

Estado de Connecticut



Departamento de Servicios del Desarrollo

Ned Lamont, Gobernador
Plan de Cinco Años 2022-2027

Jordan Scheff, Comisionado
Plan Final emitido el 31 de Enero de 2022



supported volunteers talents develop
friends personal strengths voters
individuals life students advocates feel
dignity rights lifelong learning
informed experience civic opportunities
neighbors personal responsibility risk
community work learn
enjoy
live

Contenido

SOBRE EL DEPARTAMENTO	3
MISIÓN	3
VISIÓN	3
INDIVIDUOS Y FAMILIAS	3
APOYO RESIDENCIAL	4
EMPLEO Y APOYO DIURNO	7
APOYOS PARA LA FAMILIA	10
CALIDAD DE VIDA	11
LA FUERZA DE TRABAJO	13
FISCAL	13
CELEBRANDO LOS LOGROS DESDE 2017	18
TRAZANDO EL CURSO DE VIDA CON DDS	23
ANTECEDENTES DE CTLC EN CT	23
DESCRIPCIÓN GENERAL DE CTLC	24
¿CÓMO SE UTILIZAN LAS HERRAMIENTAS CTLC EN CT?	25
PRIORIDADES Y PROGRESO	28
EXPLORANDO POSIBILIDADES: VISIÓN DE DDS POR DOMINIO DE VIDA	29
VIDA COTIDIANA Y EMPLEO	30
VIDA COMUNITARIA	31
VIDA SALUDABLE	32
PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	35
SOCIAL Y ESPIRITUALIDAD	36
DEFENSA Y PARTICIPACIÓN	37
COMENTARIOS RECIBIDOS SOBRE EL BORRADOR DEL PLAN	39
CLAUSURA	43

SOBRE EL DEPARTAMENTO

El Departamento de Servicios del Desarrollo (DDS) es responsable de la planificación, el desarrollo y la administración de servicios completos, amplios e integrados en todo el estado para personas con discapacidad intelectual y personas con diagnóstico médico de síndrome de Prader-Willi. DDS brinda servicios dentro de las asignaciones disponibles a través de un sistema que depende en gran medida de nuestra red de proveedores privados calificados, además de algunos servicios operados por el estado. El DDS también ofrece a las personas y familias la opción de autodirigir sus servicios, lo que puede incluir la contratación de su propio personal. Estos servicios se dividen en términos generales en tres categorías principales: apoyos residenciales (dentro o fuera del hogar), programas diurnos y de empleo, y apoyos familiares. Se ofrecen apoyos auxiliares, como transporte, servicios de interpretación y servicios clínicos, según sea necesario.

MISIÓN

La misión de DDS es asociarse con las personas que apoyamos y sus familias, para apoyar la planificación de por vida y unirse a otros para crear y promover oportunidades significativas para que las personas participen plenamente como miembros valiosos de sus comunidades.

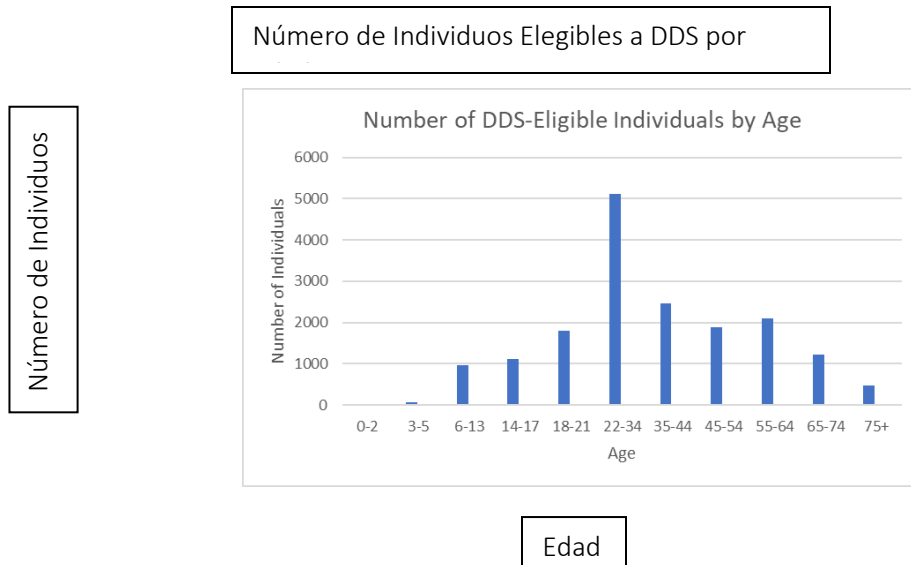
VISIÓN

Todos los ciudadanos apoyados por DDS son valiosos contribuyentes a sus comunidades como familiares, amigos, vecinos, estudiantes, empleados, voluntarios, miembros de asociaciones cívicas y religiosas, votantes y defensores. Estos individuos:

- Viven, aprenden, trabajan y disfrutan de la vida comunitaria en lugares donde puedan utilizar sus fortalezas, talentos y pasiones personales.
- Tienen relaciones seguras, significativas y fortalecedoras.
- Tienen familias que se sienten apoyadas desde los primeros años y a lo largo de su vida.
- Tienen oportunidades de por vida y la asistencia para aprender cosas que les importa.
- Toman decisiones informadas y asumen la responsabilidad de sus vidas y experimentan la dignidad del riesgo.
- Ganan dinero para facilitar la elección personal.
- Conocen sus derechos y responsabilidades y buscan oportunidades para vivir la vida que elijan.

INDIVIDUOS Y FAMILIAS

Se ha determinado que aproximadamente 17,000 personas y sus familias son elegibles para varios apoyos del DDS. La distribución por edades de todas las personas elegibles es:



Si bien el alcance del apoyo que el departamento puede brindar en un año depende de los recursos correspondientes, todas las personas elegibles tienen acceso a por lo menos un mínimo de Servicios de apoyo familiar (descritos a continuación).

APOYO RESIDENCIAL

DDS ofrece una cantidad de apoyos residenciales a personas elegibles dentro de las asignaciones disponibles. Estas opciones de soporte incluyen:

- **Apoyos en el hogar (IHS):** un paquete de servicios y apoyos adaptados para satisfacer las necesidades, objetivos y preferencias de una persona, entregados en su propio hogar o el de su familia. Los apoyos pueden ser proporcionados por proveedores privados o por autodirección (es decir, los empleados son contratados por el individuo o su representante legal), menos de 24 horas por día.

o IHS también se puede proporcionar en una estructura de vivienda de apoyo donde se brinda a una persona los apoyos y servicios necesarios para vivir de forma independiente en un entorno de apartamento. DDS continúa colaborando con agencias hermanas para crear oportunidades adicionales de vivienda de apoyo en todo el estado.

- **Vivienda Compartida:** un servicio de apoyo adaptado individualmente desarrollado en base a las necesidades de apoyo del individuo, enfocado en desarrollar una relación entre el individuo y el compañero de vida que vive en el hogar del individuo. Los apoyos pueden ser proporcionados por proveedores privados o a través de la autodirección (es decir, los empleados son contratados por el individuo o su representante legal), hasta 24 horas por día. El departamento continúa trabajando para definir más claramente este servicio para una adopción generalizada.

- **Hogar Comunitario con Compañeros (CCH):** un hogar familiar privado con licencia del DDS para brindar una residencia y los servicios de apoyo necesarios a tres o menos personas con discapacidad intelectual. Un CCH proporciona un entorno hogareño enriquecedor donde las personas pueden compartir responsabilidades, desarrollar relaciones, ser independientes y tomar sus propias decisiones.

- **Arreglos de Vivienda en la Comunidad (CLA):** hogares con licencia operados por proveedores privados o por DDS (un pequeño número), que ofrecen apoyo a las personas las 24 horas en entornos comunitarios. El 95% de los CLA son operados por proveedores privados.

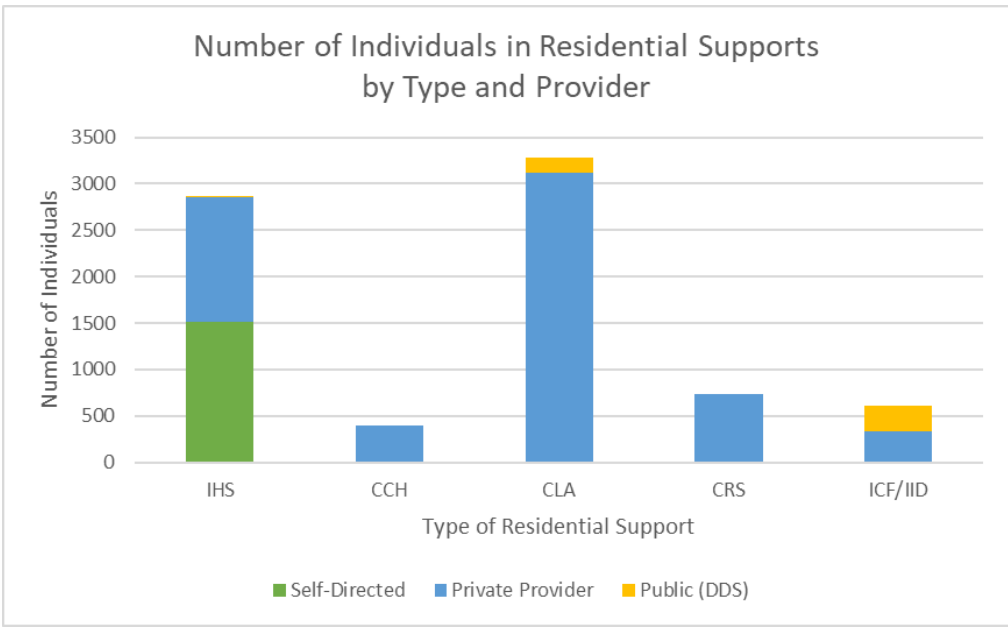
- **Apoyos Residenciales Continuos (CRS):** un arreglo de vivienda compartida para tres o menos personas apoyadas a través de DDS. No tiene licencia como CLA, pero puede brindar apoyo de personal las 24 horas.

- **Centros de Atención Intermedia para Personas con Discapacidades Intelectuales (ICF/IID):** Los ICF/IID brindan atención médica integral e individualizada y servicios de rehabilitación a personas con discapacidad intelectual, por lo general con necesidades más amplias que las que se pueden satisfacer en otros entornos comunitarios. DDS opera ICF/IID en modelos de recinto, autorizados por el Departamento de Salud Pública (Escuela de Capacitación de Southbury, Centros Regionales). También hay algunos ICF/IID privados, financiados a través del Departamento de Servicios Sociales (DSS) y autorizados a través del Departamento de Salud Pública.

Al 30 de junio de 2021, 8,435 personas elegibles recibieron algún tipo de apoyo residencial financiado anualmente. De estas personas, 447 recibieron apoyo en entornos operados por DDS, 5,586 recibieron apoyo de proveedores privados (incluso en CCH) y 1,510 autogestionaron sus servicios. Del 2016 al 2021, el número de personas que autogestionan sus servicios residenciales aumentó de 1,238 a 1,510.

Número de Individuos en Apoyos Residenciales por Tipo y Proveedor

Número de Individuos



Tipo de Apoyo Residencial

Autodirigido	Proveedor Privado	Publico (DDS)
--------------	-------------------	---------------

El 30 de junio del 2021, había 334 personas adicionales apoyadas en ICF/IID privados, así como 558 personas apoyadas en otros tipos de entornos (por ejemplo, centros de atención a largo plazo/enfermería especializada, escuelas residenciales, residencias apoyadas por otras agencias estatales).

