

A Stakeholder Collaborative to Improve Supports for Idaho Adults with Developmental Disabilities

Informe Anual de CNOW!

diciembre de 2020

Dirigido por Auto-Defensores Cambio de Sistemas Eficaz

Altamente Colaborativo

LOS RECONOCIMIENTOS

Community NOW! está formado de personas que honran los derechos de las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo de vivir sus propias vidas. Esta incluye a las personas de las agencias y comisiones del Estado de Idaho, los programas Universitarios, las organizaciones sin fines de lucro privadas, organizaciones legales y los proveedores de servicios.

Más importante, Community NOW! está formado de personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo y familiares. Estas personas tienen la voz principal en Community NOW! Ellos proveen la dirección, la experiencia vivida, sabiduría, y el coraje que el grupo necesita para avanzar.

Community NOW! trabaja colectivamente para crear un sistema en Idaho que les provee a las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo los apoyos que son más significativos para ellos y asegurando el mejor uso de los fondos estatales y federales.

A todas estas personas, gracias.

Informe Anual de CNOW!

Contents

2	020: ¡MIREN LOS NUMEROS!	5
I.	EL PREFACIO	6
	LA HISTORIA DE COMMUNITY NOW!	6
N	UESTRO MARCO: LAS 17 RECOMENDACIONES	8
	Generar un Sistema Verdaderamente Centrado en la Persona	8
	Centrarse en el Acceso Significativo para la Comunidad y el Apoyo que se Alinea con los De Intereses, y Necesidades del Adulto	
	Crear y Realizar Los Procesos de la Garantía de Calidad Continua	9
	Otras Sugerencias	9
N	UESTROS RECURSOS: UN ESFUERZO ALTAMENTE COLABORATIVO	10
	NUESTRA RESPUESTA AL COVID-19	11
II.	COMMUNITY NOW!	11
LC	OS GRUPOS ASESORES DE ¡CNOW! 2020	15
	El Comité Asesor Defensor (AAC, por sus siglas en inglés)	15
	El Grupo Asesor y Culturalmente Sensible y la Capacitación de Competencia Cultural (CRAG, posiglas en inglés)	
	LOS GRUPOS DE TRABAJO PARA LA IMPLEMENTACIÓN 2020	18
	La Planificación Centrada en la Persona	18
	La Capacitación de Consideración Centrada en la Persona	18
	Capacitación de Autodefensa (SAT IWG, por sus siglas en inglés)	20
	Proveedor de Apoyo Directo (DSP IWG, por sus siglas en inglés)	20
	Garantía de Calidad – Reportar y Monitorear el Abuso/Maltrato y Descuido (QA IWG, por sus s en inglés)	_
SE	ELECCIÓN DE SERVICIO MEDICAID	23
M	IÁS ACTIVIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN	24
	El Diagnóstico Doble	24
	La Toma de Decisiones Apoyada	25
Ш	. 2021	26
	Attachment A: Los Servicios de Facilitación de la Planificación Centrada en la Persona - Las Cualificaciones y la Certificación del Proveedor	28
	Las Cualificaciones y la Certificación del Proveedor	28

Informe Anual de CNOW!

Attachment B: El Modelo de la Capacitación de Autodefensa	32
Attachment C: El Modelo de Apoyo y Capacitación para los Trabajadores de Apoyo Directo	35
Attachment D: Las Competencias Principales para el Trabajador de Apoyo Directo	39
Attachment E: Quality Assurance Reporting and Monitoring Logic Model	45

2020: ¡MIREN LOS NUMEROS!

7 Recomendaciones o productos aprobados por CNOW!

- Cualificaciones del/de la Facilitador(a) de la Planificación Centrado en la Persona
- Proceso de la Certificación del/de la Facilitador(a) de la Planificación Centrado en la Persona
- El Modelo para la Capacitación de Autodefensa
- La Descripción del Puesto del/de la Coordinador(a) para la Capacitación Estatal
- La Descripción del Puesto del/de la Capacitador(a) para la Capacitación de Autodefensa
- Las Recomendaciones para Proveedor del Apoyo Directo
- Las Competencias Principales para el/la Proveedor(a) del Apoyo Directo
- El Flujograma de la Perspectiva Individual de la Planificación Centrada en la Persona

3 Los documentos de la planificación

- 3
- El Modelo de Lógica del Sistema de Capacitación de Autodefensor(a)
 - El Modelo de Lógica del Grupo Asesor Culturalmente Sensible
 - El Modelo de Lógica de la Garantía de Calidad de Reportar y Monitorear el Abuso y Descuido



10 Capacitaciones de 4 temasCuidado Informado para el Trauma

- Cuidado informado para el fradina
- Competencia Cultural y Lingüística
- Pensamiento Centrado en la Persona
- Toma de Decisiones Apoyada

Adultos con Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo y Defensores de Familia, incluyendo 10 Latinos, dirigiendo esta discusión



6 Propuestas Revisadas de la Selección de Servicios Medicaid

- Planificación Centrada en la Persona
- Vida Apoyada
- Servicios Prevocacionales
- Servicio para la Planificación de Carrera
- Servicio de Habilitación Comunitaria
- Transportación Médica de No-Emergencia

4 Recomendaciones y productos que se están desarrollando

- Cronología de la Capacitación del/de la Facilitador(a) PCP
- Plan de Trabajo para la Capacitación de Autodefensor(a) y Cronología
- Módulos de Capacitación de Autodefensor(a)
- Niveles de Capacitación de Proveedor(a) de Apoyo Directo

3 Productos informativos para informar las recomendaciones



- Informe del Grupo Focal de Autodefensor(a) de los Servicios de Apoyo Directo
- Informe del Grupo Focal de Autodefensor(a) de Reportar y Monitorear el Abuso y Descuido
- Resumen de la Reseña del Sistema de Idaho para Reportar y Monitorear el Abuso y Descuido

I. EL PREFACIO

LA HISTORIA DE COMMUNITY NOW!

En el 2016, el Idaho Department of Health and Welfare (DHW, siglas en inglés para el Departamento de Idaho de Salud y Bienestar, en español) fue requerido por el Acuerdo de la Demanda K.W. v. Armstrong de crear un modelo de presupuesto nuevo para las personas usando los servicios de discapacidad del desarrollo Home and Community Based (HCBS, siglas en inglés para Basados en Casa y Comunidad, en español) y fundados por Medicaid. DHW y el personal del Consejo de Idaho sobre las Discapacidades del Desarrollo (ICDD, por sus siglas en inglés) estuvieron de acuerdo que el modelo de presupuesto nuevo sólo es útil si los servicios que este apoya también son significativos.

Las dos agencias reunieron a un grupo de personas para ver el sistema, entender lo que estaba funcionando y no, y proponer lo que ellos piensan tendrá el mejor efecto con las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (I/DD, por sus siglas en inglés). Ese grupo incluye a las personas con I/DD, los miembros de la familia, los proveedores y los representantes de las organizaciones de las partes interesadas - DHW, ICDD, Centro por las Discapacidades y el Desarrollo Humano (CDHD, por sus siglas en inglés), La División de Rehabilitación Vocacional de Idaho (IDVR, por sus siglas en inglés), DisAbility Rights Idaho (DRI, por sus siglas en inglés), la Unión Americana por las Libertades Civiles (ACLU, por sus siglas en inglés), y la Oficina del Procurador (AG, por sus siglas en inglés).

El grupo se convirtió en Community NOW! (CNOW! por sus siglas en inglés) en enero de 2017. El propósito del grupo de trabajo colaborativo estatal es para mejorar el sistema de servicio para la discapacidad del desarrollo para mejor cumplir con las necesidades de los adultos con discapacidades intelectuales y del desarrollo quienes usan los servicios HCBS de Medicaid. DHW y ICDD organizaron a CNOW! para asegurar que los adultos con

I/DD tuvieran

- La voz principal en las discusiones sobre los servicios para la discapacidad del desarrollo; y
- El repaso final de todos los productos saliendo de CNOW!



Las personas compartieron sus historias y experiencias de la vida real en reuniones de grupos de trabajo pequeños, reuniones de grupos de trabajo grandes, y sesiones comunitarias estatales para escuchar (vean la Tabla 1). Esta información le enseñó a

CNOW! qué tipos de apoyo quieren y necesitan los adultos con I/DD, y que obstáculos les pueden evitar a los adultos con I/DD de vivir vidas completas e independientes.

Este conocimiento dirigió al grupo a desarrollar 17 recomendaciones para mejora. Las recomendaciones están incluidas en un reporte llamado Las Recomendaciones para Servicio y Apoyo de Community NOW! el día 18 de julio de 2017. Está disponible en https://icdd.idaho.gov/wp-content/uploads/2017/10/FINAL-Community-NOW-Report-2017.pdf (El Reporte de Recomendaciones). El informe incluye las recomendaciones para la División de Medicaid del DHW, pero también las recomendaciones a nivel comunitario que van más allá de Medicaid para tratar con las vidas completas de las personas con I/DD.

Desde que se publicó el Reporte de Recomendaciones, CNOW! ha trabajado para avanzar las recomendaciones. Este Reporte Anual describe los logros del grupo al final del año fiscal estatal del 2020 (el día 30 de junio de 2020). Este reporte también dice

como

 Las agencias y organizaciones coordinan sus recursos para apoyar el trabajo;

- Los individuos con I/DD y familiares proveen una cantidad grande de su tiempo, experiencia vivida y visión; y
- CNOW! mantiene su foco en una meta desafiante y críticamente importante aún en los momentos más difíciles.

, , , ,					
Table 1 Desarrollar las 17 Recomendaciones CNOW					
6 Meses ene a jun de 2017					
60	Participantes	Adultos con I/DD, familiares, DHW, ICDD, CDHD, DRI, Proveedores, ACLU, OAG, HSRI			
3	Pre-Reuniones	Adultos con I/DD			
3	Reuniones	Todos los Participantes			
	Grupos de Trabajo	Hogar			
3		Comunidad			
		Trabajo			
17	Pre-Reuniones de Grupos de Trabajo	Adultos con I/DD			
17	Reuniones de Grupos de Trabajo	Adultos con I/DD			
14	Sesiones de escucha	Idaho Falls, Pocatello, Twin Falls, Emmett, Caldwell, Boise, Grangeville, Lewiston, Coeur d'Alene, Ponderay			
93		Adultos con I/DD			
128		Familiares			
31		Proveedores de Servicios			
1	Informe				
17	Recomendaciones				

NUESTRO MARCO: LAS 17 RECOMENDACIONES

El trabajo de CNOW! consiste en hacer sus 17 recomendaciones una realidad. CNOW! recomienda lo siguiente:

Generar un Sistema Verdaderamente Centrado en la Persona

- 1. Establecer un proceso de la Planificación Centrada en la Persona (PCP, por sus siglas en inglés) de calidad basado en las mejores prácticas PCP.
- 2. Utilizar el Plan de Servicio Individual (ISP, por sus siglas en inglés) y el Plan de Apoyos y Gastos (SSP, por sus siglas en inglés) para identificar y documentar cómo los apoyos (pagados y no pagados) se utilizan para lograr las metas de vida identificadas por el adulto en la PCP.
- 3. Establecer la expectativa ye el proceso para entender, desarro-llar, y apoyar el/los método(s) más efectivos y preferidos del adulto.
- 4. Crear una cultura donde se saben, entienden, ejercen, y se respetan los derechos individuales. Esta cultura debe centrarse en entender y usar la toma de decisiones apoyada para ayudarles a los adultos a tomar elecciones informadas.
- 5. Indicar e imponer las reglas HCBS que dicen que los adultos deciden donde viven, con quien viven, y quien provee su apoyo.

