



Informe de 2021 sobre los acuerdos y las relaciones entre los UCEDD y la Universidad

Jamie Koenig, Asociación de Centros Universitarios sobre Discapacidades

Este documento fue publicado por la Asociación de Centros Universitarios sobre Discapacidades (Association on University Centers on Disabilities, AUCD por sus siglas en inglés) y financiado por la Administración de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo a través del contrato de asistencia técnica n.º HHSP233201600066C. El contenido de este documento no refleja necesariamente los puntos de vista o las políticas de la Administración de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, la Administración de Vida Comunitaria, el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE. UU. o el gobierno de los EE. UU.

Índice

Resumen	2
Contexto.....	3
Metodología.....	4
Tabla 1: distribución de respuestas en relación con las sedes administrativas.....	4
Personal y cuerpo docente de UCEDD.....	5
Tabla 2: nivel de integración del cuerpo docente en la universidad	5
Servicios universitarios y necesidades de UCEDD.....	6
Tabla 3: grado en que varios servicios universitarios satisfacen las necesidades de UCEDD.....	6
Finanzas de UCEDD	7
La relación con la universidad.....	7
Fortalezas	7
Tabla 4: fortalezas en la relación universidad-UCEDD.....	7
Demostraciones de apoyo de la universidad	7
Cultivar asociaciones y defensores	8
Tabla 5: estrategias utilizadas para cultivar asociaciones y defensores (34 respuestas)	8
Marketing de UCEDD	9
Tabla 6: estrategias utilizadas para promocionar el valor de UCEDD.....	9
Desafíos.....	10
Acuerdos universidad-UCEDD.....	10
Tabla 7: estado actual del acuerdo	11
Temas y observaciones de los MOU	11
Tabla 8: sede administrativa y tipo de acuerdo.....	11
Diferencias entre sedes universitarias.....	11
Tabla 9: disposiciones financieras por sede administrativa	12
Elementos notables que aparecen en una pequeña cantidad de acuerdos.....	12
Tabla 10: declaraciones seleccionadas de creencias, principios y valores	13
Renegociación del acuerdo.....	13
Conclusión.....	14
Información de contacto.....	14

Resumen

Este informe es un seguimiento de un informe de 2008 que analizó los acuerdos entre los Centros Universitarios para la Excelencia en Discapacidades del Desarrollo (University Centers for Excellence in Developmental Disabilities, UCEDD por sus siglas en inglés) y sus universidades de origen o asociadas. Además de actualizar los análisis de ese informe, este informe incorpora datos adicionales para comprender mejor esta relación en la red de UCEDDs. Por este motivo, en agosto de 2020 se difundió una encuesta a los directores de los UCEDDs sobre las relaciones entre la universidad y los UCEDD, tanto antes como durante la pandemia de COVID-19, y se solicitaron acuerdos a todos los UCEDDs. El análisis de las respuestas de la encuesta y los componentes comunes de los convenios escritos, tanto los requeridos como los no requeridos, contribuyeron a una mejor comprensión de la relación universidad-UCEDD. Este informe explora temas frecuentes y áreas de contenido de los acuerdos de UCEDD con sus universidades anfitrionas, como lo requieren las solicitudes de renovación de subvenciones. Este informe tiene como objetivo proporcionar información e ideas a los directores de UCEDD en la gestión de la relación de su centro con su universidad. Como parte de esto, los acuerdos recopilados se colocaron en una biblioteca para que el Centro de Recursos de UCEDD (UCEDD Resource Center, URC por sus siglas en inglés) pueda compartir ejemplos cuando se solicite, con el respectivo permiso.

El momento de este informe es significativo, dado que 42 UCEDDs solicitarán renovar sus subvenciones básicas en el 2022. Desde el 2015, el Anuncio de Oportunidades de Financiamiento (Funding Opportunity Announcement, FOA por sus siglas en inglés) para UCEDD ha requerido documentación de “un acuerdo por escrito (MOU) o estatuto con la universidad que especifica lo siguiente:

1. la designación de UCEDD como componente universitario oficial e independiente;
2. las relaciones entre los UCEDD y otros componentes universitarios;
3. el compromiso de la universidad (incluidos los recursos financieros y de otro tipo) con los UCEDD y el compromiso de los UCEDD con la universidad; y
4. que el director de UCEDD se reporta directamente a un administrador de la universidad quien representará los intereses de UCEDD dentro de esta".

En los FOA anteriores se utilizó un lenguaje diferente para describir los requisitos para los acuerdos redactados y firmados.

El acuerdo tiene como finalidad ayudar a establecer la capacidad organizativa del UCEDD para cumplir con los objetivos de la subvención básica del UCEDD y la Ley de Asistencia a las Discapacidades del Desarrollo y Declaración de Derechos de 2000 (Ley DD). Esta ley establece que los UCEDDs “serán unidades interdisciplinarias de educación, investigación y servicio público de universidades [...] de entidades públicas o sin fines de lucro asociadas con universidades”. (Artículo 153(a)(1)). El FOA anual contiene requisitos adicionales para que la solicitud establezca mejor la relación entre la universidad y el UCEDD. Estos aspectos podrían incluirse en el MOU u otras partes de la solicitud e incluir elementos sobre la estructura organizativa, el aprovechamiento de recursos, incluidas diversas personas, las calificaciones del director del UCEDD, las calificaciones del cuerpo docente y el personal, el Comité Asesor del Consumidor, relaciones de colaboración con socios de la red DD y participación en redes comunitarias. Los [FOA 2021](#) y un [archivo de los FOA desde 2015](#) están disponibles en el sitio web del Centro de Recursos de UCEDD (UCEDD Resource Center, URC por sus siglas en inglés).