Siguiendo las tendencias nacionales, el DDS continúa enfocándose en la independencia y la elección moviéndose hacia apoyos residenciales basados en la comunidad y alejándose de los servicios de cuidado institucionales operados públicamente.

Con este fin, el DDS cerró dos Centros Regionales al comienzo del período anterior del plan de cinco años, dejando tres restantes. Esto, junto con el trabajo continuo del departamento en virtud del *Acuerdo de Conciliación de Messier v. Southbury Training School*, ha reducido el censo en los ICF/IID públicos a 280 personas al 30 de junio del 2021. Según el Acuerdo de Conciliación, los equipos de planificación y apoyo que apoyan las personas que residen en Southbury Training School (STS) ejercen su juicio profesional al recomendar el entorno más integrado en el que se pueden satisfacer las necesidades de cada persona. El departamento está comprometido con la implementación del Acuerdo de Conciliación, ya que brinda a las personas y sus familias o tutores los medios para tomar decisiones informadas con respecto al entorno más apropiado e integrado para cada persona. Al adherirse a un enfoque centrado en la persona, todas las transiciones desde STS y los Centros Regionales ocurren de manera reflexiva y decidida.

Las asignaciones actuales respaldan la provisión continua de servicios residenciales financiados anualmente para un número bastante estable de personas, con aumentos modestos de fondos para el crecimiento del número de casos en áreas específicas cada año (p. ej., niños que superan la edad de las escuelas residenciales o ubicaciones del DCF, personas involucradas en procesos forenses, etc.). DDS mantiene una lista de espera para personas que no pueden ser apoyadas dentro de los recursos disponibles. Al 30 de junio del 2021, había 649 personas viviendo con sus familias o solas que estaban en la lista de espera para servicios residenciales con los estados asignados de "Emergencia" o "Urgente". Además, al 30 de junio del 2021, 248 personas que recibían financiamiento residencial aún tenían necesidades no satisfechas y tenían una necesidad urgente o de emergencia de financiamiento residencial adicional. Otras 950 personas estaban en la Lista de Planificación Residencial con una Necesidad Futura de financiamiento residencial.

EMPLEO Y APOYO DIURNO

DDS ofrece una continuidad de empleo y apoyo diurno a personas elegibles dentro de las asignaciones disponibles. Estas opciones de soporte incluyen:

- **Empleo a Medida:** servicio a través del cual se negocia y personaliza la relación entre empleador y empleado de manera que satisfaga las necesidades tanto del individuo como del empleador en un entorno laboral típico. Los salarios son el salario mínimo o superior y a una tasa comparable a la de otros trabajadores que realizan las mismas tareas.
- **Empleo con apoyo individual (ISE):** apoyos para ayudar a las personas a trabajar como empleados remunerados en entornos laborales que también emplean a personas sin discapacidades. Estos servicios ayudan a las personas a encontrar y solicitar empleos, y ofrecen apoyo de orientación laboral a las personas una vez que se asegura el trabajo.
- **Empleo con apoyo grupal (GSE):** similar a ISE, apoyos para ayudar a las personas a trabajar como empleados remunerados en un grupo, en entornos de trabajo que también emplean a personas sin discapacidad.
- **Prevocacional:** un programa basado en instalaciones que se enfoca en desarrollar habilidades significativas en el área de trabajo, socialización y participación comunitaria.
- **Servicios de empleo de transición:** un servicio ocupacional basado en la comunidad que tiene un límite de tiempo de hasta 3 años (con algunas excepciones). Se enfoca en brindar descubrimiento de carrera,

exploración de carreras, desarrollo de habilidades y autodefensa. El objetivo de este servicio es obtener un empleo competitivo.

- **Opciones de apoyo diurno (DSO):** apoyos que conducen a la adquisición, mejora y retención de habilidades y destrezas para preparar a las personas para el trabajo o la participación en la comunidad, o para apoyar actividades significativas de socialización, ocio y jubilación. Los apoyos incluyen el desarrollo, mantenimiento o mejora de las habilidades de funcionamiento independiente, que incluyen, entre otros: sensor-motor, cognición, aseo personal, higiene, ir al baño, asistencia para desarrollar y mantener amistades de elección y habilidades para usar en las interacciones diarias; el desarrollo de competencias laborales; oportunidades para ganar dinero; y oportunidades para participar en actividades comunitarias.

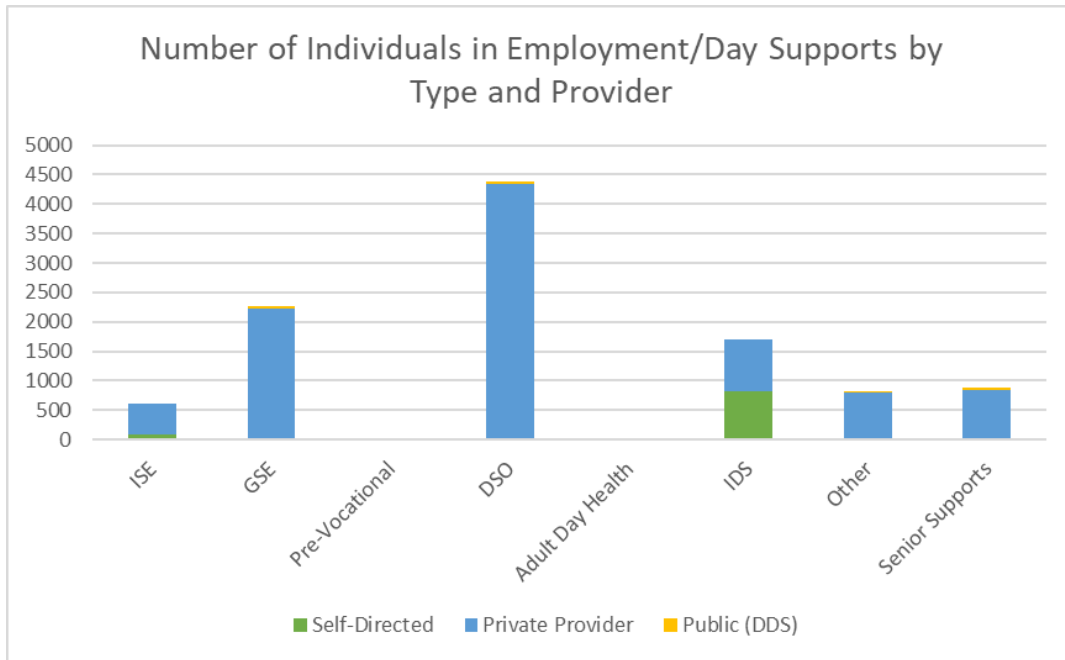
- **Salud diurna para adultos:** apoyos brindados a través de un programa comunitario diseñado para ofrecer una variedad de servicios de apoyo de salud, sociales y relacionados que incluyen, entre otros, socialización, supervisión y control, cuidado personal y nutrición en un entorno de protección durante cualquier parte del día.

- **Apoyos diarios individuales (IDS):** apoyos personalizados que ayudan a las personas a obtener o mantener habilidades para participar de manera más plena y productiva en el trabajo, el ocio o las actividades comunitarias. Esto puede incluir el desarrollo de habilidades de funcionamiento independiente, habilidades de relación, exploración de intereses laborales o programas de jubilación. También puede proporcionar fondos para apoyar al personal de las personas que tienen sus propios negocios.

- **Apoyos para personas mayores:** se enfoca en prevenir el aislamiento, mantener las habilidades y estimular las interacciones sociales con otros para los participantes mayores. El servicio se puede proporcionar en el hogar de una persona.

Al 30 de junio del 2021, 10,671 personas recibieron algún tipo de empleo financiado anualmente o apoyo diurno a través del DDS. De estas personas, 124 recibieron apoyo a través de programas operados por el DDS, 9,635 recibieron apoyo de proveedores privados y 912 autodirigieron sus servicios.

Número de Individuos en Apoyos de Empleo/Diurnos por Tipo y Proveedor



Autodirigido

Proveedor Privado

Publico (DDS)

El 30 de junio del 2021, había 273 personas adicionales comprometidas en un empleo competitivo sin apoyo, y 3,675 personas apoyadas en otros tipos de entornos (por ejemplo, a través de una agencia de educación local, escuelas residenciales, etc.).

Connecticut se ha involucrado plenamente en un movimiento nacional hacia el empleo competitivo para las personas apoyadas por el DDS. Como agencia de Empleo Primero, creemos que todos pueden trabajar y que hay un trabajo para todos. Nuestro trabajo consiste en ser creativos y persistentes en la prestación de apoyo, mientras nos asociamos con la comunidad empresarial, para ayudar a las personas con discapacidad intelectual a encontrar, obtener y conservar un salario real. Según la encuesta de Indicadores Básicos Nacionales del 2018-2019, Connecticut todavía ocupaba el primer lugar, y significativamente por encima del promedio nacional, en porcentaje de personas en Empleo Comunitario.

Además, el departamento continúa rediseñando nuestros apoyos diarios y de empleo para garantizar el cumplimiento de la orientación federal, incluida la Ley de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral. DDS continúa asociándose con la Red de Liderazgo de Empleo Apoyado, para colaborar con otros estados y expertos nacionales. DDS también trabaja con socios en todo el estado, utilizando plataformas como el Consejo de la Fuerza Laboral del Gobernador para crear conexiones de empleo y oportunidades para personas con discapacidad intelectual. Esperamos que el empleo continúe siendo un área importante de enfoque y cambio para el departamento en los próximos años.

APOYOS PARA LA FAMILIA

Todas las personas elegibles pueden recibir, como mínimo, Apoyos Para la Familia. Este apoyo intermitente para las personas y sus familias se centra principalmente en aquellas personas que no cuentan con algunos de los apoyos financiados anualmente descritos en las secciones anteriores. Los apoyos para la familia incluyen servicios de descanso, equipos de apoyo familiar y subvenciones de apoyo familiar, además de la gestión de casos.

A las personas se les asignan administradores de casos específicos cuando tienen un apoyo financiado anualmente. El DDS también emplea administradores de casos de la Línea de Ayuda para personas sin un administrador de casos asignado, que ayudan a conectar a las personas y las familias con recursos, incluidos los programas del DDS, los recursos comunitarios y otras agencias estatales.

El DDS opera 11 centros públicos de descanso en todo el estado y ofrece a las personas estadías de descanso de jueves a domingo, semanalmente. Las personas y las familias trabajan con las Regiones para solicitar estadías de descanso, que se programan según la necesidad, la disponibilidad, los grupos de compañeros apropiados y los recursos existentes. En el año fiscal 2021 (FY21), 261 adultos y 16 niños accedieron a tiempo en centros públicos de descanso. Esto representó una disminución significativa en el servicio típico, ya que los centros de descanso estaban cerrados u operaban a capacidad reducida debido a la pandemia. Desde entonces, los centros de descanso han reabierto y los límites de capacidad dependen de los niveles de transmisión comunitaria, entre otros factores.

El DDS también emplea a Trabajadores de Apoyo con la Vida para formar parte de los Equipos de Apoyo Individual y Familiar, que ofrecen apoyo en el hogar y en la comunidad en casos de emergencia e intermitentes. Esta área de apoyo se mejoró en el transcurso del período anterior del plan de cinco años, ya que la intervención y el apoyo de emergencia se identificaron como una necesidad de apoyo crítica para las personas que viven en la comunidad con apoyos residenciales limitados. El DDS realizó importantes inversiones en este programa, incluida la ampliación del horario de operaciones móviles de respuesta a crisis y la contratación de un médico en cada región para supervisar y apoyar el programa. En promedio, los equipos de apoyo individual y familiar ofrecieron apoyo a 364 personas por trimestre en el año fiscal '21. Nuevamente, esto representó una disminución significativa en el servicio típico, ya que estos servicios se vieron afectados drásticamente por la pandemia. Estos servicios ahora están aumentando nuevamente.