Centrarse en el Acceso Significativo para la Comunidad y el Apoyo que se Alinea con los Deseos, Intereses, y Necesidades del Adulto

- 6. Crear un modelo de servicio no-médico y flexible para apoyar a los adultos con I/DD para satisfacer sus necesidades y explorar sus intereses en sus comunidades a lo largo de su vida.
- 7. Proveer servicios que apoyen la salud total de los adultos, incluyendo la salud mental y el uso de las sustancias.
- 8. Proveer servicios que satisfacen las necesidades de los adultos con el diagnóstico doble (el diagnóstico de la salud mental y la discapacidad intelectual/del desarrollo).
- 9. Incluir los servicios prevocacionales, la planificación profesional y de empleo con apoyo individual en el paquete de beneficios de Medicaid. Estos servicios proponen ayudar al adulto a conseguir y mantener su trabajo preferido en la comunidad donde ganan los mismos salarios que cualquier otra persona haciendo ese trabajo.

- 10. Hacer cambios al sistema para que los adultos puedan encontrar, apoyar, y mantener personal competente, consistente, capaz, y de calidad.
- 11. Desarrollar un proceso de capacitación para el personal de apoyo que tenga niveles de capacitación; refleja la cultura y las necesidades lingüísticas de las personas que utilizan los servicios; es el mismo para todo el personal de apoyo en todo el estado; y crea un enfoque en el aprendizaje de cada individuo. Esto asegurará que todo el personal aprenda de las mejores prácticas, la experiencia, y el conocimiento.
- 12. Prestar atención a los cambios que ocurran en todas las fases de la vida y encontrar las soluciones para los problemas individuales.
- 13. Crear una manera de asegurarse de que la información sobre un adulto los siga a través de los sistemas, proveedores, y servicios de una manera que se utilice en nombre del adulto.
- 14. Coordinar y comunicarse a través de todas las agencias estatales, los programas y las escuelas para proveer los apoyos que sean consistentes, estén conectados y funcionen mejor para los adultos y las familias.

Crear y Realizar Los Procesos de la Garantía de Calidad Continua

- 15. Utilizar las metas identificadas en el plan centrado en la persona del adulto como la medida máxima de que tan bien están funcionando los servicios y el programa.
- 16. Hacer las medidas y procesos de la garantía parte de la política y llevarlas adelante en el futuro. Usarlos para medir que tan bien está funcionando el programa e identificar problemas y mejorar estrategias.

Otras Sugerencias

- 17. Desarrollar las formas de trabajar junto y con otros programas en nombre de los adultos con discapacidades intelectuales y del desarrollo en las siguientes áreas:
 - Las Limitaciones Financieras
 - La Tutela
 - La Vivienda
 - La Transportación Médica y No-Médica
 - Otros Beneficios de Medicaid
 - La Educación Postsecundaria



NUESTROS RECURSOS: UN ESFUERZO ALTAMENTE COLABORATIVO

Al principio, el trabajo de CNOW! fue financiado solo por DHW y ICDD. La Administración para la Vida Comunitaria otorgó una subvención de cinco años, llamada Idaho Living Well, fue proveída por la Administración para la Vida Comunitaria (ACL por sus siglas en inglés) al Centro por las Discapacidades y el Desarrollo Humano de la Universidad de Idaho (CDHD por sus siglas en inglés). Esta subvención ha agregado más fondos para completar el trabajo sobre las recomendaciones específicas de CNOW!. Los socios de CDHD en la subvención de Idaho Living Well son DHW, ICDD y DisAbility Rights Idaho (DRI por sus siglas en inglés).

Los socios coordinan la financiación, la administración y las actividades del grupo de trabajo para asegurarse de que las personas con I/DD y familiares tienen la voz principal en este proceso. Los socios están comprometidos de proveerles a los miembros de CNOW! el apoyo y la información necesaria para hacer el trabajo y crear el espacio para que las personas con I/DD y los defensores de la familia estudien, discutan y desarrollen los productos de CNOW! Los socios apoyan el proceso, están comprometidos con los productos, jy dedicados de ver la visión de CNOW! hecha una realidad.

Además, la Oficina de Servicios para Discapacidades del Desarrollo de Medicaid (BDDS, por sus siglas en inglés) tiene una subvención técnica del Centro Nacional para Avanzar las Prácticas y los Sistemas (NCAPPS, por sus siglas en inglés). Esta subvención provee la asistencia técnica para la planificación centrada en la persona en CNOW! y en todos los programas del DHW.

El Personal se asegura de que los materiales producidos por CNOW! están en lenguaje sencillo y que todos los materiales se traduzcan al español. Se proveen dos intérpretes de español durante las reuniones, así como un servicio de subtítulos. El ICDD apoya a las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo y familiares para tener una voz significativa en las reuniones de la Comunidad NOW!, ya sean presenciales o virtuales.













NUESTRA RESPUESTA AL COVID-19

Con COVID-19, CNOW! continuó su trabajo, pasando de reuniones presenciales a reuniones virtuales para proteger a todos. Los miembros y el personal de apoyo de CNOW! tomaron su tiempo para resolver cómo recopilar y compartir información, coordinar y realizar las reuniones virtuales, facilitar y documentar las discusiones en un formato diferente con dinámicas diferentes y continuar proporcionando ediciones de materiales en lenguaje sencillo. Toda la información fue traducida al español. El ICDD creó videos en inglés y español sobre cómo navegar Zoom, la plataforma virtual utilizada una vez que COVID-19 hizo que no fuera seguro reunirse en persona. Esta capacitación también incluyó cómo usar el canal de acceso al idioma, la función de chat y cómo activar la función de subtítulos. Los esfuerzos de preparación y coordinación toman más tiempo, las reuniones deben ser de menos duración para adaptarse a la fatiga de Zoom, y algunas líneas de tiempo se forzaron a cambiar.

COVID ha sido un desafío a nivel personal y laboral, pero CNOW! se ha adaptado al nuevo formato, continua su trabajo y logró el progreso significativo.

II. COMMUNITY NOW! 2020

Los miembros de CNOW! incluyen a las personas con I/DD, los defensores de la familia, los proveedores y las personas de las organizaciones de las partes interesadas. En el 2020, CNOW! agregó a 10 personas con I/DD y defensores de la familia de la comunidad latina. La Tabla 2 en la página siguiente muestra la membresía actual de CNOW!



Este ha sido un año difícil. A causa de Covid, nuestra vida comunitaria se ha alterado enormemente. Estamos agradecidos por el aire libre y Zoom para ayudarnos a mantenernos en contacto y sanos. Participar en Community NOW! es muy importante para nosotros. La habilidad de estar en contacto y contribuir a Community NOW! vía Zoom ha sido un reto, pero enormemente gratificante. Me encanta que los organizadores de Community NOW! han encontrado una manera de continuar juntando perspectivas, comentarios e historias de defensores(as) durante estos meses desafiantes. Sentimos que nos escuchan y aprecian. ¡Gracias!

Nora and Hannah Jehn

Sesenta y nueve (69) miembros forman el Grupo Completo de Partes Interesadas de CNOW! En el 2020 el grupo tuvo sus reuniones semestrales periódicas en octubre de 2019 y junio de 2020. En estas reuniones, revisaron y proporcionaron comentarios sobre los productos del grupo de trabajo. CNOW! también tuvo las siguientes reuniones especiales:

1. Una reunión de toda la CNOW! para entender el alcance, el estado y los problemas relacionados con la demanda KW v. Armstrong y dar sus opiniones sobre la mejor manera de avanzar.

Table 2 La Membresía de Community NOW!				
Autodefensores	11			
Autodelelisores	6	Latino		
Defensores de la	5			
Familia	6	Latino		
Conector Comunitario	1	Latina		
Proveedores	13			
	28	Consejo de Idaho sobre las Discapacidades del Desarrollo		
		Centro por las Discapacidades y el Desarrollo Humano		
Partes Interesadas		Departamento de Salud y Bienestar		
		DisAbility Rights Idaho		
		Rehabilitación Vocacional		
		Unión Americana por las		
		Libertades Civiles		
		Oficina del Procurador General		
TOTAL	69			

2. Una serie de reuniones de 4 partes con 10 personas de CNOW con I/DD y 5 Defensores de la Familia para revisar y proveer comentarios sobre las propuestas de la Selección de Servicios de Medicaid.

El trabajo de CNOW! es realizado por dos grupos asesores y varios Grupos de Trabajo de Implementación (IWGs, por sus siglas en inglés):

- El Comité Asesor Defensor
- El Grupo Asesor Culturalmente Sensible
- La Planificación Centrada en la Persona
- La Capacitación de Autodefensa
- La Capacitación y Trayectoria Profesional de Apoyo Directo (beFair 2 DirectCare, Cjusto Para el Cuidado Directo en español)
- La Garantía de Calidad para la Reportar y Monitorear el Abuso/Maltrato y Descuido Además de los grupos de trabajo, el ICDD (por sus siglas en inglés) está trabajando en las oportunidades relacionadas con el Diagnóstico Doble, y Medicaid está desarrollando propuestas para una selección de servicios nueva para que el modelo de presupuesto nuevo apoye a los servicios que quieren y necesitan los adultos con I/DD y familiares. La Tabla 3 a continuación muestra donde los esfuerzos del grupo de trabajo abordan las 17 recomendaciones.