En el MOU y el análisis de la encuesta, surgieron algunos temas. Los acuerdos formales entre UCEDD y la universidad tendían a priorizar los componentes administrativos de sus relaciones, sobre cómo abordar los problemas de la misión y función de UCEDD. Además, los UCEDDs identificaron con frecuencia el apoyo financiero como una forma clave en que las universidades mostraban apoyo (15/34). Sin embargo, estos apoyos parecen insuficientes, ya que casi un tercio (11/35) de los encuestados mencionaron desafíos financieros en su relación con la universidad.

Contexto

La Asociación de Centros Universitarios sobre Discapacidades (Association of University Centers on Disabilities, AUCD por sus siglas en inglés) apoya 67 UCEDD, 52 Programas de Educación para el Liderazgo en Discapacidades del Desarrollo Neurológico (Leadership Education in Neurodevelopmental Disabilities, LEND por sus siglas en inglés) y 14 Centros de Investigación sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (Intellectual and Developmental Disability Research Centers, IDDDRC por sus siglas en inglés).

La más grande de las tres redes es la de los UCEDD, que recibe fondos básicos administrados por la Oficina de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (Office of Intellectual and Developmental Disabilities, OIDD) dentro de la Administración de Vida Comunitaria (Administration for Community Living, ACL), Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU. Actualmente, OIDD financia 67¹ subvenciones de UCEDDs. Una subvención financia el UCEDD de la Cuenca del Pacífico (Pacific Basin UCEDD, PBUCE), que tiene sitios en dos territorios del Pacífico. De esta manera, la red de UCEDDs cubre todos los estados y territorios de EE. UU. Las funciones básicas que cada UCEDD es responsable de realizar según lo define la Ley DD (Artículo 153(a)(2)) son las siguientes:

(A) Prestación de preparación interdisciplinaria previa al servicio y educación continua de estudiantes y becarios...

(B) Prestación de servicios comunitarios:

(i) que brinden capacitación o asistencia técnica para personas con discapacidades del desarrollo, sus familias, profesionales, paraprofesionales, legisladores, estudiantes y otros miembros de la comunidad; y

(ii) que pueden brindar servicios, apoyo y asistencia a las personas descritas en la cláusula (i) a través de actividades de demostración y modelos.

(C) Realización de investigaciones, que pueden incluir investigaciones básicas o aplicadas, evaluaciones y análisis de políticas públicas en áreas que afectan o que podrían afectar, positiva o negativamente, a las personas con discapacidades del desarrollo y a sus familias.

(D) Difusión de información relacionada con las actividades realizadas para abordar el propósito de este derecho...

Para implementar las funciones básicas, los UCEDDs aprovechan su financiamiento básico de OIDD para expandir su alcance y asociarse con otros recursos federales, estatales y locales.

¹ Para los propósitos de este informe, 68 se utiliza como el número de UCEDD, ya que PBUCE tiene dos sitios, cada uno con su propia relación local con las instituciones anfitrionas de educación superior. El denominador refleja la existencia de 68 acuerdos distintos entre un UCEDD y una facultad o universidad.

Metodología

Para este informe, AUCD envió solicitudes por correo electrónico a todos los directores de los UCEDD en agosto del 2020 y febrero del 2021 para solicitar la realización de una encuesta de apoyo universitario y la presentación del acuerdo escrito de UCEDD con la universidad o institución de educación superior asociada. Al final, 48 (70.5 %) UCEDDs llenaron la encuesta y 46

respondieron a la convocatoria de MOU (67.6 %). Dos de los encuestados informaron que actualmente no cuentan con MOU formales. Por tanto, el análisis considera los 44 acuerdos formales compartidos.

En conjunto, los UCEDD que presentaron MOU tenían sedes administrativas que reflejaban la distribución de la red (consultar Tabla 1); la proporción ubicada en centros médicos (41.3 %), oficinas administrativas (19.6 %), escuelas de educación (17.4 %) u otro departamento (21.7 %) se aproximaba razonablemente a la de toda la red.

Se completó el análisis cualitativo de los MOU compartidos. Toda la muestra se analizó por temas. Los elementos adicionales se rastrearon con base en la ley DD, el FOA, las regulaciones y el Informe de 2008. También se hizo un seguimiento de algunos elementos comunes que no cumplían con estos criterios. Cada documento fue analizado y codificado para estos elementos.

La encuesta fue diseñada con el asesoramiento de los miembros del Comité Asesor de Proyectos (Project Advisory Committee, PAC por sus siglas) del Centro de Recursos de UCEDD y abordó los cambios relacionados con el COVID-19 en la universidad, así como también las prácticas y relaciones de larga data entre UCEDD y la universidad. (Consultar el Apéndice F para ver el conjunto completo de preguntas de la encuesta). Hubo 44 encuestados distintos en la encuesta y están distribuidos de manera representativa entre las sedes administrativas (consultar Tabla 1).

Esta encuesta se difundió durante el apogeo de la respuesta a la pandemia de COVID-19 y, por lo tanto, las respuestas reflejaron el impacto significativo de la pandemia en las relaciones entre UCEDD y la universidad. Este informe intenta abordar los componentes más permanentes de estas relaciones centrándose en los MOU y las preguntas a más largo plazo, para comprender mejor las estructuras relacionales de largo plazo. Sin embargo, todas las respuestas de la encuesta se vieron afectadas por el contexto inmediato. El análisis de las preguntas de COVID-19 se presentó a los directores de UCEDD en septiembre del 2020. Consultar el Apéndice F para ver el conjunto completo de preguntas de la encuesta.

Las 25 preguntas de la encuesta eran opcionales, por lo que el número de respuestas varía según las preguntas; 4 preguntas abordaron la pandemia de COVID-19 y los 21 restantes abordaron las relaciones universidad-UCEDD de manera más amplia. La encuesta incluyó múltiples formatos de preguntas, respuestas abiertas y escalas Likert que van del 1 al 5, siendo 1 "Para nada" y 5 "Completamente". Se realizó un análisis cuantitativo básico en las preguntas de escala Likert para obtener medias y medianas entre todos los encuestados. Con respuestas abiertas, se identificaron temas y se realizó una codificación cualitativa en todas las preguntas para ordenar y categorizar las respuestas.