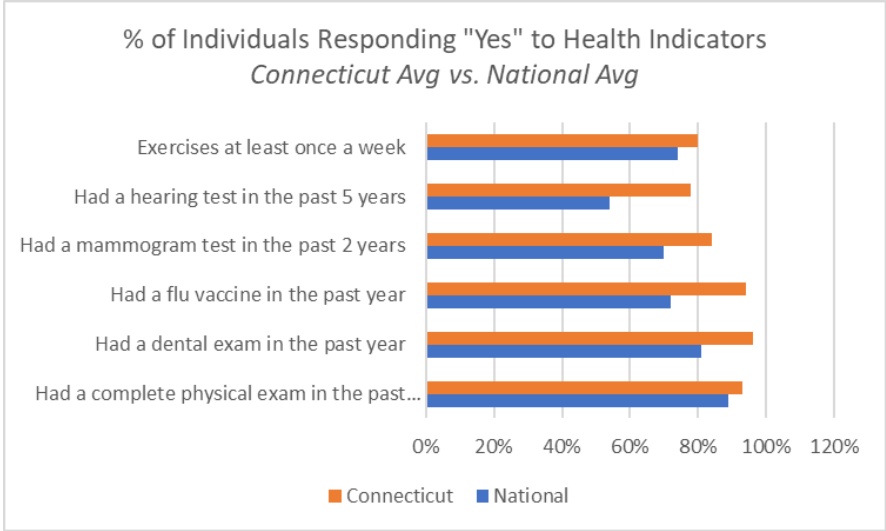
El programa de subvención de apoyo familiar del DDS ofrece asistencia a personas con menos de \$20,000 en fondos anuales para gastos únicos. Las familias pueden solicitar hasta \$5,000, hasta dos veces al año. La financiación se prioriza para artículos y actividades relacionados con la salud y la seguridad, dependiendo de la disponibilidad de fondos. En el año fiscal '21, 1,707 personas recibieron una o más subvenciones. Este número incluye 486 niños (de 0 a 17 años) y 1,221 adultos (mayores de 18 años).

CALIDAD DE VIDA

La encuesta de Indicadores Básicos Nacionales (NCI, por sus siglas en inglés) es un esfuerzo voluntario de las agencias públicas de todo el país para medir y rastrear su desempeño utilizando medidas estándar para evaluar los resultados de los servicios brindados a individuos y familias. Los indicadores abordan muchas áreas clave de preocupación, incluidas varias sobre la calidad de vida de las personas que reciben apoyo.

En la encuesta del 2018-2019, Connecticut se ubicó significativamente por encima del promedio nacional en varios indicadores de salud: examen físico en el último año; examen dental en el último año; prueba de audición en los últimos 5 años; prueba de mamografía en los últimos 2 años; vacuna contra la gripe en el último año; ejercicios al menos una vez a la semana.

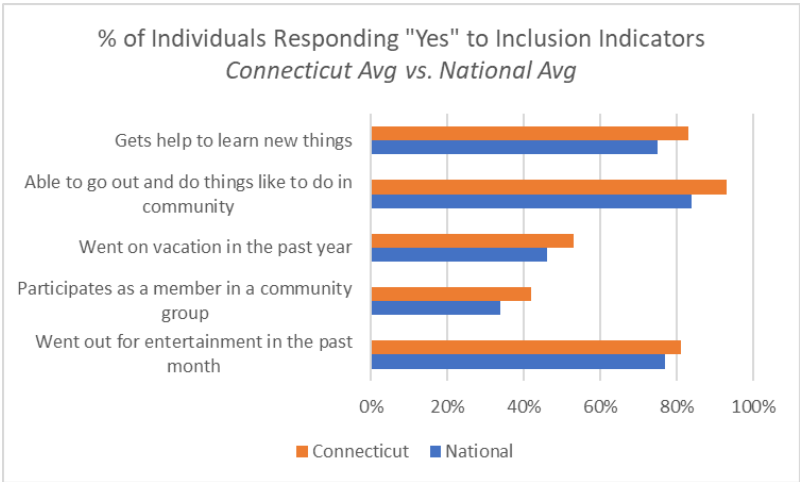
Porcentaje de Individuos que Responden "Sí" a los Indicadores de Salud
Promedio de Connecticut vs. Promedio Nacional



Connecticut Nacional

Connecticut también está por encima del promedio nacional en muchos indicadores de inclusión comunitaria:

Porcentaje de Individuos que Responden "Sí" a los Indicadores de inclusión
Promedio de Connecticut vs. Promedio Nacional



- Obtiene ayuda para aprender cosas nuevas
- Capaz de salir y hacer cosas que le gusta hacer en la comunidad
- Salió de vacaciones en el año pasado
- Participa como miembro de un grupo comunitario
- Salió a divertirse el pasado mes

Connecticut Nacional

LA FUERZA DE TRABAJO

El DDS solo puede brindar apoyo a través del trabajo importantemente crítico tanto de los empleados del DDS como del personal de los proveedores calificados de la agencia. En particular, los profesionales de apoyo directo tanto en el sector público como en el privado brindan servicios significativos y valiosos a las personas y familias apoyadas por el departamento. Los profesionales de apoyo directo también se emplean directamente a través de un empleador registrado, como parte del programa de Autodeterminación del DDS. La autodeterminación ayuda a las personas, sus familias y amigos a determinar su futuro, diseñar sus propios planes de apoyo, elegir la asistencia que necesitan para vivir vidas plenas y controlar un presupuesto personal para sus apoyos. Las personas pueden usar sus presupuestos individuales para contratar su propio personal, comprar apoyos de una agencia tradicional o de una Agencia con Elección o pueden seleccionar una combinación de estos enfoques.

A partir del otoño de 2021, el DDS empleó a casi 3,000 empleados de tiempo completo y tiempo parcial para brindar apoyo operado por el estado y para proporcionar funciones administrativas y supervisión al sistema de prestación de servicios en su conjunto. Aproximadamente 3,200 profesionales de apoyo directo están empleados directamente a través de un empleador registrado. El departamento también se asocia con 201 proveedores de agencias calificados y 95 profesionales individuales calificados para brindar la mayor parte de los apoyos descritos en las secciones anteriores, a través de procesos de contratación estatal.

FISCAL

Desde el año fiscal 2017, los fondos que respaldan los servicios residenciales comunitarios del DDS se han mantenido en el DSS. Esta cuenta financia los tipos de apoyos residenciales descritos en las secciones

anteriores, a través de pagos de contratos a proveedores privados y presupuestos individuales autodirigidos por individuos y familias.

Aunque la financiación se transfirió al DSS, el DDS aún mantiene la supervisión programática para la provisión de apoyos financiados a través de la cuenta de Servicios Residenciales Comunitarios. La cuenta ya no se muestra en el presupuesto de DDS.

El financiamiento de la cuenta de Servicios Personales y Reclamos de Accidentes de Trabajo también se transfirió al DAS tras la implementación del esfuerzo de centralización de Recursos Humanos en 2020.

Para el año fiscal 2022, al DDS se le asignaron \$560.7 millones:

Cuenta	Asignación
Servicios Personales	\$ 203,843,382
Otros Gastos	\$ 16,439,356
Subsidios de Apoyo a la Familia	\$ 3,700,840
Servicios Clínicos	\$ 2,337,724
Apoyos y Servicios de Vivienda	\$ 1,400,000
Iniciativas de Asociación ID	\$ 1,529,000
Colocación de Emergencia	\$ 5,666,455
Programa de Servicios del Comportamiento	\$ 20,246,979
Pagos Suplementarios por Servicios Médicos	\$ 2,908,132
Programa de Subsidio de Alquiler	\$ 5,032,312
Oportunidades de Empleo y Servicios Diurnos	\$ 297,568,217
Total	\$ 560,672,397

DSS ha asignado \$655,119,602 para Servicios Residenciales Comunitarios y los fondos fueron transferidos a DDS.

La mayoría de los apoyos proporcionados o financiados por el DDS se reembolsan a través del programa federal de Medicaid. El reembolso se captura a través de una de las tres exenciones de servicios basados en el hogar y la comunidad (HCBS) operadas por DDS, así como a través de la facturación directa de Medicaid para la prestación de servicios en ICF/IID y otros servicios, como la gestión de casos específicos. En el año fiscal 2021, los ingresos de Medicaid del DDS por fuente fueron:

Exención de Apoyos Completos	\$465.68 million
Exención de Apoyo Individual y de Familia	\$72.54 million
Exención de Empleo y Apoyo Diurno	\$24.05 million
ICF/IID Público	\$85.72 million
Gestión de casos específicos	\$33.55 million
Total	\$681.54 million

Cabe señalar que el DDS proporciona periódicamente proyecciones de crecimiento del número de casos a la Oficina de Políticas y Gestión (OPM, por sus siglas en inglés) y la Oficina de Análisis Fiscal (OFA, por sus siglas en inglés), para ayudar a evaluar la necesidad de financiamiento adecuado cada año. Si bien no podemos predecir la cantidad de emergencias en un año determinado, ofrecemos proyecciones para apoyos residenciales y diurnos para: graduados de la escuela secundaria, personas que superan la edad, personas que ejercen la portabilidad bajo la demostración El Dinero Sigue a la Persona y personas que dejan instituciones a través de otros mecanismos. Estas proyecciones incluyen el número de personas y los costos estimados. Esta información es rastreada y actualizada periódicamente. Además, la información de la lista de espera también se rastrea y proporciona al menos trimestralmente, a través de nuestros informes de información de gestión, así como a través de respuestas a solicitudes de datos ad hoc.

CELEBRANDO LOS LOGROS DESDE 2017

El plan de cinco años de 2017-2022 del DDS ha ayudado a liderar el departamento a través de un trabajo crítico en los últimos años. Sin embargo, antes de señalar estos logros, se debe reconocer el impacto de la pandemia de COVID-19. Durante dos de los cinco años del plan, gran parte del liderazgo y el personal del DDS se centraron en la salud y la seguridad de las personas a las que apoyamos en medio de una emergencia de salud pública. Se requirió que la agencia tomara decisiones rápidas y los cambios necesarios para priorizar el bienestar de aquellos a quienes apoyamos, mientras intentaba mitigar los efectos inmediatos de una pandemia en una agencia de servicios humanos y de salud.

Esto significó que DDS y nuestros socios se vieron obligados a aprender rápidamente una nueva forma de llevar a cabo su negocio, incluida la forma de adaptar los soportes y servicios necesarios para garantizar su continuidad. Algunos de estos cambios han sido desafiantes, particularmente en la prestación de atención directa a las personas. Otros han sido gratificantes y serán una parte importante del funcionamiento de la agencia en el futuro, como una mejor integración de la tecnología tanto en la atención directa como en las operaciones administrativas.