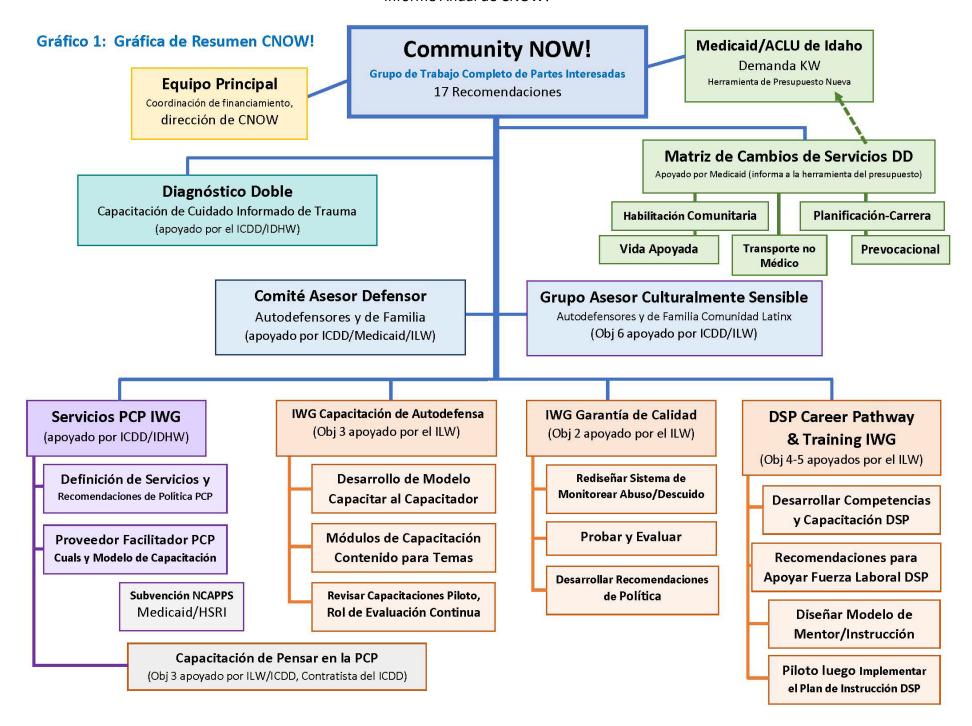
Table 3 Grupo De Trabajo Abordan Las 17 Recomendaciones							
Recomendación CNOW!	Planificación Centrada en la Persona	Capacitación de Autodefensa	Profesional de Apoyo Directo	Garantía de Calidad	Grupo Asesor Culturalmente Sensible	Diagnóstico Doble	Selección de Servicios Medicaid
1	Х					х	Х
2	Х					Х	Х
3	Х						Х
4	Х	х		Х	Х		Х
5	Х						Х
6							Х
7	Х						
8						х	
9							Х
10			Х		х		Х
11		х	Х				
12							Х
13	Х						
14							Х
15	Х						Х
16				Х			Х
17							Х

El trabajo de CNOW! es coordinado por el Grupo Principal de CNOW!, un grupo de representantes de las entidades de financiamiento de CNOW!, el personal legal de ACLU y AG, e individuos con I/DD y familiares. El Gráfico 1 en la siguiente página muestra como CNOW! está organizada.

Los productos del grupo de trabajo de CNOW! se encuentran en varias etapas de desarrollo. Hay una serie de productos con la aprobación final de CNOW! listos para ser adoptados por la política o implementados en práctica; algunos todavía están desarrollando los detalles de sus propuestas; la mayoría tiene un componente de capitación para desarrollar.



En el 2020 Matt Wimmer, Administrador de la División de Medicaid del DHW, elogió a CNOW! Señalo que los esfuerzos y el trabajo de CNOW! van más allá de la obligación legal de DHW de comprometerse con los participantes por medio de la demanda KW. El proceso de proveerles a las personas y familiares la voz principal le provee a Medicaid la oportunidad de rediseñar el sistema de una manera que esta apoya mejor las necesidades de las personas. El Administrador dijo que Medicaid está comprometido a mantener el proceso de CNOW! en el futuro.



LOS GRUPOS ASESORES DE ¡CNOW! 2020

Dos grupos asesores revisan y proveen comentarios sobre los materiales de la ¡CNOW! Lo siguiente resume su propósito y las actividades de 2020.

El Comité Asesor Defensor (AAC, por sus siglas en inglés)

El AAC es un grupo de individuos con discapacidades intelectuales y del desarrollo (I/DD, por sus siglas en inglés) y Defensores de la Familia quienes proveen sus perspectivas sobre el trabajo completado antes de que esos productos de trabajo se les presentan a todos los miembros de CNOW! El AAC también responde a las preguntas de los miembros de CNOW! sobre cómo mejor diseñar un servicio. El Gráfico 2 en la próxima página muestra cómo los temas de los grupos de trabajo dirigen por el AAC.

En 2020, el AAC proveyó sus ideas sobre los artículos siguientes:

- Acta Constitutiva de CNOW!
- Cualificaciones de Facilitador PCP
- Componentes de Modelo de Capacitación de Autodefensa
- Niveles de capacitación Profesional de Apoyo Directo
- Trazando el Método de la Trayectoria de Vida – modelo centrado en la persona y se considera adoptarse en Idaho

El Comité Asesor Defensor

Propósito: Asegurar de que las personas con discapacidades del desarrollo tienen la voz principal y la revisión final de todas las propuestas de CNOW!

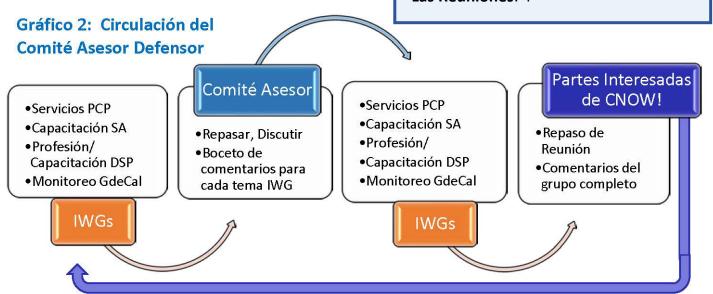
Recomendaciones CNOW!: Asesor en todas

Los Resultados: Los servicios son significativos y eficaces.

La Membresía: 9 (6 Autodefensores, 3

Defensores de la Familia)

Las Reuniones: 4



El Grupo Asesor y Culturalmente Sensible y la Capacitación de Competencia Cultural (CRAG, por sus siglas en inglés)

La comunidad Latinx es una población con escasez de servicios en Idaho. Su voz es vital para desarrollar servicios y apoyos que son competentes cultural y lingüísticamente.

El Grupo Asesor Culturalmente Sensible (CRAG, por sus siglas en inglés) es un grupo de individuos con I/DD y familiares quienes son de la comunidad hispanohablante. El ICDD

formó el CRAG a principios de 2019 y proveyó capacitación durante ese año para que los miembros aprendieran de la demanda KW vs. Armstrong, el sistema de servicio para la discapacidad del desarrollo, los servicios de los tribunales y para la crisis, la planificación centrada en la persona, la Ley del 2000 de la Declaración de Derechos para la Asistencia por Discapacidades del Desarrollo, y por qué se necesita su voz para crear servicios que son competentes cultural y lingüísticamente. Su rol en CNOW! es para compartir su experiencia de vida sobre los servicios que la comunidad hispanohablante necesita. Adicionalmente, ellos informan la creación de los servicios nuevos compartiendo cómo proveer un servicio para satisfacer mejor las necesidades culturales y lingüísticas de la comunidad Latinx de Idaho

Ser competente culturalmente significa crear materiales y actividades de una manera que

CRAG

Propósito: Desarrollar un sistema de servicio para adultos de la comunidad Latinx de Idaho que es competente cultural y lingüísticamente.

Recomendaciones de CNOW!: Aviso en todas.

LOS Resultados: Capacidad de respuesta cultural aumentada por el sistema de entrega de servicios y confianza aumentada en la comunidad Latinx que sus necesidades se están atendiendo.

La Membresía: 10 (5 Autodefensores, 5 Defensores de la Familia)

Las Reuniones: 5

piensa de la perspectiva y el conocimiento de las per- sonas de culturas diferentes. Es una manera de respetar las ideas y experiencias de vida diferentes y asegurar de que todos tengan una opor-rtunidad igual de participar. La competencia lingüística se trata de proveer información en los idiomas de las personas que recibirán servicios. CNOW! trabaja en la competencia cultural de las dos maneras siguientes:

- 1. Un Grupo Asesor Culturalmente Sensible (CRAG) para incluir la experiencia y las ideas latinas en el proceso de CNOW!
- 2. Un esfuerzo de capacitación para individuos, familiares, proveedores, y otras partes interesadas para ayudar a aumentar su competencia cultural y lingüística, su conocimiento y capacidad.

En octubre de 2019, los miembros del CRAG asistieron a las reuniones CNOW! Sus voces son una parte de las discusiones regulares de CNOW! Para apoyar este esfuerzo, el personal del ICDD tiene pre-reuniones con el grupo para re-visar las agendas de las reuniones y los materiales y para contestar preguntas. Las reuniones posteriores también se programan para contestar preguntas y recibir comentarios adicionales que quizás no se captaron en ¡CNOW!

Los materiales de las reuniones de CNOW! se traducen al español y se distribuyen con paquetes de las reuniones electrónicamente y por correo. Los intérpretes y subtituladores participan en cada reunión. El ICDD trabaja intencionalmente con los mismos dos intérpretes para crear el vocabulario de los intérpretes del sistema de servicio para discapacidades.

En el 2020, el CRAG revisó e hizo comentarios específicos con relación a los productos bocetos siguientes:

- Cualificaciones de Facilitador PCP
- Descripción del Puesto Coordinador para Capacitación de Autodefensa
- Propuesta para Servicio Prevocacional
- Propuesta de Servicio de Planificación De Profesional
- Competencias de Trabajador(a) de Apoyo Directo
- Modelo de Capacitación de Profesional de Apoyo Directo

Los miembros del CRAG le han enseñado a CNOW! que hay una brecha en los servicios para las familias e individuos hispano-hablantes; los servicios no son iguales para todos. Se debe considerar la cultura cuando proveemos servicios y apoyos para nuestros clientes. Nuestra capacidad para para comunicarnos en otros idiomas debe mejorar para que las personas obtengan la información que necesitan para tener acceso y entender los servicios disponibles.



Community NOW! le ha dado a nuestra comunidad hispana las oportunidades de hablar de los problemas que tenemos que enfrentar. También nos has dado respuestas para mejorar las vidas de nuestros familiares, sabiendo que toman en serio nuestras contribuciones.

Ser una parte de este cambio me hace sentir que puedo ayudarle a mi hijo y mi comunidad.

Marilu Moreno

LOS GRUPOS DE TRABAJO PARA LA IMPLEMENTACIÓN 2020

Cuatro IWG (por sus siglas en inglés) trabajan en respuesta a las 17 recomendaciones.

Lo siguiente describe sus logros del 2020.

La Planificación Centrada en la Persona

El PCP IWG está trabajando hacia dos metas:

- Establecer un servicio Facilitación de la Planificación Centrada en la Persona de Medicaid, y
- 2. Aumentar el conocimiento y comprensión por medio de la capacitación para que la práctica centrada en la persona se convierta parte de la forma normal de trabajar con las personas en Idaho.

Para implementar el Servicio de Facilitación de la Planificación Centrada en la Persona, el PCP IWG terminó lo siguiente:

- Una recomendación de Cualificaciones de Facilitador de la Planificación Centrada en la Persona que se aprobó por la membresía de CNOW! Véase el Anexo A para la propuesta completa.
- Una cronología de apoyos de capacitación para el proceso de certificación del (de la) Facilitador(a) de PCP.
- Una gráfica que muestra cómo el proceso de planificación debe aparecer del punto de vista del individuo (Véase el Gráfico 3 en la próxima página).

En el 2021 el Grupo de Trabajo completará el plan de capacitación de facilitador.

La Capacitación de Consideración Centrada en la Persona

El PCP IWG contribuyó al contrato del ICDD que se implementó para proveer la Capacitación de la Consideración Centrada en la Persona a nivel estatal. La primera de muchas sesiones de capacitación se completó este año.

La Planificación Centrada en la Persona

Propósito: Desarrollar e implementar un Sistema de Planificación Centrada en la Persona verdadero.

Las Recomendaciones de CNOW!: #1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 13, 15

Los Resultados: Personas con discapacidades del desarrollo reciben los apoyos que necesitan para vivir la vida de su elección.

La Membresía: 10 (1 Autodefensor(a), 2 Defensores de la Familia, 2 proveedores, 9 partes interesadas)

Las Reuniones: 8 PCP IWG, 5 Subcomité de Capacitación PCP, 9 NCAPPS mensuales

Propósito: Aumentar conocimiento y conciencia de consideración centrada en la persona.