Tabla 1: distribución de respuestas en relación con las sedes administrativas

Sede administrativa	Red completa	Muestra de MOU	Encuestados
Hospitales	30.9 %	41.3 %	33.3 %
Oficina administrativa	26.5 %	19.6 %	30.8 %
Escuela de Educación	22.1 %	17.4 %	23.1 %
Escuela de Salud	11.8 %	15.2 %	10.3 %
Escuela de Servicios Humanos	4.4 %	4.3 %	2.6 %
Otra/No clara	4.4 %	2.2 %	0 %

Personal y cuerpo docente de UCEDD

Según las respuestas de la encuesta, el tamaño del personal de UCEDD varió enormemente. Los 33 UCEDDs² que informaron FTE (equivalencia de tiempo completo) tuvieron una media de 63 FTE y una mediana de 36 FTE. El rango de 277 (6-283) y la desviación estándar de 70.1 reflejan el fuerte sesgo hacia la derecha. A pesar de la media de 63 FTE, más de dos tercios de los encuestados (24) estuvieron por debajo de la media y de 50 FTE. Dos directores de UCEDD citaron explícitamente los puestos vacíos y la dificultad para cubrirlos en el momento de la encuesta, lo que sugiere que las cifras podrían reprimirse. Al describir la distribución de los empleados de UCEDD entre el cuerpo docente y el personal, una mayoría significativa (78.4 %, 29/37) informó ser más del 50 % personal. Solo 5 (13.5 %) de los 37 UCEDD que respondieron informaron que eran más de la mitad cuerpo docente y 3 (8.1 %) manifestaron una división equitativa entre el personal y el cuerpo docente. El patrón de ser predominantemente personal persistió en todos los UCEDD, independientemente de la clasificación de Carnegie, el tamaño del presupuesto o la sede administrativa. (Consultar Apéndice C, Tabla 3; Apéndice D, Tabla 3; y Apéndice E, Tabla 3).

Para los miembros del cuerpo docente, 36 UCEDD informaron qué tipos de puestos existían dentro de su centro. El más prevalente fue un puesto de investigación (66.7 %, 24/36); sin embargo, los puestos clínicos (52.8 %, 19/36) también fueron bastante comunes. Veinte (55.6 %, 20/36) encuestados indicaron que tenían cuerpo docente titular, mientras que 12 (33.3 %) indicaron que había cuerpo docente próximos a la titularidad. Diecinueve (19) encuestados (52.8 %) informaron que el cuerpo docente no era titular. Consultar el Apéndice A, Tabla 13 para obtener el desglose completo de los tipos de puestos y el estado de titularidad.

Ante la pregunta "¿A qué nivel está integrado el cuerpo docente del UCEDD en su universidad?" con opciones de respuesta:

- Integración relacional (trabajo de cerca y en colaboración con otros en unidades académicas).
- Integración administrativa (tienen roles y responsabilidades específicos dentro de las unidades académicas).
- Integración financiera (con financiación de unidades académicas).

Los encuestados en promedio indicaron que estaban más integrados a nivel relacional que a nivel administrativo o financiero (consultar Tabla 2).

Tabla 2: nivel de integración del cuerpo docente en la universidad

	Para nada (1)	No mucho (2)	A un grado moderado (3)	A un grado significativo (4)	Completamente (5)	Media	Mediana
Relacional	1	4	13	15	5	3.5	4
Administrativo	7	9	15	2	5	2.71	3
Financiero	12	12	3	9	2	2.39	2

El patrón de estar más integrado de forma relacional y menos integrado de forma financiera persiste en todas las clasificaciones de Carnegie, tamaños de presupuesto y sedes administrativas estudiadas. (Consultar Apéndice C, Tabla 2; Apéndice D, Tabla 2; y Apéndice E, Tabla 2 para obtener detalles completos).

² El análisis se basa en 33 respuestas. Se obtuvo una 34.ª respuesta, pero no se especificó FTE: "80 miembros del personal a tiempo completo y parcial".

Las responsabilidades del cuerpo docente hacia la universidad varían significativamente entre los UCEDD. De los 38 encuestados que informaron sobre las responsabilidades universitarias del cuerpo docente, 2 (5.2 %) informaron que no había expectativas, más de la mitad (68.4 %, 26/38) citaron requisitos para formar parte de los comités. Aproximadamente un tercio de los encuestados (34.2 %, 13/38) informaron deberes relacionados con la enseñanza y el plan de estudios, así como también una expectativa de colaboración. (Consultar Apéndice B, Tabla 1 para obtener un desglose completo y Apéndice G, Tabla 3 para obtener respuestas completas). En particular, más allá del requisito de formar parte de los comités, el 38.2 % de los encuestados (13/34) informó que servir en los comités, ya sea obligatorio u opcional, era una estrategia eficaz para cultivar asociaciones y defensores. Además, el 62.7 % (10/16) de los participantes de la encuesta informó que la colaboración más amplia es una estrategia eficaz para promover la misión y la reputación del UCEDD. (Consultar Apéndice B, Tabla 11 para obtener un desglose completo y Apéndice G, Tabla 11 para obtener respuestas completas).

Servicios universitarios y necesidades de UCEDD

La encuesta preguntó qué tan bien los diversos servicios universitarios satisfacían las necesidades de UCEDD. A continuación, la Tabla 3 indica que 7 de los 8 servicios universitarios incluidos en la encuesta cumplieron de manera moderada o significativa con las necesidades de UCEDD. Los encuestados informaron con mayor frecuencia que Recursos Humanos/Gestión de Personal (3.87/5), Departamento Jurídico (3.71/5) y Soporte Técnico (3.68/5) satisfacían de manera significativa o completa sus necesidades.