Sin embargo, incluso a pesar de la atención necesaria a la salud y la seguridad de las personas, las familias y el personal durante la pandemia, el DDS pudo lograr gran parte de lo establecido en el plan de cinco años anterior, así como muchos proyectos adicionales que no estaban aún concebidos durante el último proceso de planificación. Los logros relacionados específicamente con los planes establecidos en el Plan de cinco años de 2017-2022 han incluido:

1. Las Personas y las Familias Primero

- a. El DDS actualizó con éxito sus definiciones de la Lista de espera residencial para presentar la información en categorías que comuniquen más claramente la necesidad. Para la implementación, el DDS recopiló información actualizada sobre las necesidades de apoyo.
- b. DDS continuó implementando la planificación de Curso de Vida en toda la agencia y a través del trabajo entre agencias, incluida la capacitación de varias clases nuevas de personal de DDS y otros socios como embajadores de Curso de Vida.
- c. DDS rediseñó la herramienta de Plan Individual para representar mejor los principios de planificación de Curso de Vida y las ayudas visuales.
- d. DDS trabajó con agencias hermanas para incorporar herramientas y principios de planificación de Curso de Vida en el trabajo conjunto. En particular, el Departamento de Educación del Estado y los Centros Regionales de Servicios Educativos capacitaron a los embajadores de Curso de Vida y continúan asociándose con DDS para mejorar la transición entre la escuela y la edad adulta.
- e. El DDS actualizó su sitio web varias veces, en función de los comentarios de las partes interesadas, para que las familias y las personas puedan acceder más fácilmente a la información, así como para hacer la transición del sitio web a la nueva plataforma estatal.
- f. El comisionado y el liderazgo del DDS dirigieron un recorrido para partes interesadas titulada "Semillas de Cambio" en el verano del 2021 para compartir visiones futuras y solicitar comentarios de individuos, familias, proveedores, defensores y personal. Esta retroalimentación se ha incorporado en la planificación futura de la agencia, incluso en este Plan de Cinco Años.

2. Base sólida

- a. El DDS creó un marco para la revisión, actualización y aprobación estandarizadas de políticas y procedimientos, que se ha utilizado para actualizar documentos en múltiples áreas funcionales del departamento. Se está trabajando para actualizar políticas y procedimientos adicionales.
- b. DDS dirigió el desarrollo de una herramienta de análisis de datos de vanguardia por un contratista que permite a la agencia sintetizar informes de incidentes de múltiples sistemas para obtener una comprensión más completa de los incidentes que afectan a las personas apoyadas por la agencia. Esto permite que el departamento aborde los incidentes que se informaron de manera incorrecta o insuficiente, o vea patrones en los incidentes de una sola persona o de toda la población.
- c. DDS puso a prueba una herramienta de informes de incidentes en línea para proveedores. Se está trabajando para mejorar la herramienta e implementarla en toda la agencia.

3. Innovación y Transformación

- a. DDS se asoció con el Departamento de Vivienda (DOH, por sus siglas en inglés) para lanzar un programa piloto de Vivienda de Apoyo. Se emitió el Aviso de Disponibilidad de Fondos, se calificaron las respuestas y se adjudicaron tres desarrollos, el primero de los cuales abrió en septiembre de 2021. Este tipo de apoyo residencial ofrecerá una independencia significativa para las personas. Este trabajo colaborativo entre agencias hermanas también condujo a la definición de créditos tributarios por bajos ingresos para incluir ahora a personas con discapacidad intelectual. Esto ha resultado en dos nuevos proyectos adicionales y se están considerando varios otros.
- b. El DDS diseñó y puso en marcha una Unidad Step Down para ayudar a las personas que necesitan apoyo conductual adicional a fin de hacer una transición exitosa de regreso a entornos basados en la comunidad desde niveles de atención más altos. La evaluación del programa y los planes de expansión están en curso.
- c. DDS mejoró los Apoyos para la Familia en toda la agencia a través de una expansión de los servicios de apoyo en el hogar. Se contrató personal adicional para permitir que la agencia brinde apoyos prácticos temporales en situaciones de emergencia, cuando se necesitan apoyos adicionales o (cuando hay recursos disponibles) para el descanso y la integración comunitaria.
- d. DDS lanzó el programa Re-imaginando el Día y el Empleo para recopilar comentarios de las partes interesadas sobre lo que debería deparar el futuro. Esto incluyó volver a comprometerse con la Red Nacional de Liderazgo de Empleo con Apoyo para ayudar a impulsar este trabajo, utilizando las mejores prácticas nacionales. Este trabajo está en curso.
- e. DDS convirtió la mayoría de las bases de datos de Access de la agencia a un entorno más moderno y estable, preservando la información operativa crítica.
- f. El DDS desarrolló varias aplicaciones nuevas para modernizar las operaciones fundamentales del departamento, incluido el sistema PRAT y el sistema de contratos Web IP.6.

g. Los Centros de Servicios de Medicare y Medicaid aprobaron el Plan de Transición de CT inicial para la Alineación con el Requisito de Configuración de las Regulaciones Finales de HCBS. El trabajo hacia el cumplimiento está en curso.

h. Los grupos de auto abogacía han hecho una transición exitosa a reuniones virtuales y han visto aumentar su membresía exponencialmente.

i. DDS brindó numerosas oportunidades de subvenciones a nuestra red de proveedores y a las personas que apoyamos para fomentar la creatividad y ampliar las oportunidades de independencia. Las subvenciones incluyen las Subvenciones de Tecnología de Asistencia, las Subvenciones de empleo para pequeñas empresas y la iniciativa de Transición Vivienda.

4. Excelencia en la prestación de servicios

a. DDS se asoció con proveedores privados para formar una asociación de capacitación, que se reúne regularmente para desarrollar estrategias compartidas y mejores prácticas.

b. El DDS se asoció con varias agencias hermanas y entidades externas para compartir capacitación y mejores prácticas sobre la integración de estrategias de apoyo al comportamiento positivo en todos los campos.

c. DDS creó estrategias de comunicación e intercambio de datos para optimizar las actividades de gestión de casos específicos de la agencia. Si bien esto se relaciona tangiblemente con los ingresos federales, lo que es más importante, representa la cantidad de contactos que el departamento hace con una persona y una familia.

d. La unidad de Inteligencia de Negocios y Analítica del DDS automatizó la principal herramienta de intercambio de datos de la agencia, el Informe de información de gestión. A través de la revisión de los criterios y el trazo de las fuentes de datos, esta información ahora se proporciona de manera consistente y precisa trimestralmente.

e. La unidad de Inteligencia de Negocios y Analítica del DDS creó nuevas formas de compartir datos internamente a través de varios paneles, además de participar en iniciativas de intercambio de datos en todo el estado.

f. El DDS, en asociación con el Departamento de Servicios Sociales, revisó, mejoró y agregó nuevos servicios a nuestra gama de servicios y aumentó los límites para los servicios del DDS a través de enmiendas aprobadas a nuestras tres exenciones de Medicaid de HCBS. Estos cambios son revisados y aprobados por la Asamblea General de Connecticut, así como por los Centros de Servicios de Medicare y Medicaid (CMS). DDS continúa asociándose con DSS y OPM para desarrollar un Plan de Reinversión de HCBS bajo la Ley del Plan de Rescate Estadounidense de 2021. Este plan expandirá opciones de vivienda innovadoras e integradas, estabilizará y fortalecerá la fuerza laboral, reforzará la garantía de calidad y apoyará la autodirección. Este trabajo acaba de comenzar al final del período del Plan de Cinco Años 2017-2022 y se llevará a cabo en gran medida durante el próximo período.

g. El DDS revisó las garantías de nuestras tres exenciones de HCBS Medicaid para mejorar el seguimiento, el control y la notificación del cumplimiento a CMS. Como parte de este proceso, el DDS también revisó las medidas internas para proporcionar un mecanismo de

monitoreo y revisión que permita identificar problemas potenciales antes de que se conviertan en desafíos mayores.

5. Cambio Sostenible

- a. DDS trabajó con agencias hermanas para optimizar la inscripción de proveedores de Medicaid y eliminar redundancias.
- b. El DDS simplificó las actividades de licencia y calidad para reducir la carga administrativa de los proveedores y, al mismo tiempo, garantizar la salud y la seguridad de las personas.
- c. DDS trabajó con agencias hermanas para desarrollar e implementar un sistema electrónico de verificación de visitas para personas cuyos servicios se brindan desde el hogar de la persona.
- d. DDS se asoció con varias agencias hermanas y partes interesadas para realizar evaluaciones de mejora de procesos y reducir las redundancias entre los procesos de certificación de la administración médica de la agencia. El trabajo para implementar las recomendaciones está próximo.

TRAZANDO EL CURSO DE VIDA CON DDS

DDS ha desarrollado un Plan de Cinco Años para el 2022-2027, que se basa en los logros del departamento detallados anteriormente. El plan, tal como se presenta en este documento, abarca las metas del departamento para los próximos cinco años, trazando un curso para el progreso continuo del departamento.

Es importante tener en cuenta que estos objetivos han sido influenciados y moldeados por la participación de muchas partes interesadas del departamento a lo largo de los años y a través de muchos canales. Más recientemente, se recopiló información durante el recorrido "Semillas de cambio" del Comisionado a mediados del 2021. Esta iniciativa de participación de las partes interesadas ofreció información importante de personas, familias, defensores, proveedores, personal y otros, y ayudó al departamento a identificar claramente los desafíos, las brechas y las mejoras que se deben realizar. El departamento continuará buscando aportes continuos en el próximo ciclo de cinco años.

Nuestro nuevo Plan de Cinco Años también se enfoca en el marco de Trazando el Curso de la Vida (CtLC, por sus siglas en inglés). DDS continúa trabajando hacia la implementación completa del marco y sus herramientas en todos nuestros servicios y los que se brindan a través de agencias hermanas y otras entidades. A lo largo del proceso de "Semillas de Cambio", DDS buscó enmarcar la planificación de la agencia utilizando el mismo marco para pensar en el crecimiento, el progreso y las prioridades.

ANTECEDENTES DE CTLC EN CT

El marco Curso de Vida se trajo por primera vez a CT bajo el trabajo de la Comunidad de Práctica. La Comunidad de Práctica se inició en 2013 como una iniciativa financiada por una subvención destinada a reunir a unos pocos estados para colaborar y compartir conocimientos. El objetivo era comprender mejor los tipos de apoyo que las personas y las familias necesitan tener a lo largo de la vida. Este esfuerzo nacional fue patrocinado por el Instituto de Investigación de Servicios Humanos (HSRI, por sus siglas en inglés) y la Asociación Nacional de Directores Estatales de Discapacidades del Desarrollo (NASDDDS, por sus siglas en inglés) y presentó el trabajo de CtLC originado por la Universidad de Missouri - Kansas City (UMKC, por sus siglas en inglés).

CT fue una de las primeras partes en la evolución de este trabajo. Los ex líderes de DDS fueron reconocidos como contribuyentes clave a las herramientas que ahora se han vuelto fundamentales para el marco. Aunque los fondos de la subvención para la Comunidad de Práctica en CT terminaron en el 2017, el Curso de Vida (ahora CtLC) se ha convertido en un modelo líder de descubrimiento y planificación de la vida útil para muchos estados.

DDS continúa apoyando la integración de CtLC como la base de la planificación para las personas elegibles para el departamento. DDS continúa financiando la capacitación del Embajador de CtLC para clases de personal de manera regular. El departamento también se asocia con agencias hermanas y otras entidades

en todo el estado para incorporar el marco y las herramientas en la planificación en tantos sistemas de servicio como sea posible.

DESCRIPCIÓN GENERAL DE CTLC

CtLC es un marco creado para ayudar a las personas y familias de todas las capacidades y todas las edades a desarrollar una visión para una buena vida. El marco les ayuda a pensar en lo que necesitan saber y hacer, identificar cómo encontrar o desarrollar apoyos y descubrir lo que se necesita para vivir la vida que quieren vivir. Las personas y las familias pueden centrarse en su etapa actual de la vida como punto de partida, pero también pueden encontrar útil mirar hacia el futuro para pensar en las experiencias de vida que los ayudarán a avanzar hacia una vida inclusiva y productiva en el futuro.