Recomendaciones de CNOW!:

#1, 2, 8

Resultados: Una cultura centrada en la persona por todo el estado de Idaho.

Las Personas capacitadas:

33 (2 Autodefensores, 9 Familia, 11 proveedores, 11 partes interesadas)

Las Reuniones: 1 serie

El modelo de capacitación de la planificación centrada en la persona y práctica incluye reclutando a nuestros propios Capacitadores de Consideración Centrada en la Persona de Idaho para continuar la capacitación en el futuro.

Gráfico 3

Desarrollo del Sistema de Servicio Centrado en la Persona

Perspectiva del Individuo

Facilitador de Planificación CP

Apoya en liderar el proceso y trae a la mesa a las personas apropiadas.
Guía la planificación para ser enfocadas en mis preferencias, ideas, y metas.

Me apoya para liderar la planificación.

Plan Completo de Vida

Acerca de mí, con <u>mis</u> metas y actividades que son significativas para <u>mí</u>. Listas de apoyo, recursos, y conexiones que yo necesito para lograr mis metas.



Asegurando la Calidad

Me pregunta si estoy feliz con las cosas que están pasando, si estoy haciendo las cosas que quiero y alcanzando mis metas Me pregunta si estoy obteniendo el apoyo que yo necesito en la manera en que quiero ser apoyado

Me pregunta lo que funciona ó no y planea los siguientes pasos para cambiar

lo que no esta funcionando.

Medidas de Calidad

Que sean significativas porque personas como yo, quienes usamos los servicios, ayudamos a escribirlas.

Cambios en Servicios DD

Más <u>opciones</u> y control sobre los servicios pagados que uso, cómo es que se me apoya, y haciendo actividades que son <u>significativas para mí</u>.

Comunidad

Recursos, conexiones, y apoyo no pagado que me ayuden a lograr mí visión de una vida buena.



Capacitación para ayudarme a liderar

Capacitación de Pensamiento CP

Para mí, <u>mí personal</u>, y <u>otros</u> <u>apoyadores</u> para aprender a como escucharme mejor y saber como quiero ser apoyado.

Introducción para Planeación de Servicios centrados en la Persona

Para <u>mí</u> y <u>mí familia</u> para aprender como funciona la planeación CP en Idaho y que se espera de un Facilitador de PCP.

Capacitación de Auto Defensa

Capacitación diseñada para <u>mí</u> con muchos temas entre los cuales <u>yo</u>

puedo elegir:

Liderando su reunión de Planificación Auto determinación y Abogacía Haciendo Decisiones-Apoyadas Derechos y Responsabilidades Como Reconocer y Reportar el Abuso, Relaciones Saludables Abogacía en el Empleo Abogacía en la Educación

Capacitación de Autodefensa (SAT IWG, por sus siglas en inglés)

En el 2020, el SAT desarrolló y CNOW! aprobó los productos siguientes:

- Un Modelo de Capacitación de Autodefensa, incluido por completo en el Anexo B
- Una Descripción de Puesto de Coordinador(a) Estatal de Capacitación
- Una Descripción de Puesto de Capacitador(a) de Autodefensa
- Una solicitud y preguntas de entrevista para Capa-citador(a) de Autodefensa
- El SAT IWG también produjo los productos bocetos siguientes:
- Recomendaciones para procedimientos y protocolos
- Recomendaciones sobre cómo continuar el modelo en el futuro

Capacitación de Autodefensa

Propósito: Crear la infraestructura para un programa de capacitación de autodefensa que apoye a las personas con discapacidades como capacitadores y proveer la capacitación a una variedad de partes interesadas enfocándose en la autodefensa, la elección y los derechos.

Las Recomendaciones de CNOW!: #4, 11

Los Resultados: Los capacitadores, los adultos y familiares aumentan su conocimiento y sus habilidades prácticas de la autodefensa, y otros aumentan su conocimiento y capacidad para reconocer y apoyar la elección individual.

La Membresía: 9 (6 Autodefensores, 1 Defensor de la Familia, 3 proveedores, 1 parte interesada)

Las Reuniones: 10

En el 2021, el Grupo de Trabajo

desarrollará los objetivos de aprendizaje para los módulos de capacitación de autodefensa y harán recomendaciones sobre el formato de los módulos.

Proveedor de Apoyo Directo (DSP IWG, por sus siglas en inglés)

En el 2020, CNOW! aprobó lo siguiente del DSP IWG:

- Las recomendaciones del Profesional de Apoyo Directo, incluidas como el Anexo C, y
- La lista de las Competencias Principales, incluida como el Anexo D.

Para ayudar con este esfuerzo, el ICDD y DRI llevaron a cabo hizo un grupo focal de individuos con I/DD sobre su experiencia con los proveedores del apoyo directo.

Esta información se utilizó por el Grupo de Trabajo para desarrollar las propuestas. El personal del DSP IWG presentó las propuestas a 11 proveedores en una reunión de la Asociación de Proveedores de la Comunidad de Idaho (IACP, por sus siglas en inglés).

Las propuestas generalmente fueron bien recibidas, y el grupo planea hacer más alcance con la comunidad para los proveedores para recibir comentarios adicionales.

El DSP IWG también desarrolló un boceto de un sistema de capacitación estratificado y se enfocará en esto en el 2021.

Proveedor de Apoyo Directo

Propósito: Desarrollar las recomendaciones para aumentar las capacidades y el conocimiento de los trabajadores de apoyo directo; proveer maneras para el avance; aumentar la retención.

Las Recomendaciones de CNOW!: #10, 11

Los Resultados: Personal de apoyo disponible y de calidad que se queda y crece en el campo de apoyo directo.

La Membresía: 22 (6 Autodefensores, 2 Defensores de la Familia, 6 proveedores, 8 partes interesadas)

Las Reuniones: 5

Garantía de Calidad – Reportar y Monitorear el Abuso/Maltrato y Descuido (QA IWG, por sus siglas en inglés)

En el 2020, el QA IWG produjo lo siguiente:

- 1. Un resumen del sistema existente en Idaho para reportar y monitorear el abuso. Ese informe describe el sistema actual como un "plato de espaguetis" por el número de las agencias y entidades con parte de la responsabilidad de recibir y procesar los reportes del abuso, descuido, y la explotación.
- 2. Un modelo de lógica. El modelo de lógica muestra lo que se necesita para crear un sistema nuevo para reportar y monitorear. El modelo de lógica es un mapa importante para este proyecto porque identifica una gama amplia de partes interesadas, el trabajo complicado que hacer, la capacitación necesaria, y el tipo de cambio a la política necesario para hacer el sistema una realidad. El modelo de lógica está incluido como el Anexo E.

En el 2021, QA IWG

 desarrollará lo más consistente como sea posible una definición para el abuso, descuido y la explotación financiera y sexual a través de todas las agencias estatales y

Quality Assurance IWG

El Propósito: Establecer un sistema del reportaje y la monitorización del abuso y la negligencia de autodefensores.

Las Recomendaciones de CNOW!: #4, 16 Los Resultados: Aumentar la conciencia,

el sistema efectivo, los reportajes iniciales, satisfacción con los resultados de los reportajes y la monitorización.

La Membresía: 23 (6 Autodefensores, 2 Defensores de la Familia, 3 proveedores, 12 partes interesadas)

Las Reuniones: 5

organizaciones apropiadas. El grupo de trabajo también planea

- 2. Producir dos estudios separados.
 - a. Una se enfocará en los procesos de reportar y monitorear, procedimientos, y responsabilidad para las víctimas del abuso que tienen una discapacidad.
 - b. La segunda será una colección de las historias de las vidas de los individuos sobre su experiencia con el sistema para informar recomendaciones futuras y la política pública.
- 3. Organizarse en subcomités para desarrollar la capacitación que se necesita sobre el abuso, descuido y la explotación para los individuos, miembros de la familia, los proveedores y otras partes interesadas



¡Comunidad AHORA! se trata de ayudar a las personas con discapacidades a vivir una vida completa y colorida.

SELECCIÓN DE SERVICIO MEDICAID

El Medicaid Bureau of Developmental Disability Services (BDDS, por sus siglas en inglés para el Buró de Servicios sobre la Discapacidad del Desarrollo, en español) está proponiendo mejoras a su selección de servicios para la discapacidad del desarrollo en respuesta a las Recomendaciones de CNOW! Los servicios propues-tos se han diseñado para mejor cumplir con las necesidades de los individuos y se incluirán en el desarrollo de la herramienta del presupuesto nueva. Las propues- tas de Medicaid incluyen lo siguiente:

- Cambiar el servicio de habilitación residencial para darles a los adultos más elección y control sobre quien podría apoyarlos en cómo ellos pasan su día. Esto les permite a ellos elegir otros servicios durante el día que están afuera de la habilitación residencial.
- Agregar un Servicio Prevocacional para ayudarles a los individuos desarrollar habilidades generales que son útiles para cualquier empleo en la comunidad.
- Agregar un Servicio para la Planificación de Las Reuniones: 4 Profesión para ayudarles a las personas identificar el tipo de trabajo que ellos quieren hacer, explorar las opciones de empleo, y encontrar y entrevistar para empleos
- Agregar un Servicio de Habilitación Comunitaria para apoyar a alguien hacer cosas que ellos quieren hacer en la comunidad y las habilidades para hacerlos de forma segura.
- Cambiar el Servicio de Transportación No-Médica para aumentar el número de millas que un individuo puede usar para hacer cosas que ellos quieren hacer en la comunidad.
- Agregar a un Servicio para la Facilitación de la Planificación Centrada en la Persona para ayudarle a las personas planear para toda su vida.

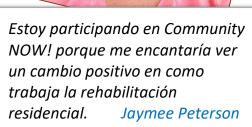
Selección de Servicio Medicaid

El Propósito: Desarrollar una selección de servicios pagados por Medicaid que mejor cumplen las necesidades de adultos con I/DD

Las Recomendaciones de CNOW!: #1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 17

Los Resultados: Los adultos pueden vivir sus mejores vidas; los servicios son significativos y eficaces

El Alcance: 11 Autodefensores, 5 Defensores de Familia, 7 de organizaciones defensoras, 8 DHW, 3 otras



Para desarrollar las mejoras de servicios propuestas, DHW usó la información que aprendió de las siguientes actividades:

- Las reuniones de CNOW! temprana que resultó en las recomendaciones;
- Reuniones múltiples donde los miembros de CNOW! ayudaron a identificar y perfeccionar las prioridades para mejoras del Departamento;
- Dos giras de Community NOW! a lo largo de estado para escuchar y capturar;
- Reuniones de CNOW! y de Grupo de Trabajo para desarrollar el Servicios para la Facilitación de la Planificación PCP; y
- Cuatro reuniones durante el verano de 2020 con autodefensores y miembros de la familia para obtener contribuciones y recomendaciones sobre los detalles de servicio.

MÁS ACTIVIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Los socios de CNOW! están dirigiendo otro trabajo para apoyar las 17 Recomendaciones. A continuación, está una lista de algunas de estas.

El Diagnóstico Doble

El diagnóstico doble es cuando un individuo tiene ambos un diagnóstico de salud mental y discapacidad del desarrollo/intelectual. La Recomendación CNOW! #8 le pide al estado que "provea servicios que cumplan las necesidades de los adultos con el diagnóstico doble."

