión con los SILC - Acompañando a la Junta/Consejo

18 de noviembre de 2025

ILT&TA
Independent Living
Training & Technical Assistance Center

Antes de comenzar

Los intérpretes de Lengua de Señas Americana (ASL) y español están disponibles e identificados.

Acceda a los subtítulos haciendo clic en el botón “CC” ubicado en la parte inferior de la ventana de Zoom.

Para hacer preguntas, utilice las funciones de “levantar la mano” o el “chat” de Zoom.

Antes de hablar, recuerde mencionar su nombre y organización a la que pertenece.

Envíe un mensaje a nuestro equipo de IL T&TA a través del Chat si tiene dificultades con la llamada de hoy.

Complete la encuesta al final de la capacitación.

Agenda de hoy:

Conclusiones clave:

- 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.

Objetivo general:

¡Aprendamos juntos y unos de otros!

Presentadoras y facilitadores

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



Facilitado por:

Brooke Wilson

Presidenta de NASILC

(Asociación Nacional de Consejos Estatales de Vida Independiente)

Desafíos para las Juntas del Consejo Estatal de Vida Independiente (SILC)

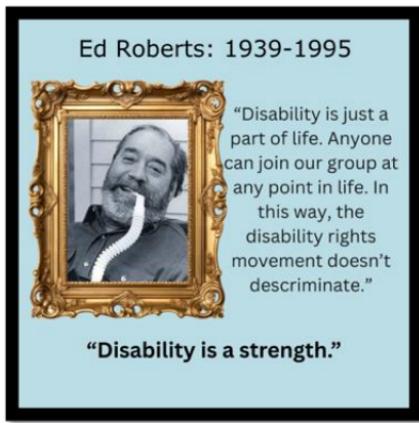
- Comprender y promover la filosofía IL
- Contratar y supervisar al Director Ejecutivo
- Responsabilidades legales
- Responsabilidades de gestión financiera

¿Está de acuerdo?

La Filosofía de Vida Independiente (IL): Tu Misión y Más Allá

- 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.

Aspectos destacados de la historia de IL



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.

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

¿Conoce otros?

Aspectos destacados de la historia de IL (cont.)

- 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**.

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) –

- Control del consumidor
- Autoayuda
- Acceso igualitario
- Apoyo entre pares
- Autodeterminación
- 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...**



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.

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.

El Consejo puede delegar deberes específicos al Presidente

- 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.
- **Evaluuar** el desempeño del **Director Ejecutivo** en una reunión individual.

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.

Contratar/Supervisar al Director Ejecutivo (cont.)

- 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.
- 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.

Contratar/Supervisar al Director Ejecutivo (cont.)

- 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 Director 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:

- Acting professionally, competently and honorably.
- Fulfilling assigned duties.
- Complying with standards established in performance appraisals.
- Maintaining an acceptable level of performance and conduct on all verbal and written job duties.
- Using funds prudently.
- Reporting conditions and circumstances that may prevent the member from performing their duties effectively and safely.

¡LO BUENO, LO MALO Y LO FEO!

¡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).
- 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.

¡Cuando estás en el camino INCORRECTO! (cont.)

- **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.

¡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.
- **Respeta /adhiere la división de funciones** respecto al Director Ejecutivo y al personal adicional que realiza las operaciones diarias.
- Alto nivel de **compromiso significativo** por parte de individuos con discapacidades en los esfuerzos de SILC, **especialmente en el desarrollo del SPIL.**

¡Cuando estás en el camino CORRECTO! (cont.)

- **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.
- **Límites de mandato** con un **año obligatorio de descanso periódicamente** para asegurar nuevas ideas y representación en la junta.

Aprender y compartir: su experiencia importa

La grabación se ha detenido: ahora es el momento de compartir.

Formas de participar:

- Levante la mano para que se le dé la palabra
- Encienda su cámara si se siente cómodo
- Use el chat para compartir ideas, preguntas, recursos o herramientas
- Reaccione, reflexione o aporte sobre lo que otras personas digan
- Comparta desafíos o éxitos reales de su CIL

Convirtamos ideas en acción: su voz es la parte más valiosa de esta sesión.

Evaluación

Gracias por participar en la actividad de Aprender y Compartir del día de hoy.

Sus comentarios son importantes y nos ayudan a planificar futuras capacitaciones.

Por favor, utilice el enlace en el chat para compartir sus comentarios.

[Enlace de evaluación:](#)



¡Cómo contactarnos!

Sitio web: <https://ittacenter.org/>

Solicite capacitación y / o asistencia técnica (ayuda experta para su organización): complete un formulario en nuestro sitio web para hacernos saber cómo podemos ayudarlo.

Llame: al 406-243-5300 y alguien se comunicará con usted lo antes posible.

Inscríbase a eventos y para recibir anuncios:



Centro.

Visite nuestro sitio web para inscribirse a las actualizaciones sobre capacitaciones en vivo, asistencia técnica grupal, nuevas publicaciones y otros eventos en el

Acerca del Centro IL T&TA



Independent Living
Training & Technical Assistance Center

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

Acerca del Centro IL T&TA

El Centro de Capacitación y Asistencia Técnica para la Vida Independiente (Centro IL T&TA) está disponible para usted a través de un contrato con el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE.UU.

El Centro IL T&TA proporciona capacitación experta y asistencia técnica a Centros para la Vida Independiente (CILs), Consejos para la Vida Independiente a Nivel Estatal (SILCs) y Entidades Estatales Designadas (DSEs).

El Centro es operado por el Instituto Rural para Comunidades Inclusivas de la Universidad de Montana.