El marco consta de "bloques de construcción" que están diseñados para capturar los principios y valores fundamentales que son importantes a medida que comenzamos a pensar de manera diferente sobre lo que significa apoyar a las personas con discapacidades y sus familias para que tengan una buena vida. La creencia central se hace eco de la Misión y Visión de DDS, afirmando que "todas las personas tienen derecho a vivir, amar, trabajar, jugar y perseguir sus propias aspiraciones de vida". El individuo es reconocido dentro del contexto de su familia y red de apoyo con reconocimiento de los roles de estas diversas personas.



Las herramientas de descubrimiento y desarrollo de objetivos se basan en estos componentes básicos. Algunas de las herramientas clave utilizadas en el marco CtLC incluyen:

- *La Herramienta Todo*: TODAS las personas, independientemente de su edad, capacidad o rol familiar, se consideran en la visión, los valores, las políticas y las prácticas para apoyar a las personas y las familias.
- *La Herramienta de Etapa/Traectoria de Vida*: las personas y las familias pueden concentrarse en una etapa de vida específica, siendo conscientes de cómo las etapas y experiencias de vida anteriores, actuales y futuras impactan e influyen en la trayectoria de vida. Es importante tener una visión de una vida buena y de calidad, y tener oportunidades, experiencias y apoyo para mover la trayectoria de la vida en una dirección positiva.
- *La Herramienta Estrella de Apoyos Integrados*: las personas y las familias acceden a una variedad de apoyos integrados para lograr la buena vida prevista, incluidos aquellos que son financiados con fondos públicos y se basan en la elegibilidad; apoyos comunitarios que están disponibles para cualquier persona; apoyos basados en relaciones; tecnología; y que tengan en cuenta los bienes y fortalezas del individuo y la familia.
- *La Herramienta de Dominio de Vida*: las personas llevan vidas completas compuestas de dominios de vida específicos, conectados e integrados que son importantes para una buena calidad de vida. Estos incluyen la vida diaria, la vida comunitaria, la seguridad y la protección, los estilos de vida saludables, lo social y la espiritualidad, y la ciudadanía y la defensa.

¹ Charting the LifeCourse Nexus; Curators of the University of Missouri | UMKC IHD, UCEDD.

<https://www.lifecoursetools.com>

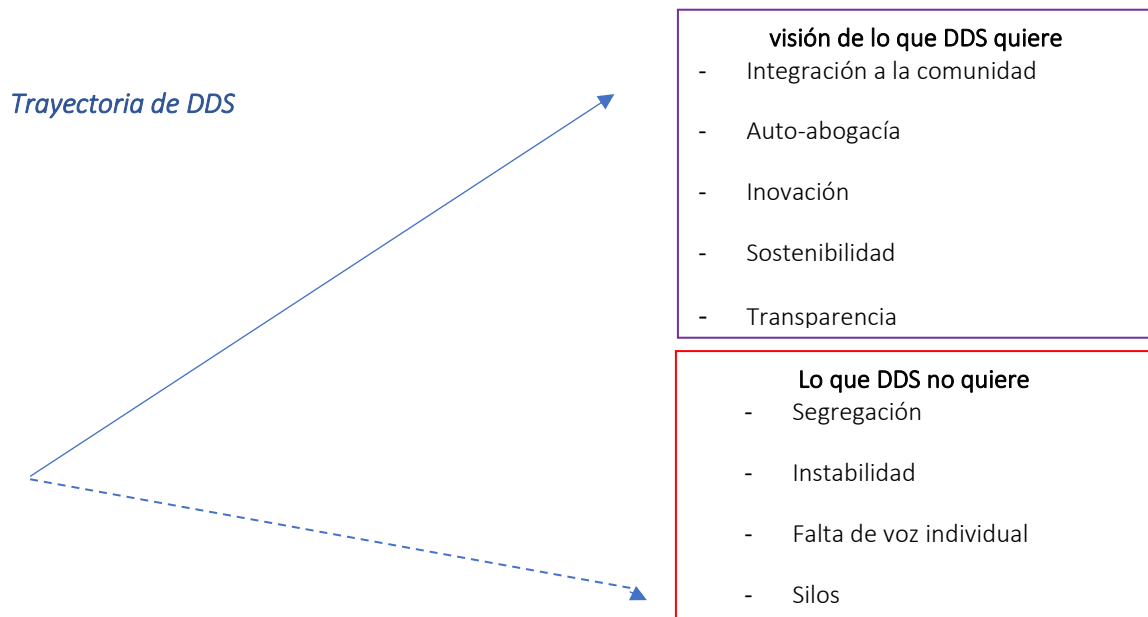
¹ Ibid.

¿CÓMO SE UTILIZAN LAS HERRAMIENTAS CTLC EN CT?

En los últimos años de la subvención de la Comunidad de Práctica, a los administradores de casos del DDS se les ofrecieron oportunidades de capacitación para familiarizarse con las herramientas de CtLC. Esto coincidió con otros esfuerzos para ofrecer capacitaciones en torno a la planificación centrada en la persona y los enfoques estatales de "ninguna puerta equivocada". El objetivo de todas estas ofertas era mejorar y mejorar el conjunto de habilidades y la caja de herramientas de los administradores de casos del DDS para respaldar los principios de la planificación de la vida útil centrada en la persona.

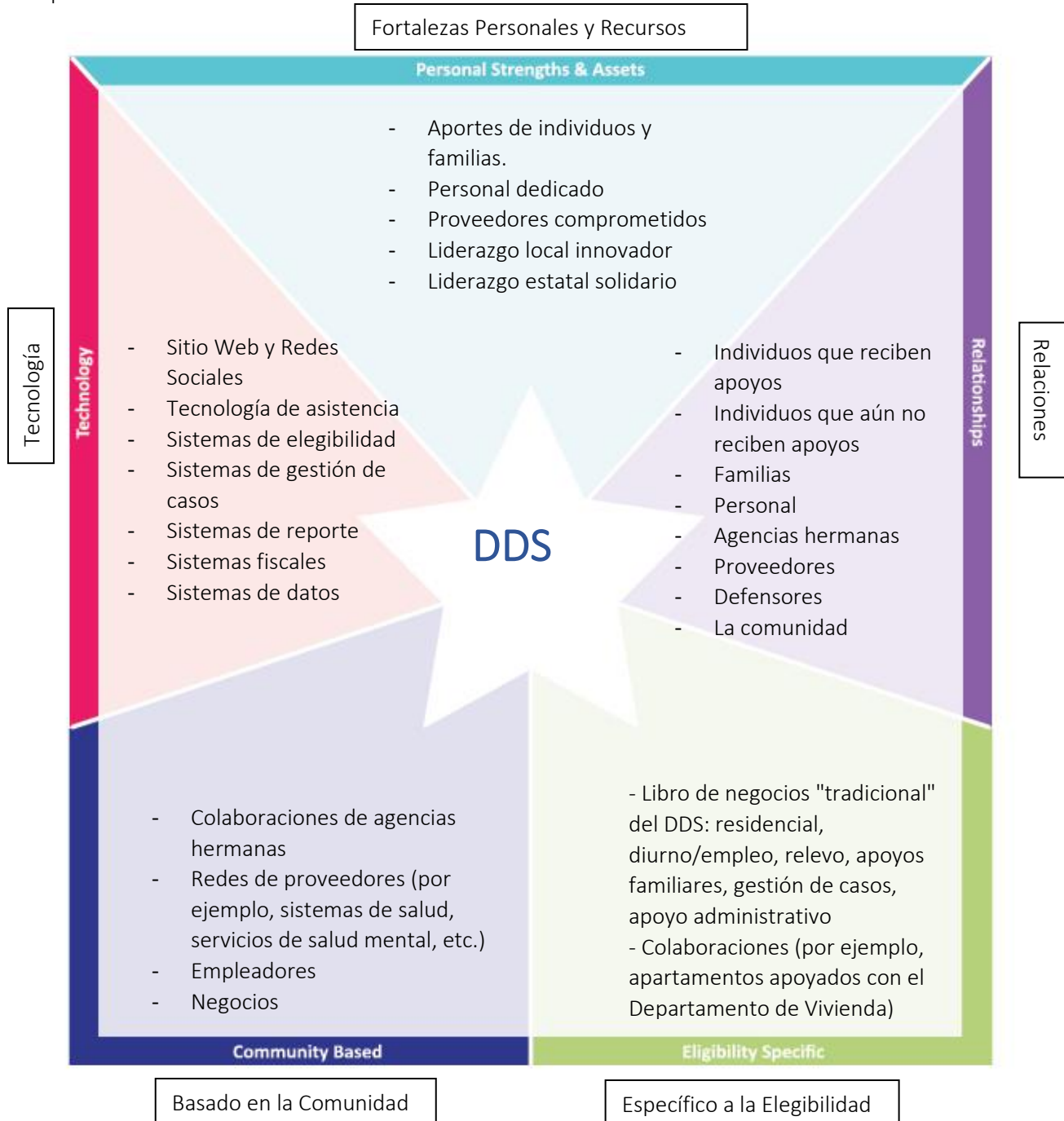
En el 2017, se formó un comité para revisar el Plan Individual (IP) del DDS, el documento de planificación de gestión de casos del departamento. Este documento se utiliza para impulsar las solicitudes de servicio, registrar actividades y documentar los esfuerzos de gestión de casos con la persona que dirige la discusión y la participación del equipo de planificación y apoyo. DDS aprovechó esta oportunidad para incorporar el marco CtLC en la base de la planificación departamental mediante la incorporación de dos de las herramientas del Curso de Vida en el nuevo diseño de IP.

Las dos primeras páginas de la IP rediseñada incluyen el perfil de una página y una versión modificada de la trayectoria CtLC. Estas páginas se proporcionan a la persona antes de la reunión del PI, para que (con el apoyo de la familia o un proveedor, según corresponda) puedan preparar cuidadosamente la información para asesorar la discusión del plan. El ejercicio a veces se completa más de una vez con diferentes roles de asistencia (proveedor de día, proveedor residencial, familia, administrador de casos).



El administrador de casos recopila todos los comentarios para que el equipo los revise en la reunión de IP. El enfoque está en los atributos positivos identificados del individuo y la visión del individuo sobre cómo se debe brindar el apoyo. La página de trayectoria ayuda a enmarcar la discusión sobre lo que el individuo realmente quiere y no quiere. Sus palabras y su visión de lo que sí quieren guían el desarrollo de los pasos necesarios para lograr estos objetivos. El contenido de los pasos de la trayectoria informa los objetivos procesables identificados para los seguidores. Los administradores de casos están capacitados para garantizar que, en la mayor medida posible, la voz de la persona se capture en estas páginas y, por lo tanto, impulse el plan.

El resto del plan se enfoca en responder preguntas, usando las palabras del individuo e incorporando información clave de los partidarios, según corresponda. La página Estrella de Integración de CtLC desafía al equipo a identificar todos los recursos utilizados más allá de los soportes pagos. Esta visualización ayuda a enmarcar el panorama general de los apoyos integrados y puede iluminar la necesidad de ampliar el uso de los recursos.



El IP es el elemento fundamental del trabajo de DDS con individuos y familias. La integración de las herramientas de CtLC en el diseño del documento ha sido la forma más tangiblemente significativa para que el departamento introduzca el marco en la base de la actividad de la agencia. Las herramientas adicionales de CtLC se utilizan de diferentes maneras y escenarios en toda la agencia.