En abril de 2020, los miembros de Medicaid Matters (Medicaid Importa, en español), una Coalición apoyado por los socios de la Red DD (CDHD, DRI and ICDD) se comunicó con individuos con I/DD y sus familias por medio de una encuesta en línea y

El Diagnóstico Doble

El Propósito: Aumentar nuestro conocimiento del diagnóstico doble y las habilidades del cuidado informado para el trauma

Recomendaciones CNOW!: #1, 2, 8

Los Resultados: La prestación de

servicios eficaces

El Alcance: 215 (14 individuos,

102 familiares, 99 otros)

telefónica. El propósito de esta encuesta fue para enterarse de cómo estaban superando la pandemia COVID-19 y la orden de quedarse en casa los individuos y familiares. Por medio de esta encuesta, el ICDD aprendió que muchos individuos y familiares estaban teniendo dificultades y dijeron que necesitaban apoyo y recursos para ayudarles a superar la situación. Después de aprender lo que se aprendió por medio de la encuesta, el Consejo presentó una serie de seminarios en el sitio web sobre los servicios durante la pandemia y como mantener la salud mental y superarla. Estos seminarios en el sitio web se proveyeron por medio de Zoom con intérpretes de

español y un servicio de subtítulos. Un total de 215 personas (14 individuos con I/DD, 102 familiares y 99 otros) asistieron uno o más de los seminarios en el sitio web.

En el otoño del 2019, DHW emitió una Petición para solicitar Información de ideas para mejorar el contrato del cuidado administrado de la salud conductual. Debido a que el contrato actual se vencerá el próximo año, esta petición para solicitar ideas fue para aprender de las partes interesadas antes de publicar una Petición para Propuestas nueva. El ICDD albergó una reunión para lluvia de ideas colaborativa con otras organizaciones defensoras incluyendo DRI, el State Independent Living Council (SILC, siglas en inglés para el Consejo Estatal para Vivir de Forma Independiente, en español), y Idaho Parent Unlimited, Inc. (IPUL, por sus siglas en inglés para Padres Ilimitados de Idaho, en español). El Consejo juntó todos los comentarios y los envió en nombre de las organizaciones. DHW recientemente reportó incorporar todas las recomendaciones sugeridas por el trabajo colaborativo.

El miembro de CNOW! James Steed fue nombrado como un miembro asesor de la mesa directiva a la Mesa Directiva del Centro Nacional de Capacitación para la Discapacidad del Desarrollo y Salud Mental presentada por el Centro de Utah para las Personas con Discapacidades. El continúa prestando servicios en esta mesa directiva.

La Toma de Decisiones Apoyada

El valor básico de las Recomendaciones de CNOW! es que las personas con I/DD tienen el derecho de dirigir sus propias vidas y tomar sus propias elecciones. Ellos quieren y necesitan tener la mejor información disponible para que ellos tomen las mejores elecciones para ellos mismos.

La toma de decisiones apoyada es una manera de proveer apoyos y servicios que le ayudan a un adulto con una discapacidad tomar sus propias decisiones de él o ella dependiendo en amigos de confianza, familiares, profesionales, y otros.

Los socios de CNOW! están trabajando para incluir las prácticas de la toma de decisiones apoyada en el sistema de



apoyo de la discapacidad del desarrollo en todos niveles, y específicamente en la tutela. Se ha llevado a cabo alguna capacitación y se están desarrollando módulos de capacitación nuevos. Mientras que el entorno COVID-19 ha demorado algunas actividades, DRI ha implementado parte de su proyecto piloto de capacitación. El proyecto tuvo 7 capacitaciones llegando a 142 individuos.

Recientemente, la capacitación ha expandido para incluir los servicios de transición para llegar a los jóvenes y adultos que están recibiendo servicios educativos.

III. 2021

Todos queremos vivir nuestras propias vidas, disfrutar a nuestros amigos y familia, participar en las actividades que nos interesan, tener acceso a las cosas que necesitamos, y seguir nuestras metas. Las personas con I/DD quieren lo mismo. A veces el apoyo y los servicios diseñados para ayudarles hacer eso no son tan buenos como deberían ser. Los recursos se desperdician si no son lo que los individuos quieren y necesitan. La CNOW! se trata de apoyar a los individuos dirigir sus propias vidas y asegurar que los recursos que están disponibles para ayudarles son significativos. Es trabajo críticamente importante.

Los grupos de trabajo del 2021 continuarán a desarrollar sus productos y propuestas. Se identificarán y definirán los recursos de capacitación que se necesitan para apoyar esas propuestas. El CRAG continuará despertando la conciencia cultural y lingüística y mejorar los productos de su perspectiva. El AAC asegurará que las propuestas son las mejores que puedan ser para apoyar más efectivamente la realidad de un individuo. La diversidad de servicios propuesta se moverá a la etapa del desarrollo de la política.

Pero permanecen las preguntas difíciles.

- ¿Pueden las agencias estatales y otras organizaciones alinearse alrededor de un solo sistema de reportar y monitorear el abuso y descuido?
- ¿Tendrán Medicaid y otros socios los recursos necesarios para hacer ajustes? ¿Elaborar puestos de trabajo nuevos? ¿Almacenar un recurso de capacitación?
- ¿Apoyará la Legislatura propuestas de política que apoyan los adultos con I/DD y sus familiares?
- ¿Podemos realinear como financiamos los servicios, y, además, podemos admitir que necesitamos más dinero para hacer estos servicios una realidad?

La CNOW! desea una estrategia centrada en la persona por todo el sistema de la discapacidad del desarrollo y una cultura centrada en la persona a lo largo del estado. La CNOW! está comprometido a crear un sistema donde los apoyos están dirigidos a las necesidades y deseos específicos del individuo como los determina el individuo. La CNOW! también está comprometido de usar cualesquiera recursos que estén disponibles para apoyar a los individuos de la manera más responsable y significativamente fiscalmente.

En el 2021, la CNOW! pide que ustedes nos ayuden a contestar estas preguntas difíciles. Les pedimos que nos ayuden a encontrar soluciones que trabajan y hacer las 17 recomendaciones de CNOW! una realidad.

Yo participo en Community Now como una respuesta a la confianza que ustedes ven en la cara de nuestra hija.

Con participantes comprometidos y defensores de todos tipos, adultos con I/DD tienen la esperanza que serán vistos y tratados como personas enteras, y ser incluidos en una comunidad functional y comprensiva basada en escuchar profundamente y el respeto.

Aunque Eva no pueda hablar, ella sabe y confía que será escuchada por esos que son leales a sus preferencias y dignidad, y que harán acomodación eficaz para honrar eso en el presente, que lleva a una acción más compasiva como una manera de vida.



Quiero mencionar que Community Now! es una fuerza poderosa porque avanza lo que todas las comunidades verdaderas tienen en común: la aceptación de todos tipos de personas, y permitirles a los miembros ser quienes son. Esta actitud receptiva es el pegamento social que abre la puerta al aprecio y a menudo al afecto. Community Now! está al frente de las acciones de apoyo compasivas y éticas, y estoy orgulloso de ser parte de esto.

William 'Ned' Fowkes
Padre y cotutor de Eva Fowkes

Attachment A: Los Servicios de Facilitación de la Planificación Centrada en la Persona - Las Cualificaciones y la Certificación del Proveedor

Las Recomendaciones para el Grupo de las Partes Interesadas de Community NOW!

Lo qué hemos aprendido:

El Grupo de Trabajo de la Implementación de la Planificación Centrada en la Persona (PCP, por sus siglas en inglés) ha estado aprendiendo todo lo que podemos acerca de qué tipo de modelos PCP se están usando actualmente y disponibles en nuestro país para crear lo que Community Now! quiere como un(a) Facilitador(a) PCP. Un(a) Facilitador(a) deberá tener experiencia, completar la capacitación y cumplir con todos los requisitos de cualificación para certificarse y proveer este servicio en Idaho.

Hemos encontrado un sistema con las herramientas que podemos usar y adaptar como se necesite para ayudarles a los/las Facilitadores/as PCP, adultos y los equipos de apoyo con mejorar la Planificación Centrada en la Persona en Idaho. Este sistema se llama **Charting the LifeCourse (Trazando la Trayectoria de la Vida, en español)**. Este fue creado por la Universidad de Missouri, Kansas City (UMKC, por sus siglas en inglés) usando dólares de una subvención. Esto hace el sistema muy accesible y adaptable para nosotros.

Hemos tomado las recomendaciones de Community NOW!, el Comité Asesor, el aporte de otros estados, y el apoyo de asistencia técnica que hemos recibido vía la subvención NCAPPS en guiar estas recomendaciones finales. Hemos determinado que, para certificarse, se les requerirá a los/las facilitadores/as PCP de Idaho capacitación de las herramientas Charting the LifeCourse (Trazando la Trayectoria de la Vida, en español) además de las competencias y los procesos específicos para Idaho. A continuación, está un esquema de nuestras recomendaciones finales de la Cualificaciones del/de la Facilitador/a PCP de Idaho.

Las Cualificaciones y la Certificación del Proveedor

Edad Mínima: 21 años

Educación: Un(a) Facilitador(a) PCP debe tener un(a) Título Universitario (Licenciatura) en los servicios humanos o un campo relacionado.

<u>Exención al Requisito de Educación</u>: Los/Las Facilitadores/as PCP capacitados sin cursos al nivel universitario pueden aplicar para la certificación pero deben demostrar que ellos/ellas tienen habilidades y conocimiento que típicamente se obtiene completando cursos universitarios u otra capacitación/u otros talleres

que cuentan hacia un título universitario en el campo de servicios humanos y/o habilidades requeridas especializadas y experiencia que cumple con una necesidad insatisfecha dentro de su comunidad o cultura.

Experiencia de Trabajo: Un(a) Facilitador(a) PCP debe tener un mínimo de 2.000 horas dentro de los últimos tres años de experiencia verificada con la población atendida bajo el programa Medicaid específico y conocimiento de los servicios y recursos en el campo de las discapacidades del desarrollo.

Comprobación de Antecedentes: Debe pasar la comprobación de antecedentes penales del IDHW.

La Capacitación Requerida: Debe con éxito completar la capacitación específica de Idaho que incluye la capacitación de las Herramientas LifeCourse.

LA RECOMENDACIÓN FINAL:	La Explicación
Edad: Un(a) Facilitador(a) PCP debe tener un mínimo de 21 años.	La edad mínima de 21 refleja la línea de tiempo común para completar un(a) Título Universitario (Licenciatura) y provee la oportunidad para experiencia de adulto, profesional, y de la vida.
Educación: Un(a) Facilitador(a) PCP debe tener un(a) Título Universitario (Licenciatura) en los servicios humanos o un campo	Un(a) Título Universitario (Licenciatura) en los Servicios Humanos o campo relacionado ayudará a asegurar experiencia formal y conocimiento acerca de los sistemas de familia, las dinámicas del poder, y las dinámicas sociales/culturales más generales.
relacionado o cumplir con los requisitos bajo una exención.	Exención: Basado en los comentarios/las opiniones del Community NOW, Comité Asesor Defensor y el Comité Asesor Culturalmente Sensible, recomendamos permitirles a los/las candidatos/as de Facilitador(a) PCP capacitado/a sin un(a) Título Universitario (Licenciatura) aplicar para la certificación por medio de una exención.
	Exención: Los/Las Facilitadores/as PCP Capacitados/as sin cursos al nivel universitario pueden aplicar para la certificación pero deben demostrar que ellos/ellas tienen las habilidades y el conocimiento que típicamente se obtienen completando cursos universitarios u otra capacitación/u otros talleres que cuentan hacia un título universitario en el campo de servicios humanos y/o habilidades requeridas especializadas y experiencia que cumple con una necesidad insatisfecha dentro de su comunidad o cultura.