Tabla 3: grado en que varios servicios universitarios satisfacen las necesidades de UCEDD

	Para nada (1)	No mucho (2)	A un grado moderado (3)	A un grado significativo (4)	Completamente (5)	Media	Mediana
Gestión Fiscal/de Subvenciones	2	5	11	13	7	3.47	4
Asuntos Gubernamentales	2	9	13	4	9	3.24	3
Departamento Jurídico	3	5	7	8	15	3.71	4
Soporte Técnico	1	5	10	11	11	3.68	4
Comunicaciones	3	10	14	6	5	3.00	3
Evaluación	14	10	8	1	4	2.22	2
Recursos Humanos o Gestión de Personal	1	1	11	14	11	3.87	4
Adaptaciones	4	7	11	6	7	3.14	3

Se consideró que solo Apoyo para la Evaluación no cumplía al menos moderadamente con las necesidades de UCEDD (2.22/5). Según las respuestas de la encuesta cualitativa, la escasez de apoyo para la evaluación parece ser una preocupación menor para los directores encuestados; solo 3 (10 %, 3/30) UCEDD mencionaron apoyos para la evaluación insuficientes en su discusión de los servicios universitarios disponibles (consultar Apéndice B, Tabla C para el desglose completo y el Apéndice G, Tabla 6 para las respuestas completas). Consultar Apéndice C, Tabla 6; Apéndice D, Tabla 6 y Apéndice E, Tabla 6 para ver cómo se abordan estas necesidades en las clasificaciones de Carnegie, los tamaños de presupuesto y la sede administrativa.

Finanzas de UCEDD

Quince (15) de 37 respuestas (40.5 %) informaron que se esperaba que los UCEDDs fueran autosuficientes o no recibieran apoyo monetario de sus universidades. Aparte de eso, las expectativas financieras variaron en gran medida entre las universidades. El análisis de las respuestas de la encuesta cualitativa reveló pocas expectativas comunes para la gestión fiscal y de subvenciones, que consistían en aprovechar los fondos según lo exigido por el gobierno federal (13.5 %, 5/37), utilizar las prácticas presupuestarias estándar de la universidad (10.8 %, 4/37) y dinero directo a la universidad a través de indirectos, ingresos clínicos y contratos (10.8 %, 4/37). Consultar Apéndice B, Tabla 5 para obtener respuestas completas.

El apoyo financiero de la universidad vino con mayor frecuencia en forma de apoyo a las instalaciones y la infraestructura (73.5 %, 25/34). Estos apoyos incluyeron el pago de espacios, servicios de conserjería y tecnología.

Al menos la mitad de los encuestados indicó un retorno de fondos indirectos (50 %, 17/34) o apoyo salarial (52.9 %, 18/34) de la universidad. Entre los que especificaron un monto para el retorno de costos indirectos, las tasas variaron del 9 % al 80 %, con un valor atípico eliminado³. El retorno medio de los 13 que informaron de un porcentaje específico fue del 41 %⁴ y la desviación estándar fue del 2.6 %.

Alinear la misión y los objetivos del centro con los de la universidad, las escuelas y los departamentos académicos. Mostrar el talento y la experiencia interdisciplinaria, y nuestro historial de convocar a socios y partes interesadas en torno a cuestiones críticas. Hemos sido un socio muy conveniente durante el año pasado.

La relación con la universidad

Fortalezas

Al hablar de las fortalezas, la respuesta más frecuente fue la de tener una integración efectiva con la universidad y sus estructuras de apoyo (28.6 %, 10/35). Nueve (9) UCEDDs (25.8 %) citaron la promoción y el reconocimiento por parte de la universidad del trabajo del centro como otra fortaleza importante. El apoyo financiero y la autonomía del UCEDD para tomar sus propias decisiones se informaron mínimamente, con 3 (8.6 %) y 2 (5.7%) respuestas, respectivamente. Consultar Apéndice G, Tabla 7 para obtener respuestas completas.

Tabla 4: fortalezas en la relación universidad-UCEDD

Integración con universidad y soporte	10
Reconocimiento/valor	9
Autonomía	3
Programas o capacidades específicas	3
Financiera	2

Demostraciones de apoyo de la universidad

La universidad demuestra su apoyo a los UCEDDs de diversas formas, más comúnmente a través del apoyo financiero y el reconocimiento público. Más de la mitad de los encuestados (52.9 %, 18/34) señalaron el reconocimiento público de apoyo de su UCEDD. Mientras que 15 informaron que el apoyo financiero era una demostración de apoyo, 11 de 35 (31.4 %) encuestados en otros lugares informaron que sus mayores

³ Se excluyó una respuesta del 0.33 % debido a preocupaciones de que se tratara de un error tipográfico.

⁴ Una respuesta dio un rango: "9-15 %". Para la media, se utilizó la mediana del 12 %.

desafíos con la universidad eran financieros. Estas respuestas tienen cierta superposición, lo que refleja cómo algunos UCEDDs tienen una relación financiera ambivalente con sus instituciones anfitrionas. Consultar Apéndice G, Tabla 4 para obtener respuestas completas.

Dada la prioridad actual de la red de UCEDD de promover iniciativas de diversidad, equidad e inclusión dentro de los centros, es prometedor que 5 centros de 34 centros encuestados (14.7 %) informaron que su universidad buscó la contribución del UCEDD para esfuerzos en todo el campus en iniciativas similares. Estas solicitudes de asistencia técnica de las universidades sugieren que la red está bien posicionada para tener un impacto en esta labor, tanto dentro del UCEDD como para la comunidad de educación superior en general.

Cinco UCEDDs compartieron que contribuyen con iniciativas en todo el campus que promueven la diversidad, la equidad y la inclusión.