PRIORIDADES Y PROGRESO

Durante el período del Plan de Cinco Años de 2022-2027, el DDS utilizará el marco CtLC para fundamentar la planificación y el progreso de la agencia. Se pondrá énfasis en el desarrollo continuo del personal en el uso del marco y las herramientas, y las herramientas y recursos de CtLC se integrarán aún más en los documentos y el léxico del departamento.

La agencia también continuará construyendo sobre las lecciones aprendidas durante casi dos años de operaciones inmersas en una pandemia. Durante este tiempo, DDS se ha beneficiado de un rápido aumento en el acceso y la utilización de la tecnología, que se ampliará en los próximos años. Esto es cierto en entornos administrativos, así como en entornos de prestación de servicios donde la tecnología ha permitido a las personas un mayor acceso a servicios como telesalud y experiencias como clases y reuniones de autodefensa.

La agencia también ha practicado cómo equilibrar mejor las decisiones centradas en el sistema y las centradas en la persona, entendiendo que la salud pública a veces influye necesariamente en la toma de decisiones individuales. Quizás lo más importante es que DDS ha aprendido de primera mano y en muchas circunstancias que cambian rápidamente cómo los diferentes tipos de apoyos impactan directamente en la integración y el bienestar individual. La agencia reiterará su enfoque en el desarrollo de entornos menos restrictivos, a fin de promover mejor la integración comunitaria en todas las condiciones.

Al mismo tiempo, el progreso del departamento continuará honrando el cambio del paradigma descrito en el Plan de Cinco Años de 2012-2017, trabajando hacia: innovación, integración comunitaria, sostenibilidad, autodefensa y transparencia. El trabajo continuará realizándose, utilizando el enfoque de acción basado en proyectos detallados en el Plan de Cinco Años de 2017-2022, lo que permitirá que la agencia sea planificadora en la forma en que abordaremos el trabajo que tenemos ante nosotros con recursos limitados. Cada uno de estos enfoques se ha integrado en las operaciones fundamentales de la agencia y seguirá siendo parte de la planificación e implementación futuras.

EXPLORANDO POSIBILIDADES: VISIÓN DE DDS POR DOMINIO DE VIDA

El resto de este documento establece las áreas de enfoque del departamento para el período del Plan de Cinco Años 2022-2027, utilizando los Dominios de Vida de CtLC como marco. Al igual que con cualquier actividad de planificación de vida, este es simplemente el comienzo de un plan de vida, que necesariamente cambiará y crecerá en el transcurso del período del plan de cinco años.

<i>Dominio</i>	<i>CtLC Definición</i>	<i>Prioridades de DDS en 2022-2027</i>
 Vida Diaria y Empleo	Lo que hace una persona como parte de la vida cotidiana: escuela, empleo, voluntariado, comunicación, rutinas, habilidades para la vida.	Continuar trabajando hacia oportunidades integradas de día/empleo; mejorar con tecnología de asistencia; promover la flexibilidad; educar a la comunidad.
 Vida Comunitaria	Dónde y cómo vive alguien: vivienda y opciones de vida, acceso a la comunidad, transporte, adaptaciones y modificaciones del hogar.	Asegurar el nivel correcto de atención; promover lo más efectivo y menos restrictivo; apoyar soluciones innovadoras para la independencia, incluido el uso de tecnología de asistencia; fomentar la flexibilidad.
 Vida Saludable	Administrar y acceder a la atención médica y mantenerse bien: atención médica, salud mental, salud del comportamiento, desarrollo, bienestar y nutrición.	CT tiende a obtener una puntuación alta en las medidas generales de salud física: centrarse en apoyar el acceso a los servicios de salud mental/conductual y áreas de especialidad (p. ej., diabetes).
 Protección y Seguridad	Mantenerse seguro y protegido: emergencias, bienestar, opciones de tutela, derechos y problemas legales.	Centrar el desarrollo de servicios en llenar los vacíos en áreas de especialidad; integrar una lente de diversidad, equidad e inclusión para corregir las inequidades de los sistemas.
 Social y Espiritualidad	Construir amistades y relaciones, actividades de ocio, redes personales y comunidad de fe.	Desarrollar la capacidad para facilitar la creación de redes para varios grupos de afinidad; mejorar la comunicación con todas las partes interesadas.
 Defensa y Compromiso	Construir roles valiosos, tomar decisiones, establecer metas, asumir responsabilidades e impulsar cómo se vive la propia vida.	Apoyar el trabajo de los autogestores en la creación de una comunidad, apoyo entre compañeros; desarrollar oportunidades más consistentes para recopilar comentarios de las partes interesadas.

¹ Charting the LifeCourse Nexus; Curators of the University of Missouri | UMKC IHD, UCEDD.
<https://www.lifecoursetools.com>

Es importante destacar que enmarcar la discusión son los temas principales identificados a través de las conversaciones de Semillas de Cambio con las partes interesadas durante el 2021. Se adjunta al plan una presentación más detallada de estos temas (consulte el Apéndice A: Comentarios regionales de Semillas de Cambio), pero el aporte se ha tejido a lo largo de las siguientes secciones.



VIDA COTIDIANA Y EMPLEO

Lo que hace una persona como parte de la vida cotidiana: escuela, empleo, voluntariado, comunicación, rutinas, habilidades para la vida.

En los últimos años, el DDS se ha centrado en la modernización de los apoyos ofrecidos a las personas en lo diurno y en el empleo. El estado se ha alejado de las opciones tradicionales diurnas, como los talleres protegidos, y se ha centrado en expandir **programas innovadores** como el empleo con apoyo y las microempresas. Estos modelos reflejan con mucha más precisión la posición del departamento sobre la importancia de la participación en la comunidad, que se destacó como imperativa en los comentarios de Semillas de Cambios. Mejorar estos programas es el uso de tecnología de asistencia, que el DDS continúa pidiendo a las personas, las familias, los proveedores y el personal que consideren en cada programa de apoyo. Estos esfuerzos continuarán como uno de los principales pilares del Plan de Cinco Años 2022-2027.

El DDS está actualmente comprometido con la Red de Liderazgo de Empleo con Apoyo (SELN), una red de agencias estatales de discapacidades del desarrollo comprometidas a realizar cambios en sus sistemas de servicios. A través de la comunidad colaborativa de práctica y el apoyo de expertos consultores, DDS lanzó recientemente un programa para buscar la participación de las partes interesadas en **Reimaginar el Empleo y los Servicios Diurnos** en CT. Con la participación de múltiples partes interesadas, se crearon siete subcomités y un comité directivo que se reúnen mensualmente con el objetivo final de crear un plan de trabajo que se centre en aumentar la capacidad y mejorar los servicios basados en el empleo que se ofrecen a través del estado. Cada subcomité está encargado de centrarse en un área de contenido específica relacionada con los servicios basados en el empleo. Estos subcomités incluyen:

- o Liderazgo
- o Objetivos Estratégicos y Políticas Operativas
- o Métodos de Financiación y Contratación
- o Capacitación y Asistencia Técnica
- o Colaboración Interinstitucional
- o Servicios e Innovaciones de Servicios
- o Medición del Desempeño Laboral, Control de Calidad, y Supervisión del Programa

Una característica clave del programa es impulsar las ofertas de servicios de CT hacia la filosofía de **Empleo Primero** de la agencia, que todos pueden trabajar. DDS continuará ampliando las oportunidades para que las personas participen en un trabajo real por un pago real en entornos de trabajo integrados. Parte de este esfuerzo será considerar la **flexibilidad** tanto en las oportunidades laborales como en los apoyos, incluidos elementos como el **transporte**, ambos temas identificados en el recorrido de Semillas de Cambio.

Otro elemento crítico de este trabajo será **mejorar la comunicación** entre múltiples sectores. Las personas y las familias han pedido que los programas y servicios se resuman de manera más clara y accesible, para que puedan comprender mejor sus opciones. Los proveedores han solicitado al departamento que facilite un mayor intercambio de mejores prácticas en todo el sistema de servicios. Como base de todo esto, casi todas las partes interesadas han identificado la necesidad de comunicarse mejor con la comunidad para derribar las barreras y alentar a las empresas a crear oportunidades laborales para las personas con I/DD.

Con este fin, el DDS continúa participando activamente en el **Consejo de la Fuerza Laboral del Gobernador**. Bajo el liderazgo del Gobernador Lamont, el Consejo ha reunido a las partes interesadas del sector público y privado para abordar los problemas de la fuerza laboral en todos los ámbitos en CT. Una de las diversas comunidades reconocidas específicamente en la estructura del comité del Consejo son las personas con discapacidades. Este trabajo está en curso, pero se hace eco de las prioridades resumidas anteriormente: programas innovadores, participación comunitaria, integración, y comunicación.



VIDA COMUNITARIA

Dónde y cómo vive alguien: vivienda y opciones de vida, acceso a la comunidad, transporte, adaptaciones y modificaciones del hogar.

Los sistemas de servicios que brindan apoyo a las personas con I/DD en todo el país han luchado durante mucho tiempo sobre cómo garantizar el nivel correcto de atención, al mismo tiempo que brindan el entorno menos restrictivo. La respuesta del sistema tradicional a cualquier necesidad o desafío ha sido más personal. Con el tiempo, la verdad ha salido repetidamente: más personal no siempre es la mejor solución. Durante el período del Plan de Cinco Años 2022-2027, el DDS continuará trabajando para expandir la continuidad de las opciones de servicios residenciales, centrándose en cómo brindar los servicios correctos en el momento correcto, para que la mayor cantidad de personas pueda beneficiarse.

Este trabajo vuelve al tema de Semillas de Cambio en torno a la importancia de la participación comunitaria. El verdadero compromiso es más difícil en entornos grandes y densamente congregados, como los ICF/IID e incluso los CLA tradicionales. A menudo, las personas en estos entornos experimentan una mayor

grado de aislamiento y más de sus relaciones son pagadas. El DDS continuará desarrollando entornos más integrados, como los apoyos agrupados de los CCH, los apoyos remotos y las viviendas de apoyo, y mejorará la educación y la comunicación sobre cómo podrían verse estas opciones para las personas en todo nuestro sistema.

Nuevamente, en respuesta a los temas descubiertos a través del recorrido Semillas de Cambio, DDS también buscará cómo aumentar la **flexibilidad** en las opciones residenciales. Esto incluirá expandir el uso rutinario de **tecnología de asistencia**, para apoyar la independencia. También incluirá una revisión de las opciones de **transporte** y la financiación, a fin de apoyar mejor la participación y la integración de la comunidad.

Todo este trabajo habla de un tema bien conocido por las partes interesadas del DDS, que es la lista de espera residencial en vigor actualmente. Como se señaló anteriormente en el plan, la forma en que se capturan y reportan los datos se revisó recientemente para comunicar mejor las necesidades de las personas y categorizar dicha necesidad como necesidad de emergencia, urgente o futura. DDS debe continuar pensando creativamente sobre cómo apoyar a aquellas personas que actualmente no tienen fondos residenciales. Se están llevando a cabo apoyos integrales innovadores que utilizan tecnología y debates sobre la reestructuración de los entornos actuales para ampliar la composición de los residentes. El DDS continuará explorando estas opciones, así como otras posibles soluciones que se centren en la intervención y el apoyo tempranos.