La organización que supervise la certificación seguirá directrices claras acerca de la cantidad de cursos universitarios u otras capacitaciones/u otros talleres que cuentan hacia un(a) título (licenciatura) y cómo un(a) solicitante debe demostrar las habilidades requeridas especializadas relacionadas a una cultura o comunidad específica.

Experiencia de Trabajo:

Un(a) Facilitador(a) PCP debe tener un mínimo de 2.000 horas en los últimos tres años de experiencia verificada con la población atendida bajo el programa Medicaid específico y conocimiento de los servicios y recursos en el campo de las discapacidades del desarrollo.

Las 2.000 horas de la experiencia de trabajo verificada dentro de los tres años puede ser una combinación de experiencia pagada de apoyo/planificación y experiencia personal (trabajo no pagado, voluntario, miembro de la familia) con una variedad de personas. Las horas específicas durante un período de tiempo específico se desarrolló para ser flexible para aquellos que no puedan trabajar tiempo completo; pero aún reflejar volumen significativo de experiencia prestándole servicios a la población.

El conocimiento de los servicios y recursos deberían ser de la experiencia y se mejorará por la capacitación proveída. Esto puede medirse como parte de la evaluación de la capacitación.

La organización que supervise la certificación final seguirá directrices claras acerca de las opciones para los solicitantes de proveer la documentación de la experiencia verificada.

Comprobación de Antecedentes Penales:

Un(a) Facilitador(a) PCP debe con éxito completar el proceso existente para la Comprobación de Antecedentes Penales del Departamento de Salud y Bienestar. Debe pasar el proceso existente del IDHW. Esta es la misma expectativa que los/las Coordinadores/as de Servicios y los/las Intermediarios/as de Apoyo deben cumplir.

Compleción Con Éxito de la Capacitación Requerida:

Un(a) Facilitador(a) PCP debe con éxito completar el programa de capacitación aprobado por el DHW de Idaho Recomendamos la creación un currículo de capacitación de dos partes para los/las Facilitadores/as PCP:

 La capacitación específica Charting the LifeCourse (CtLC, siglas en inglés para Trazando el Curso de la Vida, en español). Explorar las opciones para los/as expertos/as de capacitación CtLC para ayudar con las necesidades de capacitación basada en Idaho.

y demostrar competencia para la certificación.

 Capacitación de competencia específica para Idaho para asegurar el cumplimiento con las recomendaciones CNOW! y la capacitación de los recursos.

La evaluación de la capacitación determinará la compleción con éxito y la competencia.

Todavía está por desarrollarse:

- El currículo de capacitación, período de tiempo, la evaluación, y cualquier otra consideración para la capacitación – Subcomité de Capacitación del IWG de la PCP
- La Recertificación: El período de tiempo y la capacitación continua para mantener y forjar las habilidades nuevas se determinará.

Attachment B: El Modelo de la Capacitación de Autodefensa

El Propósito

Establecer un modelo de la capacitación de autodefensa que cumple con las necesidades del desarrollo de la defensa y el liderazgo de las personas con discapacidades que usan los servicios de apoyo de discapacidad. Desarrollar un grupo de capacitadores por medio de un modelo de capacitar al capacitador. Estos capacitadores facilitarán la capacitación de las personas con discapacidades para aprender las habilidades de abogacía en una variedad de temas. La capacitación es para las personas con discapacidades que reciben los servicios de apoyo de discapacidad, pero otros, incluyendo los miembros de la familia y el personal de apoyo directo, pueden tener acceso a los módulos de la capacitación para aprender cómo apoyar la abogacía individual y la práctica centrada en la persona.

Un propósito de la capacitación es de ayudarle a las personas aprender sobre el proceso de la planificación centrado en la persona, aprender como abogar por sus metas y preferencias, y volverse más activos en desarrollar e implementar sus planes de servicio individuales.

La Esquema y el Alcance

Establecer un(a) coordinador(a) estatal de capacitación que:

- facilita la capacitación para los capacitadores
- provee apoyo para los equipos de capacitación y su equipo de apoyo
- funciona como un punto de contacto para la información de las capacitaciones
- recibe las peticiones para la capacitación, hace la programación, y el registro para los participantes
- es responsable de juntar los datos de satisfacción y resultados de toda la capacitación
- se reporta con la membresía Comunidad Ahora! para informarles del mejoramiento del modelo

Los Capacitadores de Equipo serán personas con discapacidades que han sido seleccionados por medio de un proceso de reclutamiento y solicitud. Los capacitadores quienes son bilingües en Inglés y Español serán reclutados para que esas capacitaciones sean mas accesibles para los individuos que hablan español.

Se le requerirá a cada capacitador completar un **programa de capacitar al capacitador** y será observado/guiado cuando empiecen a presentar las capacitaciones. Cada capacitador recibirá la documentación que ellos han completado el programa de capacitar al capacitador.

Los capacitadores tendrán acceso al **equipo de apoyo** (las secretarias) que también han completado el programa de capacitar al capacitador con la capacitación adicional de cómo apoyar a los capacitadores de autodefensa.

Se les requerirá a los capacitadores (y su apoyo-las secretarias) que completen la **educación continua** y algún tipo de recertificación (está por determinarse).

Se les paga a los capacitadores por proveer las capacitaciones. También se le paga al/a la que apoya al capacitador (la secretaria) para proveerle apoyo a los capacitadores para prepararse y llevar a cabo la capacitación.

Se capacitan a los capacitadores en terreno de cómo facilitar las discusiones y actividades relacionadas a los temas de la capacitación. Los capacitadores no tienen que ser expertos de contenido del tema de cada capacitación, pero deben tener un buen entendimiento de cómo usar los módulos y materiales de capacitación grabados, facilitar las actividades, y trabajar con los expertos del tema de discusión durante la capacitación según se necesite. Las responsabilidades fundamentales incluyen: crear un ambiente acogedor, concentrarse en los contactos personales, facilitar las discusiones, y asegurar que apoyan a todos los participantes de la capacitación a participar.

Un **piloto** de cada tema de capacitación sucederá con una audiencia de prueba para que los capacitadores puedan practicar, se les observe y guie, y el proceso pueda perfeccionarse.

Los Módulos de Capacitación:

Cada módulo de capacitación incluye contenido de un tema específico de la autodefensa:

- La Autodeterminación y Autodefensa
- Dirigir Su Reunión, Sacar el Máximo Provecho de la Planificación Centrada en la Persona
- La Toma de Decisiones Apoyada
- Los Derechos/Las Responsabilidades
- Como Reconocer y Reportar el Abuso/el Descuido/la Explotación
- Las Relaciones Sanas
- El Empleo
- La Educación Superior

Los módulos de capacitación se desarrollan con los autodefensores, los miembros de la familia, y los profesionales – aquellos que son **expertos del tema de discusión** en esa área del tema particular (por ejemplo: la capacitación reciente de la toma de decisiones apoyada incluyó los presentadores lan Bott y Amy Cunningham). Los expertos del tema de discusión en las áreas locales podrían ayudar con la capacitación en persona que se provee en áreas diferentes.

Los módulos de temas se crearán y luego pueden usarse por los capacitadores para que todas las capacitaciones compartan la misma información. Se pueden combinar módulos múltiples durante una capacitación como sea apropiada y se pida. Ejemplo: Cómo reconocer y reportar el abuso/el descuido/la explotación podría combinarse con las relaciones sanas.

Los módulos incorporarán el video y otros formatos para que cualquier módulo pueda bajarse de un sitio web y "tocarse/verse" según se necesite. Los módulos también estarían disponibles para bajarse afuera de las capacitaciones programadas. Los módulos de capacitación serán actualizados con información nueva según sea necesario.

Los módulos de capacitación serán desarrollados teniendo en mente la competencia cultural. Los módulos en borrador serán revisados por los miembros del Grupo Asesor Culturalmente Responsivo. Los módulos serán accesibles para los individuos que hablen español a través de una variedad de formas incluyendo: traducción, subtítulos, narrativos, y materiales en español.

Colaborar para Asegurar el Acceso a la Capacitación:

Será importante colaborar con otras entidades y personas para asegurar de llevar la capacitación a las personas que la necesitan. Trabajar con las agencias proveedoras de servicios locales y otros programas de discapacidad tal como los programas de transición de la escuela secundaria, los centros para vivir de forma independiente, y otros serán clave para encontrar lugares para la capacitación, asegurar que la capacitación es accesible, y apoyar a las personas para participar en la capacitación.

La Promoción y Publicidad de la Capacitación:

Hay que asegurar que la gente que necesite/quiera la capacitación, sepa de esta. Usar una variedad de formas para correr la voz. Las ideas incluyen:

- Crear un sitio de medios público; usar las plataformas de las redes sociales
- Distribuir los materiales de mercadotecnia específicos a las diferentes audiencias
- "Vistazo" introductorio del video preestreno de la capacitación
- Hay que asegurar que las agencias proveedoras de servicios, Casas Familiares Certificadas, y otras partes interesadas reciben información sobre la capacitación disponible
- Enviar una invitación con los anuncios de actualizar el plan anual de la persona
- Hacer llamadas telefónicas, enviar correos electrónicos directamente a las personas

La Garantía de Calidad:

Juntar los datos de la garantía de calidad durante el transcurso del modelo y de todas las partes interesadas. Los puntos fundamentales para los datos de la encuesta/los resultados que se recopilarán incluyen:

- Antes, durante y cuando se termine la sesión de capacitar al capacitador
- Al final de la capacitación que se provee en persona
- Por lo menos una vez cada año obtener comentarios/crítica de los capacitadores y de las secretarias
- > Tener un proceso de satisfacción/opinar anexo a los módulos de capacitación que se pueden bajar

Documentar la Participación:

Se les dará un documento a las personas que asisten y completan la capacitación para mostrar que participaron.

Reportar los comentarios/la crítica y los datos de la garantía de calidad y cualquier recomendación de mejoramiento al Grupo de Trabajo para la Capacitación de Autodefensa CNOW y al Comité Asesor Defensor.

Attachment C: El Modelo de Apoyo y Capacitación para los Trabajadores de Apoyo Directo

BFair 2DirectCare (CJusto Para el CuidadoDirecto, en español) Las Recomendaciones del Grupo de Trabajo

Los Antecedentes:

La meta del grupo de trabajo Idaho bFair 2DirectCare (CJusto Para el CuidadoDirecto, en español) de Idaho es de desarrollar las recomendaciones para un sistema que aumentará las habilidades y el conocimiento de los trabajadores del apoyo directo, así como también proveer las oportunidades para avanzar en la profesión y aumentar la retención en el campo. El grupo de trabajo se reunió cinco veces desde septiembre de 2019 hasta abril de 2020. En esas reuniones, el grupo de trabajo revisó la investigación recopilada por El Centro por las Discapacidades y el Desarrollo Humano de las prácticas mejores para retener, mejorar, y capacitar/entrenar a la fuerza de trabajo de apoyo directo. Debido a la discusión, el compartir de ideas, y las historias personales, las recomendaciones surgieron como se resumen a continuación.