Cultivar Asociaciones y Campeones

Veintiuno (21) de 34 encuestados (61.8 %) indicaron que la colaboración eficaz es la forma más importante de crear asociaciones y encontrar defensores. De los 21 que citaron la colaboración, más de la mitad (61.9 %, 13/21) indicaron que la participación en comités u otros grupos era una forma importante de mejorar las relaciones universitarias, incluso cuando excedía

Tabla 5: estrategias utilizadas para cultivar asociaciones y campeones (34 respuestas)

Colaboración	21
Participación en comités y otros grupos	13
Progresar en las prioridades de la universidad	8
Relaciones personales y creación de redes	7
Subvenciones y trabajos de alta calidad	7
Otra	3

los requisitos mínimos de la universidad. Otras estrategias notables incluyeron la participación en proyectos entre departamentos y la participación de más miembros del cuerpo docente en el trabajo del UCEDD para progresar en su posición. Siete (7) respuestas (20.6 %) indicaron que el desarrollo de las relaciones personales y la creación de redes era fundamental para fomentar esta colaboración.

Para atraer socios, 7 reconocieron la alta calidad del trabajo y las subvenciones de su UCEDD por atraer naturalmente a socios interesados dentro de la universidad. Al hacer un trabajo excelente, los socios potenciales toman la iniciativa con compromiso, en lugar de que el UCEDD necesite iniciar una relación.

Demostrar cómo el trabajo de UCEDD promovió las prioridades de la universidad fue una estrategia clave para 8 encuestados. Si bien no está dirigido necesariamente a personas específicas, el apoyo y la alineación indicados crean buena voluntad por parte de la administración de la universidad y pueden tener un impacto positivo en el UCEDD en el futuro.

Los defensores más mencionados para los UCEDD fueron los decanos o decanos asociados, y 19 de los 36 (52.8 %) encuestados los mencionaron. También era común, aproximadamente un tercio de los encuestados los mencionaron, que los jefes de departamento (30.6 %, 11/36), rectores o vicerrectores/rectores asociados (30.6 %, 11/36) y otros miembros del cuerpo docente no encajaban en ninguna de las categorías principales (33.3 %, 12/36).

Un tercio (33.3 %, 12/36) de las respuestas también incluyeron defensores etiquetados como "otros", tales como el Departamento Jurídico, miembros clave de la Junta Directiva de la Universidad y unidades operativas en el campus como vida residencial, servicios financieros y salud estudiantil.

En particular, 4 de 36 UCEDDs (11.1 %) incluyeron varios programas y oficinas en todo el campus relacionadas con la diversidad y la discapacidad como principales defensores. Dado el enfoque actual de las redes de UCEDD en la equidad, la diversidad y la inclusión, estas oficinas podrían ser buenos defensores potenciales para los UCEDDs que buscan alianzas y defensores más productivos.

Un UCEDD informó que no tenía ningún "campeones reales". Consultar Apéndice B, Tabla 12 y Apéndice G, Tabla 9 para obtener información adicional sobre los campeones de UCEDD en la red.

Marketing de UCEDD

Cuando se les preguntó acerca de las estrategias para promocionar el valor y la visibilidad del UCEDD, se mencionó con frecuencia la promoción del UCEDD tanto en el entorno universitario como en la comunidad en general. Curiosamente, sin embargo, la mayoría de los UCEDDs no mencionó ningún método de comunicación; 14 de 35 (40 %) respuestas terminaron clasificadas como "comunicaciones diversas" porque había pocos puntos en común. Algunas entradas eran imprecisas, como "herramientas de comunicación", mientras que otras eran métodos específicos, incluidos programas de radio, seminarios de interés actual a la hora del almuerzo, publicaciones académicas, traducción de conocimientos y resúmenes visuales. Algunas de estas respuestas también mencionaron el trabajo para ajustar o mejorar los planes de comunicación, pero no se dieron detalles. Las redes sociales fueron mencionadas específicamente por 7 de 35 UCEDDs (20 %), pero solo se mencionó una plataforma una vez (Facebook), y no se dieron otros detalles.

Hemos tenido un éxito significativo en generar conciencia sobre las formas en que nuestro CED, el Centro de Ciencias de la Salud (Health Sciences Center, HSC) y una universidad más grande podrían colaborar. Cada año o período de 5 años, venimos con una lista de esas ideas para discutir.

Estrategia	Frecuencia
Comunicaciones diversas	14
Asociaciones estratégicas	10
Redes sociales	7
Equipo de comunicaciones interno	7
Fuentes de noticias universitarias	5
Nada que destacar	4
Boletines	3
Comunicados de prensa	3
Otra	2

La amplia gama de estrategias de comunicación empleadas podría reflejar el hecho de que solo 7 de las 35 respuestas informaron una persona o equipo de comunicaciones interno dentro del UCEDD. Algunos otros mencionaron depender del equipo de comunicaciones de la universidad, lo que causó atención y promoción inconsistentes para algunos UCEDDs.

La estrategia más mencionada para promocionar el valor y la visibilidad del UCEDD fue el aprovechar asociaciones estratégicas (29.4 %, 10/34). Estos socios incluyeron otros departamentos, personas de la comunidad e instituciones estatales clave que prestan servicios a minorías y personas con discapacidad. Las respuestas completas sobre las estrategias de marketing se pueden encontrar en el Apéndice G, Tabla 11.

Desafíos

Hubo 35 respuestas a la pregunta de la encuesta que pedía a los encuestados que explicaran las fortalezas y debilidades de la relación de UCEDD con la universidad. La mayoría abordó desafíos que eran particulares o únicos en su entorno. De los más aplicables, los desafíos financieros (31.4 %, 11/35) y las dificultades para transitar por la burocracia o el sistema universitario (22.9 %, 8/35) fueron los más comunes.

Además, 4 (11.4 %) explicaron cómo la universidad no entendía el trabajo del UCEDD, lo que complicaba el avance del trabajo y la misión del UCEDD. Este déficit de comprensión es doblemente problemático dado que muchos UCEDD dependen del equipo de comunicaciones de la universidad para generar publicidad.