Este trabajo cuenta con el apoyo a nivel local, estatal y federal. Los fondos federales recientes se pusieron específicamente a disposición de los estados para incentivar el cambio del sistema hacia entornos más integrados y un uso más eficiente de los recursos. El DDS continuará confiando en **asociaciones exitosas con agencias hermanas**, incluidos el DSS y el DOH, para hacer avanzar este trabajo.



VIDA SALUDABLE

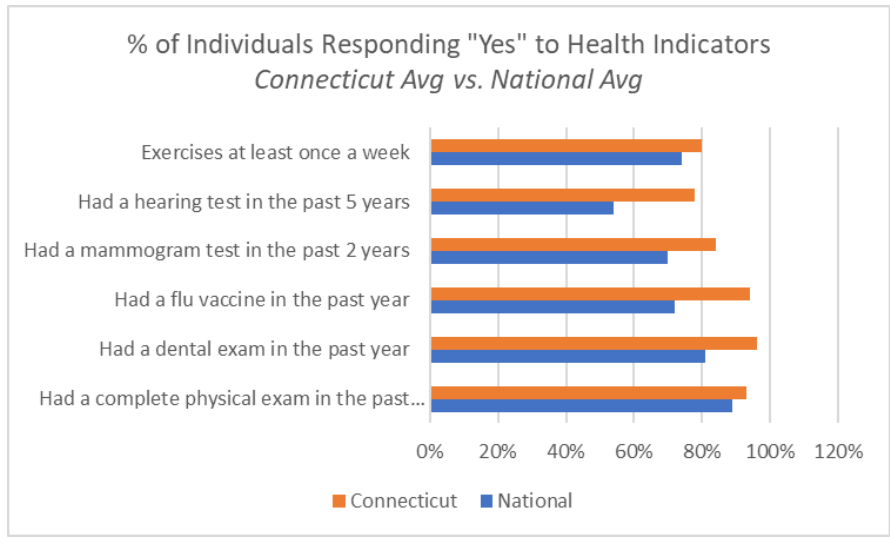
Administrar y acceder a la atención médica y mantenerse bien: atención médica, salud mental, salud del comportamiento, desarrollo, bienestar y nutrición.

El sistema de servicios de CT apoya mucho los buenos resultados de salud física. Esto tiende a confirmarse en reflexiones como la encuesta de Indicadores Básicos Nacionales, que clasifica los resultados del estado en varias áreas, como se analiza en la sección de apertura del plan:

Porcentaje de Individuos que Responden "Sí" a los Indicadores de Salud

Promedio de Connecticut vs. Promedio Nacional

- Ejercicios por lo menos una vez por semana
- Tuvo un examen de audición en los últimos 5 años
- Tuvo un examen de mamografía en los últimos 2 años
- Se vacunó para la gripe en el año pasado
- Tuvo un examen dental en el año pasado
- Tuvo un examen físico completo en el último...



Connecticut Nacional

Sin embargo, el DDS y el estado siguen teniendo más dificultades en áreas especializadas, como el acceso a servicios de salud mental y del comportamiento, atención dental o atención de la diabetes para personas con discapacidad intelectual. DDS continuará apoyando el trabajo enfocado en estas áreas, reuniendo a las partes interesadas y expertos en todos los sistemas para desarrollar soluciones, incluida la exploración de la telesalud.

Parte de este esfuerzo será la profundización de las asociaciones establecidas con agencias hermanas, proveedores y sistemas de atención médica para abordar las deficiencias sistémicas. Los expertos del DDS continuarán construyendo conexiones en estas comunidades y apoyarán la mejora de las habilidades de los profesionales que apoyan la muestra representativa de **personas con discapacidad intelectual y personas con necesidades de salud mental o conductual**. Se repetirán los esfuerzos exitosos, como la capacitación de socorristas y proveedores privados. Se establecerán o ampliarán programas piloto dirigidos a poblaciones específicas con esta combinación de necesidades, en particular con el Departamento de Niños y Familias y el Departamento de Servicios de Salud Mental y Adicción. La colaboración con agencias hermanas también garantizará la cobertura médica continua y el acceso a otros beneficios complementarios como medida para mejorar y mantener el bienestar general.

Otra parte de este trabajo será cómo DDS enfoca el papel de los **apoyos proporcionados públicamente**. A medida que el sistema se alejó de los modelos que son en gran parte ofrecidos públicamente, como ICF/IID, DDS ha escuchado los comentarios de las partes interesadas sobre cómo se deben redirigir los recursos públicos. Muchos están de acuerdo en que los apoyos públicos del DDS pueden estar mejor situados para actuar como un proveedor especializado o de brecha. Este pivote ya se ha implementado con éxito en algunos de los programas específicos descritos aquí:

- **Unidad de Transición:** apoyo a personas que están involucradas forensemente.

- **Unidad Step Down:** apoyando a las personas que necesitan apoyo avanzado de salud conductual antes de regresar con éxito a una colocación comunitaria.

- **Médico:** apoyar a las personas con necesidades médicas específicas, incluidas las necesidades avanzadas de enfermería.

- **Apoyos para la Familia mejorados:** apoyo a las personas que viven en la comunidad con necesidades de apoyo de emergencia (es decir, crisis móvil; apoyos a corto plazo debido a la enfermedad de un familiar).

Los apoyos para personas con estas necesidades pueden ser difíciles de desarrollar y operar, incluso cuando los proveedores no están experimentando escasez de personal. A medida que los apoyos públicos del DDS continúen migrando para convertirse en el proveedor de último recurso, la capacidad cambiará para especializarse en estas áreas difíciles, así como en el trabajo de transición.



PROTECCIÓN Y SEGURIDAD

Mantenerse seguro y protegido: emergencias, bienestar, opciones de tutela, derechos y problemas legales.

La seguridad de las personas elegibles para los servicios de DDS siempre ha sido primordial para el departamento. La evidencia de esto se puede ver en los sólidos equipos de investigación, garantía de calidad y licencias de la agencia. Durante el período del Plan de Cinco Años 2017-2022, el departamento buscó mejorar aún más el trabajo en esta área del mandato del departamento, a través del trabajo en el sistema de gestión de incidentes de la agencia.

Durante el período del Plan de Cinco Años 2022-2027, el DDS continuará refinando la herramienta de análisis de incidentes que nos brinda una vista transversal de los datos de incidentes, a fin de identificar mejor las tendencias o detectar incidentes mal informados o no informados. Además, la agencia implementará una herramienta de **informes de incidentes** en línea y desarrollará una nueva estructura para poner un enfoque más intencional en la revisión de los datos de incidentes.

Parte del trabajo especializado descrito anteriormente también mejorará la seguridad y la protección, con **programas especializados** que brindan respuesta de emergencia. Los equipos de Apoyo a las Familias mejorado seguirán siendo un recurso en situaciones de emergencia dentro de la comunidad; los programas la Unidad Step Down y Vivienda de Transición seguirán siendo un espacio de arribo seguro cuando las residencias comunitarias no sean temporalmente una opción.

También es importante destacar aquí el tema identificado a través del recorrido Semillas de Cambio en torno a las dificultades en la **retención del personal**. Ya sea el proveedor, el personal del DDS o las familias que sirven como apoyos autodirigidos, la retención del personal se discutió repetidamente como una fuente importante de preocupación. La dotación constante de personal es, por supuesto, importante para garantizar la seguridad de las personas en cualquier tipo de programa o tipo de apoyo. DDS continuará buscando las mejores prácticas y facilitará oportunidades de trabajo en red para permitir el intercambio cruzado. Además, con apoyo federal, el estado

planea patrocinar una red de empleo para servicios autodirigidos, lo que permite un sistema estructurado más formal en esta área.

Finalmente, DDS tomará la seguridad y la protección a través del lente de **diversidad, equidad e inclusión** (DEI, por sus siglas en inglés). Un área importante de enfoque para el gobernador Lamont, DDS ha recibido apoyo para contratar a un director de DEI este año. El director será responsable de crear una estructura dentro de la agencia para involucrar a las partes interesadas en una inmersión profunda en la equidad dentro del sistema. Esto abarcará el trabajo sobre la cultura de la agencia, así como la cultura del sistema de servicio. Desarrollar una comprensión de los sesgos personales y sistémicos y crear un plan para abordarlos es fundamental para garantizar que la forma en que opera el sistema sea segura, inclusiva y equitativa para todos.



SOCIAL Y ESPIRITUALIDAD

Construir amistades y relaciones, actividades de ocio, redes personales y comunidad de fe.

Como se señaló anteriormente, un tema principal identificado durante el recorrido Semillas de Cambio fue la importancia de la **participación y las relaciones con la comunidad**. La investigación ha demostrado cómo las relaciones saludables y significativas impactan todo, desde los resultados de salud física y mental hasta el logro de objetivos. La participación de la comunidad puede ayudar a crear nuevas relaciones y aprovechar las existentes.

DDS trata de apoyar las necesidades sociales y espirituales de cada individuo a través del tipo de planificación centrada en la persona integrada en cada faceta de las operaciones. El trabajo continuo hacia entornos diurnos y residenciales más integrados y menos densamente congregados, como se describe anteriormente, respaldará estos esfuerzos. Una mejor educación y comunicación sobre los principios y herramientas de **Curso de Vida** también respaldará mejor estos esfuerzos, a medida que más partes interesadas adopten la planificación en el marco de los dominios y apoyos de la vida conectada. Además, DDS explorará el apoyo a una red de **actividades recreativas y de ocio** que permitirán a las personas socializar y conectarse en un entorno no estructurado.

El DDS también apoya directamente un elemento de participación mediante la operación de centros de **descanso**. El relevo planificado brinda tanto a los cuidadores como a las personas un descanso de la rutina diaria típica y les permite socializar y (en condiciones no pandémicas) acceder a la comunidad para actividades de ocio. El descanso se ha vuelto cada vez más importante durante el estresante período de la pandemia, un problema reconocido por el gobernador Lamont a través de fondos dedicados para ofrecer mayores oportunidades de relevo a las personas elegibles para DDS. El relevo planificado en los centros del DDS suele estar solamente

disponible para fines de semana largos para personas que no tienen financiamiento anualizado para los apoyos residenciales. El DDS buscará expandir las oportunidades de descanso planificadas en los próximos años, incluido el desarrollo de descanso para los niños en el Programa de Apoyo Conductual.

Otro tema importante en el recorrido de Semillas de Cambio, DDS también se centrará en cómo facilitar una mejor creación de **redes** para varios grupos de afinidad. Las personas, las familias, los proveedores y el personal del DDS compartieron el deseo de tener espacios donde se pudieran establecer contactos y compartir información sobre programas, entornos, éxitos, fracasos, mejores prácticas, recursos y apoyos. DDS continuará apoyando las estructuras existentes, mientras busca oportunidades para expandirse y crear nuevos grupos de afinidad también.



DEFENSA Y PARTICIPACIÓN

Construir roles valiosos, tomar decisiones, establecer metas, asumir responsabilidades e impulsar cómo se vive la propia vida.

El DDS tiene una red bien establecida de autogestores, dirigida por los Coordinadores de Autogestores (SAC, por sus siglas en inglés) del departamento empleados en las oficinas regionales. Los SAC continúan teniendo un enfoque continuo en la construcción de voces a través de la **autodefensa** y el empoderamiento de las personas para que encuentren su propia voz. Los SAC fueron un grupo de personal particularmente innovador durante la pandemia, que utilizó la tecnología para llegar a más personas de lo habitual para sus capacitaciones y reuniones. Las oportunidades educativas continuarán incluyendo: aprendizaje entre compañeros, abogar por el empleo, preparación para emergencias, vivienda, nutrición, contratación y administración de personal, cómo abogar, promover relaciones saludables y muchos otros temas. El departamento apoyará a los SAC en la retención de los beneficios de las plataformas en línea para ampliar su trabajo en los próximos años.