Direct Support Professional Support and Training Model		
LA RECOMENDACIÓN:	La Explicación	
La Recomendación #1: Conjunto Estándar de las Competencias Principales para los Trabajadores de Apoyo Directo	 Crear un conjunto estándar de habilidades requeridas para todos los trabajadores de apoyo directo en Idaho. Establece los roles, las responsabilidades, y las expectativas de los proveedores del apoyo directo. Ayuda a las agencias proveedoras de servicios medir las 	
	habilidades de los trabajadores de apoyo directo e identificar las áreas en necesidad de mejoramiento y capacitación/entrenamiento.	
La Recomendación #2: Código Estándar de Ética para los Trabajadores de Apoyo Directo	 El Código de Ética tendrá las cualidades y acciones que definen el apoyo bueno y ayudará a guiar a los profesionales de apoyo directo en las decisiones difíciles de día a día que ellos pueden enfrentar. 	
	 Usar declaraciones "Yo" en el Código de Ética para reafirmar la idea que el trabajador de apoyo directo está comprometido a este tipo de apoyo. 	
	 El Código de Ética necesita incorporarse en las directrices de Salud y Bienestar y el Código Administrativo de Idaho para reafirmar su importancia más. 	

Direct Support Professional Support and Training Model		
LA RECOMENDACIÓN:	La Explicación	
La Recomendación #3:	El Nivel Uno:	
La Recomendación #3: Sistema de Capacitación de Tres Niveles para los Trabajadores de Apoyo Directo	 El primer nivel sería la capacitación requerida para todos los trabajadores de apoyo directo. Esta se completaría dentro del primer año de empleo. La capacitación incluiría la capacitación en-persona y el desarrollo de habilidades práctico con supervisión y comentarios/crítica. La capacitación también se enfocará en las necesidades y deseos únicos de todos los que reciben servicios para incluir los estilos de comunicación preferidos, los apoyos necesarios, y otras preferencias personales. Las pruebas del conocimiento de los trabajadores de apoyo directo serán por medio de exámenes de unidad. Un examen final de fin de año será requerido para ser un trabajador de apoyo directo. El Departamento de Idaho de Salud y Bienestar 	
	 expedirá los certificados de compleción. Aquellos que completen el primer año de capacitación recibirán un aumento del salario por hora. Este salario sería transferible a otros puestos de apoyo, siempre y cuando se mantuvo la capacitación continua, y una persona no experimente una pausa en el empleo de más de un año entre las posiciones de apoyo. El Nivel Dos: 	
	 Un segundo nivel de capacitación les permitirá a los trabajadores de apoyo directo continuar sus carreras en el campo, aumentar su pago, y especializar su conocimiento. La capacitación especializada puede incluir: Apoyar a las personas con necesidades de cuidado mayores, apoyar las necesidades de comunicación alternativa, y los apoyos de empleo basados en la comunidad u otros temas. Un aumento de pago por hora se les daría a aquellos que completen toda la capacitación en un área especializada. 	

Direct Support Professional Support and Training Model		
LA RECOMENDACIÓN:	La Explicación	
	 El Nivel Tres: Un nivel de Trabajador Avanzado de Apoyo Directo podría ganarse para aquellos que trabajen por lo menos tres años en el campo y han completado dos o más áreas de contenido de capacitación especializada. Un aumento de pago por hora se les daría a aquellos que completen la capacitación para un trabajador avanzado de apoyo directo. Ocho horas de capacitación se requerirán por año, y esto podría incluir la capacitación específica para el proveedor, capacitación de repaso, y trabajar hacia una especialización. 	
La Recomendación #4: Los Aumentos del Salario del Trabajador de Apoyo Directo	 Los aumentos del salario se basarán en completar la capacitación, el desempeño de trabajo, y la experiencia. Aquellos que elijan el trabajo de apoyo directo como una carrera y cumplan con los requisitos de su trabajo aprobando las competencias y completando la capacitación anual deberían recibir aumentos de pago por hora por sus años de trabajo en el campo. 	
La Recomendación #5: Las evaluaciones de empleado para los Trabajadores de Apoyo Directo y comentarios/crítica regulares	 Deben crearse las evaluaciones de empleado anuales de los trabajadores de apoyo directo. Las evaluaciones deberían incluir las medidas relacionadas a las competencias y el código de ética. Las evaluaciones de empleado incluirán: Los comentarios/crítica directos de los autodefensores y los miembros de la familia sobre los servicios y apoyos que se recibieron—a los cuales deben dárseles la mayor importancia. Los comentarios/crítica del/de la supervisor(a). Los resultados de los exámenes escritos y los exámenes de habilidades que se completaron para ese año. Los comentarios/crítica también deberían proveerse en intervalos regulares durante todo el año. Los comentarios/crítica incluirán comentarios/crítica positiva y sugerencias para las áreas que necesiten mejoramiento. 	

Direct Support Professional Support and Training Model		
LA RECOMENDACIÓN:	La Explicación	
	 Los comentarios/crítica regular deberían basarse en los comentarios/crítica de la persona que está recibiendo los servicios y los comentarios/crítica de los miembros de la familia, así como también de las observaciones del/de la supervisor(a). 	
La Recomendación #6 Crear un sitio web sobre la fuerza laboral de apoyo directo.	El Departamento de Salud y Bienestar debería proveer un sitio web para ayudar a reclutar a las personas para la fuerza laboral de apoyo directo. El sitio web debería incluir:	
	 Los materiales de reclutamiento Un portal de capacitación que contenga los requisitos de capacitación, transcripción de los niveles de logros, certificados, y el acceso fácil a la capacitación y a los materiales de los exámenes Un tablero de trabajos con las oportunidades de empleo ambos en las agencias proveedoras y por medio de la exención de autonomía Información acerca del trabajo como se expresan los demás trabajadores de apoyo directo sobre los beneficios, retos, las expectativas diarias de ser un trabajador de apoyo directo. Videos por los autodefensores y los miembros de la familia explicando cómo los servicios en la casa y basados en la comunidad les permiten vivir una vida completa. 	

Los Próximos Pasos:

- Se recopilarán comentarios/crítica del Comité Asesor Defensor (AAC, por sus siglas en inglés
- También se recopilarán comentarios/crítica de la Asociación de Idaho de Proveedores Comunitarios
- El grupo de trabajo para la Capacitación DSP (siglas en inglés para Proveedores de Apoyo Directo, en español) se reunirá en el otoño para revisar la investigación adicional recopilada por el Centro por las Discapacidades y el Desarrollo Humano sobre las áreas de capacitación y empezar el proceso de desarrollar el contenido para los niveles diferentes de la capacitación de los Trabajadores de Apoyo Directo.

Attachment D: Las Competencias Principales para el Trabajador de Apoyo Directo

Las Competencias Principales para el Trabajador de Apoyo Directo		
La Área de	La Descripción de	Los Ejemplos de habilidad en acción
Competencia	Competencia	
Los Apoyos Centrados en la Persona	El/La trabajador/a de apoyo directo provee apoyo y servicios a las personas que se enfocan en las metas, fortalezas, y necesidades personales de la persona.	 a. Tiene conocimiento del proceso de planificación centrada en la persona y las prácticas centradas en la persona, incluyendo su rol en poner los planes en acción. b. Asiste a la reunión de la planificación centrada en la persona de la persona cuando se le pide (asistir). c. Toma acciones para ayudarles a las personas en la implementación de su plan centrado en la persona. d. Toma el tiempo para conocer a la persona.
		 d. Toma el tiempo para conocer a la persona que ellos apoyan y saben las preferencias de la persona relacionado a sus necesidades de apoyo. e. Actúa y toma en cuenta la persona que ellos apoyan.
La Ética y el Profesionalismo	El/La trabajador/a de apoyo directo apoya a las personas con el nivel máximo de integridad, profesionalismo, y conducta ética.	 a. Entiende y aplica el Código de Ética del Trabajador de Apoyo Directo al apoyo y servicios diarios que ellos proveen. b. Identifica los conflictos de interés potenciales y toma medidas para evitarlos o abordarlos. c. Interactúa profesionalmente con las personas, los compañeros de trabajo, los supervisores, y los demás. Esto incluye hablar profesionalmente sin importar el entorno y mantener los límites profesionales. d. Termina el trabajo asignado de una manera organizada y eficiente, y acepta responsabilidades adicionales según se presentan. e. Responde con calma a las situaciones estresantes.

Las Co	mpetencias Principales par	a el Trabajador de Apoyo Directo
La Área de	La Descripción de	Los Ejemplos de habilidad en acción
Competencia	Competencia	
		 f. Respeta el derecho de privacidad y confidencialidad de una persona. g. Cumple con todas las leyes, reglamentos, y reglas relacionadas a su trabajo y de apoyar a la persona. h. Completa todo el papeleo requerido dentro de las líneas de tiempo requeridas. i. La documentación se completa de una manera objetiva, la cual es respetuosa para la persona. j. La documentación incluye cuando hay una diferencia de opinión.
La Comunicación	El/La trabajador/a de apoyo directo crea un ambiente positivo comunicándose respetuosamente con los compañeros de trabajo, las personas que ellos apoyan, y los miembros de la comunidad.	 a. Se comunica directamente con las personas que apoyan. b. Usa el idioma de identidad preferida de la persona cuando se comunica acerca de la persona (idioma de la gente primero, idioma de identidad primero, etc.) c. Usa el lenguaje corporal y el contacto visual para mostrar su atención para los demás cuando se comunican. d. Monitorea su propio tono de voz y volumen, para expresar respeto cuando está proveyendo los servicios y el apoyo a las personas. e. Escucha a la persona activamente cuando se están comunicando en lugar de hacer suposiciones de lo que se está comunicando. f. Usa los métodos de comunicación preferidos de la persona cuando se comunica con ellos. g. Le comunica a los demás los métodos de comunicación preferidos de la persona, según sea necesario. h. Le comunica verbalmente y por escrito la información apropiada a los compañeros