Si bien no se menciona en los desafíos, 4 de 35 (11.4 %) UCEDD informaron que no tenían una estrategia formal para promocionar el UCEDD al discutir cómo promocionan la visibilidad del UCEDD. Esto sugiere que la incapacidad de obtener el reconocimiento y el apoyo del público debido a la falta de soportes de comunicación es otra dificultad que enfrentan algunos centros. Consultar Apéndice B, Tabla 8 y Apéndice G, Tabla 7 para obtener información más completa.

Acuerdos universidad-UCEDD

La solicitud de acuerdos recibió 46 respuestas; sin embargo, 2 de ellas informaban no tener un acuerdo formal existente. Como tal, se recogieron convenios entre los UCEDDs y las universidades de 44 de 68 centros. De estos, 37 (84.1 %) fueron designados como memorando de entendimiento (Memorandum of Understanding, MOU), memorando de acuerdo (Memorandum of Agreement, MOA) o acuerdo. También se presentaron estatutos (13.5 %, 5) y garantías (2.7 %, 1). Los acuerdos presentados provinieron de múltiples sedes administrativas, y la distribución de la sede administrativa universitaria fue representativa de toda la red. Consultar la Tabla 1 para ver los resultados completos.

Las fortalezas incluyen nuestra carpeta de proyectos financiados externamente que se valora a nivel universitario y de facultades. Cada vez más acceden a nosotros para brindar apoyo relacionado con la equidad, la diversidad y la inclusión. Los desafíos incluyen el modelo presupuestario basado en incentivos... Otro gran desafío es el tamaño de la separación de nuestra labor y nuestro personal con la mayoría de los programas académicos. Podemos acabar trabajando en paralelo en lugar de hacerlo de forma integrada.

La encuesta preguntó sobre el estado actual de estos acuerdos con sus universidades. La mayoría de las 30 respuestas (76.7 %, 23/30) informaron que no se estaban realizando cambios y que no se deseaba realizar ninguno.

Tabla 7: estado actual del acuerdo

En proceso de revisión y corrección del acuerdo.	3
No se están realizando cambios, pero se desean algunos cambios.	4
No se están realizando cambios, no se desea ningún cambio.	23

Un poco más de la mitad (56.8 %, 25/44) de los acuerdos recibidos eran indefinidos, sin una fecha de finalización específica, aunque algunos de ellos indicaron específicamente que el acuerdo es válido hasta que las partes decidan revisarlo y actualizarlo.

Temas y observaciones de los MOU

Los acuerdos se enfocaron principalmente en la relación administrativa de la universidad y el UCEDD. El contenido sobre la misión y el propósito de UCEDD o los requisitos de financiamiento de OIDD fueron menos frecuentes. De los 9 elementos que aparecieron en al menos el 50 % de los acuerdos, 6 se enfocaron en temas administrativos y de personal. El 40 % de los acuerdos que tratan sobre el trabajo y la misión individuales de UCEDD proporcionaron descripciones generales amplias en lugar de especificar áreas de enfoque dentro del campo de IDD.

Tabla 8: sede administrativa y tipo de acuerdo

Tipo de acuerdo	Sede administrativa						Total
	Hospitales universitarios, Escuelas de Medicina o Departamentos de Pediatría	Oficinas administrativas universitarias	Escuelas de Educación	Escuelas de Salud o Salud Pública	Escuelas de Servicios Humanos	Otra	
Acuerdo, MOA o MOU	18	5	7	5	2	1	37
Estatuto	1	4					5
Garantías			1				1
Sin acuerdo formal				2			2
Total:	19	9	8	7	2	1	46

El apoyo universitario de espacio e instalaciones se incluyó en 35 de 40 acuerdos (79.5 %); el 40 % (14/35) de dichos acuerdos especifican y garantizan la accesibilidad. Una inclusión poco común fue el compromiso de seguir estrategias basadas en datos (6.8 %, 3/44). Los MOU no detallan qué incluyen estas estrategias.

Diferencias entre sedes universitarias

Dado el pequeño número de algunas sedes, no es posible comparar completamente entre las sedes administrativas o sacar conclusiones significativas (consultar Apéndice I para las pruebas de significación estadística). Sin embargo, este informe abordará algunas diferencias, a pesar de la falta de significación estadística. Esta sección solo analiza los UCEDDs ubicados en oficinas administrativas, hospitales o

escuelas de medicina, escuelas de educación y escuelas de salud. Se excluyeron otras categorías debido a la baja tasa de respuesta.

Si bien el 84.1 % (37/44) de los acuerdos presentados eran MOU, MOA o acuerdos, solo el 55.6 % (5) de los 9 UCEDDs que respondieron y que se ubican en oficinas administrativas se incluyeron en esa categoría. Los 4 UCEDDs restantes ubicados en oficinas administrativas tienen estatutos en vigor, lo que representa el 80 % de los 5 estatutos presentados.

Las Escuelas de Salud parecen menos propensas a incluir especificaciones sobre la autonomía del centro, y solo 1 de 6 la menciona (16.7%). Esto se compara con el 36.8 % (7/19) de los acuerdos de hospitales y escuelas de medicina, el 55.6 % (5/9) de los acuerdos de oficinas administrativas y el 62.5 % (5/8) de los acuerdos de escuelas de educación.

Para las disposiciones financieras, es menos probable que las oficinas administrativas digan que los fondos de la subvención complementan en lugar de suplantar los fondos existentes, pero es más probable que especifiquen un retorno o reducción de los costos indirectos para el UCEDD (consultar la Tabla 9 a continuación). Sin embargo, pocas de estas diferencias fueron estadísticamente significativas (consultar Apéndice I, Tablas 1 y 2 para valores t y valores p).