El departamento también apoyará a los SAC en su trabajo para educar a las personas sobre la importancia de la defensa y el compromiso lo antes posible. En 2021, los SAC pusieron esto en práctica en el Foro Virtual de Liderazgo Juvenil de CT (YLF, por sus siglas en inglés). En el YLF virtual de cuatro días, los SAC ayudaron a los delegados a aprender más sobre la autodefensa, la autodeterminación, el voluntariado, el empleo, la tecnología de asistencia y cómo convertirse en un buen líder. En YLF, los SAC pudieron compartir materiales como el uso del **Curso de Vida** de la estrella integrada y las dos páginas que exploran lo que es importante para mí con el fin de construir sus voces para llevar vidas autodeterminadas para alcanzar su meta.

El DDS también continuará apoyando las estructuras formales que fomentan la **participación** en las operaciones de la agencia. Grupos como el Consejo de Servicios de Desarrollo, Consejos de Asesores Regionales,

y Asociación de Discapacidad Intelectual brindan una oportunidad formal y continua de participación. A las personas, familiares, personal y proveedores también se les pide con frecuencia que se unan a comités y equipos de proyectos para compartir perspectivas importantes a medida que la agencia trabaja en una amplia variedad de temas e iniciativas.

Durante el período del Plan de Cinco Años 2022-2027, el DDS también responderá a otro tema del recorrido de Semillas de Cambio en torno a la necesidad de definir y educar mejor sobre la **toma de decisiones con apoyo**, la responsabilidad compartida y la dignidad del riesgo. El departamento trabajará con las partes interesadas para enmarcar mejor la aplicación de la filosofía, con especial atención a cómo deben tenerse en cuenta las diferentes capacidades y fortalezas de las personas. En las palabras de la coordinadora de autogestores del DDS, Carol Grabbe:

“Tomar una decisión puede ser tan pequeño como elegir algo para ponerse o autogestionar su propio apoyo, elegir personal, dónde vivir. Donde vivo, este apartamento es demasiado grande para una sola persona, pero mudarme a Meriden fue una gran elección... A quién contrato puede afectarme personal y profesionalmente. Siempre haciendo un trabajo gratificante. Una persona puede ser responsable de su propia vida, pero para que otra persona sea responsable, al menos se le debe dar algún tipo de elección. Sin importar lo grande o pequeño que puedan entender”.

COMENTARIOS RECIBIDOS SOBRE EL BORRADOR DEL PLAN

El DDS publicó un borrador de este Plan de Cinco Años 2022-2027 para comentario público el 21 de diciembre de 2021. Durante el período de comentarios para este plan, el departamento recibió testimonios en dos audiencias públicas, además de recopilar comentarios e información por escrito de más de 50 partes interesadas, incluidas las personas a las que apoyamos y sus familiares, tutores, defensores, proveedores privados, personal del DDS y otros.

Algunos temas comunes de los comentarios y testimonios ofrecidos incluyeron:

- **Pide al DDS y al estado que se concentren en la crisis de la fuerza laboral en los servicios humanos y de salud. Específicamente, piden que se enfoquen tanto en el reclutamiento como en la retención en las áreas de atención directa, enfermería y clínica.**

El departamento está muy consciente de la escasez de mano de obra, exacerbada por la pandemia, pero un problema de construcción durante varios años. El DDS continúa trabajando con la administración, incluido el Consejo de la Fuerza Laboral del Gobernador y la Oficina de Estrategias de la Fuerza Laboral, para desarrollar planes para el reclutamiento y la retención de profesionales clínicos y de atención directa. El estado también continúa buscando recursos adicionales y oportunidades de financiación para ayudar con la estabilización en toda la comunidad de proveedores privados. Esperamos continuar con este trabajo, junto con las partes interesadas, entendiendo que el trabajo detallado en este plan no puede llevarse a cabo sin una fuerza laboral sólida como base.

- **Solicitudes para desarrollar metas y actividades más específicas.**

El departamento espera trabajar con las partes interesadas para priorizar proyectos y actividades específicos para impulsar el trabajo de la agencia hacia la visión descrita en el plan.

- **Hace un llamado para el desarrollo de un sistema de comunicaciones electrónico sólido para proporcionar directamente a las familias información y actualizaciones, a fin de mejorar la transparencia y las comunicaciones.**

Como se indica en el plan, la comunicación con las partes interesadas es un área importante de enfoque para el departamento en los próximos años. Esto incluirá la revisión del sitio web, la actualización del contenido y la exploración de otros vehículos de comunicación.

- **Sugerencias para una colaboración más significativa con familias e individuos en políticas y programas antes de que se finalicen.**

El departamento cuenta con varias estructuras formales para recibir comentarios de familias e individuos, como el Consejo de Servicios de Desarrollo y los Consejos de Asesores Regionales. DDS espera brindar oportunidades adicionales para que las partes interesadas se involucren en el desarrollo de programas y proyectos específicos para lograr la visión descrita en el plan.

- **Pide apoyo de defensa adicional para las familias, incluido el desarrollo de una "Declaración de derechos del cliente y la familia" y un proceso de quejas.**

El Gobernador Lamont recientemente nombró a un nuevo Defensor del Pueblo del DDS. El departamento espera seguir colaborando con la Oficina del Defensor del Pueblo para explorar formas adicionales de ofrecer apoyo de defensa a familias e individuos.

- Solicitudes de capacitación adicional sobre cómo trazar el curso de la vida y la planificación centrada en la persona; solicitudes para enfocarse en capacitar a las familias antes de graduarse de la escuela secundaria.

El departamento espera expandir las oportunidades de capacitación de CtLC para todos los grupos de partes interesadas en los próximos años.

- Hace un llamado para crear una continuidad de servicios más flexible con mecanismos de financiación flexibles y sostenibles, a fin de satisfacer las necesidades cambiantes de las personas a lo largo del tiempo, incluso a medida que envejecen.

Como se indica en el plan, el departamento continúa explorando opciones para expandir los tipos de servicios ofrecidos a través de las exenciones de HCBS de Medicaid, centrándose en cómo brindar los servicios correctos en el momento correcto, dentro de la estructura de Medicaid, para que la cantidad máxima de personas se puedan beneficiar. DDS planea continuar con este trabajo en el próximo período del Plan de Cinco Años.

- Sugerencias para enfocarse en mover el sistema de proveedores de modelos tradicionales a soportes más independientes e integrados.

El departamento espera seguir trabajando con los proveedores y otras partes interesadas en esta área. Continuaremos enfocándonos en las iniciativas descritas en el plan, como Vivienda con Apoyo y Empleo con Apoyo, buscando explorar nuevas vías para expandir esos apoyos y educar a las personas, familias y miembros de la comunidad sobre ellos.

- Pide una mejor coordinación entre las agencias estatales y con las autoridades educativas locales.

El departamento, con el apoyo de la Administración, continúa construyendo asociaciones con agencias hermanas y comunidades locales para mejorar la coordinación y la transición. Este trabajo sin duda continuará en los próximos años.

- Solicitudes de más oportunidades de descanso y recreación, para brindar un mejor apoyo a las personas y familias y combatir el impacto negativo del aislamiento.

Como se indica en el plan, esta es un área de enfoque para el departamento, particularmente ahora que salimos de la pandemia, que ha exacerbado los problemas de aislamiento. Esperamos trabajar con las partes interesadas para definir mejor la mejor manera de reforzar las oportunidades de descanso y recreación y explorar recursos adicionales que puedan mejorar las opciones en el futuro.

- Sugerencias para sistemas electrónicos más robustos en múltiples áreas, con el fin de apoyar mejor la documentación y la comunicación.

El estado continúa trabajando en la modernización de los sistemas en muchas áreas. La reciente centralización de los servicios de IT está destinada a respaldar un desarrollo más rápido y cohesivo

de tales sistemas, para ser coordinados y utilizados a través de las agencias estatales multiplataforma que

un individuo puede encontrar. DDS espera ser parte de este trabajo en el futuro.

- Apelaciones para mejorar el apoyo médico y conductual de emergencia.

Esto se mencionó en una serie de comunicaciones escritas. El departamento espera seguir conversando con las partes interesadas para comprender mejor la necesidad identificada y las soluciones propuestas para el apoyo.

- Llamado para atender la lista de espera residencial.

Como se indica en el plan, el DDS debe seguir pensando de manera creativa sobre cómo apoyar a las personas que actualmente no cuentan con fondos residenciales. Se encuentran en marcha apoyos integrales innovadores que utilizan tecnología y debates sobre la reestructuración de los entornos actuales para maximizar los fondos existentes y brindar apoyo a más personas. El DDS continuará explorando estas opciones con las partes interesadas, así como otras posibles soluciones que se centren en la intervención y el apoyo tempranos.

- Solicitudes para centrarse en las necesidades y problemas de transporte.

El departamento ha reconocido esta necesidad como un tema principal durante el recorrido Semillas de Cambio. Esperamos trabajar con las partes interesadas para crear soluciones de transporte innovadoras que, en última instancia, apoyarán a las personas en los objetivos de empleo y participación comunitaria.

CLAUSURA

El plan de Cinco Años del DDS 2022-2027 presentado anteriormente será, una vez más, solo el comienzo del progreso de la agencia. Las prioridades discutidas aquí seguramente evolucionarán con el tiempo, a medida que el panorama que nos rodea continúa cambiando. Sin embargo, este plan proporciona un marco con el cual comenzar el trabajo sustancial que hemos tenido ayuda para identificar. Basado en el enfoque del Curso de Vida, el departamento continuará administrando proyectos como una forma de abordar el trabajo, al tiempo que incluye las voces de todas las partes interesadas.

Un área específica que destacar para cerrar es el estribillo común de la accesibilidad a la información. DDS escuchó este tema a través del recorrido Semillas de Cambio y muchos otros canales. El departamento mantendrá esto como un enfoque central durante el período del Plan de Cinco Años 2022-2027, analizando específicamente la información a través de tres lentes:

- 1. Información para las partes interesadas:** el DDS continuará trabajando para hacer que el sitio web sea un centro de intercambio de recursos más fácil de usar y accesible. El departamento también trabajará para crear información simple y consistente que resuma los apoyos, programas, filosofías y herramientas. El DDS buscará además mejorar las herramientas de comunicación que nos permitan interactuar directamente con las personas y las familias.
- 2. Información para el Departamento:** el DDS continuará modernizando sus propios sistemas, incluidos los informes de incidentes, la gestión de casos y otros sistemas administrativos que unen todo este trabajo tras bastidores. Los sistemas modernizados permitirán que el personal sea más eficiente y deberían permitir que las partes interesadas interactúen más libremente con el departamento.
- 3. Información para la comunidad:** DDS se centrará en educar a la comunidad en general sobre las personas y familias que apoyamos. Como dijo un autogestor:

“Un problema principal con la búsqueda de vivienda y empleo... [el público en general]... no conocen el potencial de lo que pueden contribuir las personas con discapacidades. Muestre a la gente nuestro potencial y la gente verá lo buenos que somos”.

Como siempre, el Plan de Cinco Años del DDS 2022-2027 busca mejorar significativamente la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias. Seguimos enfrentando oportunidades y mandatos de cambio, que pretendemos satisfacer confiando en nuestras fortalezas, activos y relaciones departamentales. Esperamos asociarnos con todas nuestras partes interesadas para avanzar hacia estas prioridades en los años venideros.