Las Competencias Principales para el Trabajador de Apoyo Directo		
La Área de Competencia	La Descripción de Competencia	Los Ejemplos de habilidad en acción
		de trabajo y supervisores para asegurar el apoyo apropiado de la persona.
La Abogacía y Los Derechos	El/La trabajador/a de apoyo directo entiende la importancia de proteger los derechos de las personas que ellos apoyan. Y ellos saben cómo abogar por las personas, así como también apoyar la autodefensa y las elecciones de la persona.	 a. Demuestra el conocimiento de los derechos de las personas que apoyan. b. Activamente busca las maneras de apoyar y fomentar la Autodefensa y la Toma de Decisiones Apoyada en las personas que apoyan. c. Le ayuda a las personas con ejercer y entender sus derechos y elecciones disponibles. d. Puede describir obstáculos físicos, sociales, y de sistemas que las personas con discapacidades enfrentan en ejercer sus derechos. e. Entiende lo que es la dignidad de riesgo y cómo apoyar a la persona para tomar elecciones informadas, sin limitar el derecho de la persona de hacer elecciones. f. Activamente toma medidas para proteger los derechos de las personas cuando miran que los demás están violando sus derechos.
La Inclusión Comunitaria y La Red de Contactos	El/La trabajador/a de apoyo directo toma acciones para ayudar a crear una comunidad inclusiva alrededor de las personas que apoyan que incluye: a) los apoyos pagados y no pagados, b) la inclusión de las personas con y sin discapacidades, c) la incorporación de los intereses de la persona, d) el apoyo para la	 a. Colabora con los apoyos pagados y no pagados de la persona para ayudarles a participar en los eventos comunitarios según sea necesario y deseado. b. Sabe de los recursos comunitarios disponibles para la persona para que ellos puedan participar en su comunidad completamente. c. Sabe de las necesidades de apoyo de las personas en la comunidad y toma medidas para asegurar que ellos tienen el apoyo necesario. d. Educa a los miembros de la comunidad de las fortalezas, dones, y preferencias de la

Las Co	mpetencias Principales par	a el Trabajador de Apoyo Directo
La Área de	La Descripción de	Los Ejemplos de habilidad en acción
Competencia	Competencia	
	creación de las relaciones auténticas con los demás.	persona para ayudar a fomentar la participación comunitaria.
		e. Activamente apoya a la persona de tener relaciones auténticas, adecuadas para la edad/de pares, de todos tipos, según la persona las necesite o desee.
		f. Sabe de los apoyos disponibles para empleo comunitario pagado y las oportunidades de servicio comunitario disponibles, si las desee la persona.
La Competencia Cultural	El/La trabajador/a de apoyo directo entiende la competencia cultural y su	 a. Provee los apoyos y servicios que encajan con la cultura o las preferencias de la persona.
	rol en apoyar y proveerle servicios a las personas y a sus familias.	b. Trata de aprender acerca de las culturas diferentes, según sea necesario, para proveer apoyo y servicios mejores.
		 c. Reconoce su propia cultura, sesgos, y privilegio, y reconoce como esos pueden impactar sus interacciones con los demás.
		 d. Respeta las necesidades culturales y preferencias de cada persona.
		e. Ayuda a la persona a participar en las actividades valoradas en su cultura.
La Salud	El/La trabajador/a de apoyo directo tiene conocimiento y habilidades que	 a. Tiene un entendimiento básico de la discapacidad de la persona y sabe las preocupaciones de salud relacionadas a la persona que están apoyando.
promueven la salud, seguridad, y el bienestar de las personas que apoyan.	b. Sabe de las necesidades y las necesidades de apoyo específicas a las personas que están apoyando (es decir, la movilidad, los traslados seguros, las técnicas de descenso, las señales no verbales, etc.)	
		c. Cumple con todas las reglas, los reglamentos y las leyes requeridas para la salud y seguridad y para apoyar a la persona.

Las Competencias Principales para el Trabajador de Apoyo Directo		
La Área de	La Descripción de	Los Ejemplos de habilidad en acción
Competencia	Competencia	
		 d. Activamente apoya a la persona para asegurar que están satisfaciendo sus necesidades de las elecciones de salud y seguridad personal.
		e. Sabe de los obstáculos o problemas comunes relacionados a la salud y seguridad de la persona y toma medidas para minimizarlos.
		f. Tiene el conocimiento de que la sexualidad es una parte de vivir con una discapacidad y sabe cómo apoyar las relacionas sanas de todos los tipos.
		g. Entiende que la orientación sexual y la identidad de género son una parte importante del sentido de identidad de una persona, y debe respetarse.
La Seguridad	El/La trabajador/a de apoyo directo ayuda a asegurar la seguridad de la	 a. Asegura que su concentración y atención completa está en la persona que están apoyando.
	persona que apoyan siendo proactivos y manteniendo su	 Sabe de los problemas relacionados a la seguridad para la persona que están apoyando.
	conocimiento y habilidades al día.	c. Ha aprobado toda la capacitación requerida de los primeros auxilios, RCP, y la administración de medicamentos.
		d. Sabe que hacer en caso de una emergencia mientras apoyan a la persona.
		e. Sabe su rol como una persona obligada a reportar y pueden identificar lo que es el abuso y descuido y saben a dónde reportarlo.
El Bienestar	El/la trabajador/a de apoyo directo apoya el bienestar espiritual,	a. Le ayuda a la persona a encontrar apoyo y actividades que mejoran su bienestar total.

Informe Anual de CNOW!

Las	Las Competencias Principales para el Trabajador de Apoyo Directo		
La Área de	La Descripción de	Los Ejemplos de habilidad en acción	
Competencia	Competencia		
	emocional, y social de la persona.	b. Sabe las prácticas de cocina básicas y saludables y cómo apoyar a la persona en las elecciones de comida saludables, si se necesitan.	
		c. Tiene conocimiento del Cuidado Informado para el Trauma y cómo usarlo con las personas que apoyan.	
		d. Sabe cómo apoyar a la persona en crear relaciones.	

Attachment E: Quality Assurance Reporting and Monitoring Logic Model

ILW Objectivo 2: En asociación con las personas con discapacidades, crear un sistema único, integrado, y basado en la comunidad para reportar y monitorear que reduce el riesgo para las personas con discapacidades que han experimentado el abuso/maltrato, el descuido y la explotación.

Comentarios

Grupo de Trabajo G de C: Defensores y Defensores de Familia, DRI, ICDD, CDHD, APS, IDHW, ICASDV, ICDVVA, Proveedores de Servicio, Las Autoridades, Otros (pueden identificarse al progresar el trabajo)

CAMBIO DE SISTEMA/POLÍTICA

Factores Condicionales

- Financiamiento de la Legislatura para aumento del pago del cuidador, cuidadores de emergencias, y registro
- Cambio reglamen-tario re: definiciones y crear un registro
- Cambios de regla re: licencia y certificacióon de agencia

Actividades

- Identificar, mapear, y crear interacciones y acuerdos entre las agencias para unificar (a) un sistema de reportar y (b) un sistema correspondiente para responder a los informes
- Abogacía (a) apoyar la agencia guardar informes y (b) financiar y guardar el registro de cuidadores

Participantes

- Agencias que reciben los informes
- Agencias que responden a los informes

Productos

- Sistema Centralizada, única para registrar y monitorear todos los informes establecidos
 incluyendo un número para llamar para reportar
- Registro de Cuidadores establecido y linkeado a un solo sistema

Resultados - Mediano

- Informes aumentados
- Se responden a, investigan/entre-vistan los Informes, y sigue la acción y responsabilidad, usando una estrategia informada para el trauma y se ofrecen acomodaciones razonables
- Las Agencias proveen cuidadores de apoyo de emergencias, servicios de postrauma, y servicios de mediación

Resultados - Largo

- Las Agencias comunican los resultados de las investigaciones de los informes
- El sistema de Reportar provee informes de resumen regulares de métricas,

demográficas, etc.

• Las personas, familias, los cuidadores se sienten cómodos haciendo informes y se sienten seguros que el sistema responde

ENTRENAMIENTO

Actividades – Temas de formación	Participantes
El Cuidado informado para el trauma	Todos abajo
El tráfico sexual en Idaho	
Capacitación Dirigida por Iguales sobre:	Personas con discapacidades, Familias,
 Qué es el abuso, descuido, la exploitación 	Cuidadores, Tutores, Trabajadores Sociales, Las Autoridades, Agencias Proveedoras, DSPs,
 La Sexualidad, orientación sexual, el noviazgo, las relaciones, y establecer límites para las personas con discapacidades 	Individuales, Investigadores, Respondedores, Expertos
Ser observante de los cambios del	Familias, Cuidadores, Tutores, Trabajadores
comportamiento como indicador del	Sociales, Las Autoridades, Agencias
abuso	Proveedoras, DSPs, Individuales,
	Investigadores, Respondedores, Expertos
Entrevistas Forenses	Agencias Proveedoras, DSPs, Individuales, Investigadores, Respondedores, Expertos
Leyes para Reportar y lose recursos para	Personal Escolar
los estudiantes y las familias	Contratistas
Asumiendo la competencia de y valorando lose informes de las personas con las discapacidades intelectuales	Clínicos de salud Mental

<u>Productos</u>

- # de capacitaciones y # de participantes
- # módulos de capacitación en línea y # de espectadores
- Alto % de personas satisfechas con las capacitaciones

Resultados - Corto

Entendimiento Aumentado de:

- Que es el abuso, descuido, y la exploitación
- Que son relaciones sanas con la familia, los amigos, cuidadores
- Sexualidad de PWD's
- Derechos a y el proceso para reportar de PWD's

Resultados - Mediano

- Autodefensa aumentada y ejercicio de elección PWD [conexión al ILW Objectivo 3]
- Informes aumentados

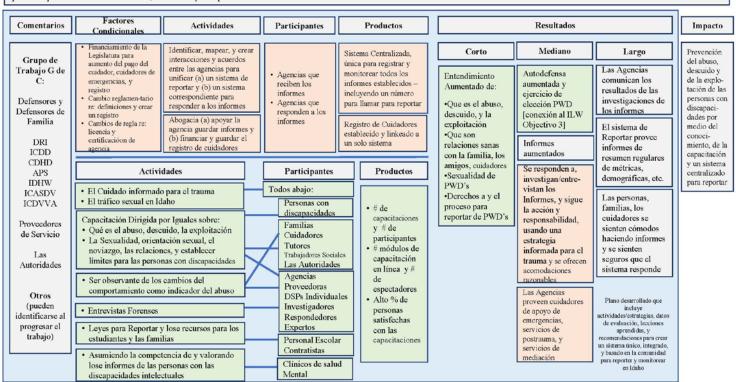
Resultados - Largo

- Las Agencias comunican los resultados de las investigaciones de los informes
- El sistema de Reportar provee informes de resumen regulares de métricas, demográficas, etc.
- Las personas, familias, los cuidadores se sienten cómodos haciendo informes y se sienten seguros que el sistema responde

Plano desarrollado que incluye actividades/estrategias, datos de evaluación, lecciones aprendidas, y recomendaciones para crear un sistema único, integrado, y basado en la comunidad para reporter y monitorear en Idaho

IMPACTO

Prevención del abuso, descuido y de la explo-tación de las personas con discapaci-dades por medio del conoci-miento, de la capacitacióny un sistema centralizado para reporter.



Obj. 2: En asociación con las personas con discapacidades, crear un sistema único, integrado, y basado en la comunidad para reportar y monitorear que reduce el riesgo para las personas con discapacidades que han experimentado el abuso/maltrato, el descuido y la explotación.













Para obtener más información acerca de Community NOW! Vete a

My Choice Matters

https://mychoicematters.idaho.gov/

Este proyecto fue apoyado, en parte, por el número de subvención 1901IDBSCDD, de la Administración de los Estados Unidos para la Vida Comunitaria, Departamento de Salud y Servicios Humanos, Washington, D.C. 20201. Se alienta a los concesionarios que emprenden proyectos con el patrocinio del gobierno a expresar libremente sus conclusiones y conclusiones. Por lo tanto, los puntos de vista u opiniones no representan necesariamente la política oficial de la ACL.