Tabla 9: disposiciones financieras por sede administrativa

	Los fondos de subvenciones complementan, no suplantan	Retorno o reducción de costos indirectos
Oficinas administrativas	0 (0.0 %)	6 (66.7 %)
Hospitales/Escuelas de Medicina	4 (21.1 %)	1 (5.3 %)
Escuelas de Educación	3 (37.5 %)	2 (25.0 %)
Escuelas de Salud	3 (50.0 %)	1 (16.7 %)

Por último, los acuerdos con las Escuelas de Salud fueron los menos propensos (40 %, 2/5) a especificar que las políticas del personal de la universidad se aplicaban y cubrían al personal y cuerpo docente del UCEDD. Esta disposición se incluyó en el 77.8 % (7/9) de los acuerdos de las oficinas administrativas, el 68.4 % (13/19) de los acuerdos de los hospitales/escuelas de medicina y el 87.5 % (7/8) de los acuerdos de la escuela de educación.

Elementos notables que aparecen en una pequeña cantidad de acuerdos

Algunos elementos notables aparecieron en uno o dos acuerdos y demuestran cómo estos acuerdos pueden usarse para obtener garantías más allá de los requisitos estándar. En particular, en la encuesta, un centro informó que "el único desafío es la dificultad para que las personas accedan al UCEDD porque estamos en un campus grande con muchos estudiantes y espacios de estacionamiento limitados cerca del edificio". El acuerdo de otro centro con su universidad ofrece una forma de abordar este problema. En ese acuerdo y su garantía de accesibilidad, la universidad se compromete a "brindar al menos cuatro (4) espacios de estacionamiento para los miembros de la comunidad que utilicen los servicios [del centro]".

Otros elementos interesantes que aparecieron en una pequeña cantidad de acuerdos incluyeron:

- Disposición para la propiedad de toda la investigación y los datos: el centro "mantendrá el derecho de uso de todos los datos y productos de investigación desarrollados a través de fondos aprovechados por [...] el cuerpo docente hasta que ya no se consideren esenciales para las funciones básicas del UCEDD".

- Un proceso de resolución de disputas: "A. Cualquier disputa con respecto a este MOU se presentará al presidente para su resolución de manera oportuna. B. En cualquier caso que exista un conflicto de intereses con el presidente, el consejo asesor del presidente resolverá la disputa de manera oportuna".
- Membresía en AUCD: "La [sede administrativa] desembolsará el costo de la cuota y alentará la participación continua de [UCEDD] en la Asociación de Centros Universitarios para la Excelencia, según lo ordena la Ley de Discapacidades del Desarrollo del año 2000".
- Programación educativa: "La Universidad deberá: 1. Asumir la responsabilidad completa de la planificación y ejecución de programas educativos, incluida la programación, la administración, el contenido del plan de estudios, el nombramiento del cuerpo docente, la administración del cuerpo docente y los requisitos de matriculación, promoción y graduación". Este acuerdo, y algunos otros, brindan detalles específicos sobre las responsabilidades en torno a los requisitos del programa tanto para la universidad como para UCEDD.
- Garantía adicional de comentarios de la comunidad: "Antes de que se presentara la solicitud, [el UCEDD] brindó a su Consejo Asesor Comunitario y al público y al Consejo de DD Estatal y al sistema de Protección y Defensa la oportunidad de hacer comentarios sobre la solicitud".
- Declaraciones detalladas de creencias, principios y valores.

Tabla 10: declaraciones seleccionadas de creencias, principios y valores

“Creemos que:

- Todas las personas son capaces de aprender. [...]
- En la mayor medida posible, las personas con discapacidad deben integrarse en las comunidades en las que residen, en lugar de aislarse de ellas.
- Los servicios efectivos se caracterizan por un equilibrio entre la vida, la enseñanza y los elementos de apoyo que permiten a cada individuo ejercer sus derechos fundamentales. [...]
- Los componentes de la prestación de servicios incluyen al menos los siguientes: un ambiente seguro; apoyo e instrucción, según sea necesario; recreación; actividades de tiempo libre; comida nutritiva y de buen sabor; cuidado de la salud; ropa limpia y apropiada; la dignidad del riesgo; libertad para tomar decisiones; inclusión y participación comunitaria; integración; apoyo social; amigos y la oportunidad de ser feliz".

Renegociación del acuerdo

Las preguntas de la encuesta que abordan las negociaciones en torno al MOU tuvieron la menor cantidad de respuestas, entre 8 y 9, en comparación con las 30 a 38 respuestas para todas las demás preguntas abiertas. Esta importante brecha podría indicar que los UCEDDs tuvieron pocas oportunidades o razones para negociar con sus universidades sobre el MOU. Este enfoque está respaldado por el hecho de que todos los UCEDD que informaron revisiones importantes anteriores ofrecieron estrategias de revisión. No se recibieron respuestas de quienes no se habían sometido previamente a una revisión significativa. Sin embargo, en base a discusiones externas con los directores de UCEDD, también es posible que estas tasas de respuesta reflejen incertidumbre sobre cómo abordar estas negociaciones y no saber qué asistencia técnica de AUCD sería útil.

La asistencia técnica solicitada para ayudar con la revisión del acuerdo se realizó principalmente para hacer cumplir el MOU y comprender la responsabilidad legal de la universidad (50 %, 4/8). Por ejemplo, un encuestado dijo que "el único cambio necesario es que la universidad cumpla con su acuerdo" y otro deseaba "una comprensión de la responsabilidad legal de la universidad ante el UCEDD". Las estrategias que ya se consideraron efectivas para la revisión fueron el uso de requisitos federales/estatales (44 %, 4/9) y una comunicación efectiva (55.6 %, 5/9). Los 4 UCEDD (44.4 %) que utilizaron los requisitos federales/estatales discutieron "[aprovechar] la nueva solicitud de UCEDD como un intervalo de tiempo para obtener acuerdos por escrito" y "citar las regulaciones de la Ley DD dentro del MOU y alinearse con las políticas de la institución".

Conclusión

Existen patrones claros en toda la red de UCEDD, que incluyen tener una alta proporción de personal-cuerpo docente, un sólido apoyo de Recursos Humanos y personal de la Universidad, y un deseo de estrategias de marketing más intencionadas. El apoyo universitario varía considerablemente a lo largo de la red de UCEDD, tanto lo que ocurre en la práctica como lo establecido en el acuerdo entre el UCEDD y la Universidad. Si bien ningún acuerdo cubre todos los aspectos de la relación, existe un esfuerzo claro en toda la red para cumplir con los requisitos establecidos en los FOA (consultar Apéndice H).

Las diversas experiencias de los UCEDD en la red ofrecen orientación y lecciones para los directores y los UCEDDs que evalúan sus relaciones con la Universidad. Los MOU compartidos ofrecen métodos innovadores para abordar inquietudes específicas, como el estacionamiento reservado y la participación de la comunidad en la toma de decisiones.

Información de contacto

Las solicitudes de información adicional sobre este tema, incluidas las solicitudes de MOU de ejemplo, deben dirigirse a Jamie Koenig (jkoenig@aucd.org), Especialista en Programas del Centro de Recursos de UCEDD de la AUCD.

Índice de los apéndices

Apéndice A: tablas del análisis de MOU (n = 44)	18
Tabla 1: los 10 elementos más comunes	18
Tabla 2: estructura y apoyo administrativo	18
Tabla 3: función de UCEDD	19
Tabla 4: financiación	19
Tabla 5: representación, derechos y acceso para personas con discapacidad.....	19
Apéndice B: tablas de análisis cualitativo	20
Tabla 1: tipo de responsabilidades que el cuerpo docente y el personal de UCEDD deben contribuir a la universidad (n = 38).....	20
Tabla 2: lo que TA ayudaría con la revisión de su acuerdo (n = 8).....	20
Tabla 3: ¿qué estrategias ha encontrado efectivas para revisar su MOU? (n = 9)	20
Tabla 4: proporcione una descripción narrativa de los tipos de apoyo financiero mencionados anteriormente (n = 34).....	20
Tabla 5: expectativas financieras que tiene la universidad para el UCEDD (n = 37).....	20
Tabla 6: descripción narrativa de los tipos de servicios disponibles para el UCEDD provenientes de la universidad (n = 30)	20
Tabla 7: fortalezas en la relación de UCEDD con la Universidad (n = 35).....	21
Tabla 8: desafíos en su relación con su universidad (n = 35).....	21
Tabla 9: maneras en que la universidad ha demostrado que el UCEDD es importante para la misión universitaria (n = 34)	21
Tabla 10: estrategias utilizadas para cultivar asociaciones y defensores (n = 34).....	21
Tabla 11: estrategias utilizadas para promocionar el valor y la visibilidad de UCEDD (n = 35)	21
Tabla 12: defensores clave dentro de la universidad (n = 36)	1
Tabla 13: tipos de puestos del cuerpo docente de UCEDD (n = 38)	1
Apéndice C: tablas para análisis por clasificación de Carnegie.....	2
Tabla 1: distribución de clasificaciones de Carnegie.....	2
Tabla 2: ¿a qué nivel está integrado el cuerpo docente del UCEDD en su universidad?" Media (mediana)	2
Tabla 3: ¿cuál es su proporción de cuerpo docente y personal en su UCEDD?.....	2
Tabla 4: FTE promedio por clasificación de Carnegie	2
Tabla 5: seleccione cuál de los siguientes tipos de apoyo financiero recibe de la universidad.	2
Tabla 6: ¿en qué medida los servicios universitarios satisfacen las necesidades de su UCEDD en las siguientes áreas? Media (mediana)	3
Apéndice D: tablas para análisis por tamaño de presupuesto	4

Tabla 1: distribución de tamaños de presupuesto	4
Tabla 2: ¿a qué nivel está integrado el cuerpo docente del UCEDD en su universidad?" Media (mediana)	4
Tabla 3: ¿cuál es su proporción de cuerpo docente y personal en su UCEDD?.....	4
Tabla 4: FTE promedio por tamaño del presupuesto	4
Tabla 5: seleccione cuál de los siguientes tipos de apoyo financiero recibe de la universidad.	4
Tabla 6: ¿en qué medida los servicios universitarios satisfacen las necesidades de su UCEDD en las siguientes áreas? Media (mediana)	5
Apéndice E: tablas de análisis por sede administrativa	5
Tabla 1: distribución de sedes administrativas.....	5
Tabla 2: ¿a qué nivel está integrado el cuerpo docente del UCEDD en su universidad?"	5
Tabla 3: ¿cuál es su proporción de cuerpo docente y personal en su UCEDD?.....	5
Tabla 4: FTE promedio por sede administrativa	6
Tabla 5: seleccione cuál de los siguientes tipos de apoyo financiero recibe de la universidad.	6
Tabla 6: ¿en qué medida los servicios universitarios satisfacen las necesidades de su UCEDD en las siguientes áreas?.....	6
Apéndice F: preguntas de la encuesta	7
Apéndice G: respuestas abiertas	9
Tabla 1: ¿qué TA le ayudaría a revisar su acuerdo?.....	9
Tabla 2: ¿qué estrategias ha encontrado efectivas para revisar su MOU?	9
Tabla 3: describa el tipo de responsabilidades con las que el personal y el cuerpo docente del UCEDD deben contribuir con la universidad (por ejemplo, mediante la participación en los comités universitarios, la colaboración con otros departamentos universitarios u otras actividades de la comunidad universitaria).	9
Tabla 4: proporcione una descripción narrativa de los tipos de apoyo que señaló anteriormente... ..	12
Tabla 5: ¿cuáles son las expectativas financieras que tiene la universidad con respecto al UCEDD? ..	15
Tabla 6: proporcione una descripción narrativa de los tipos de servicios disponibles para usted en su universidad (incluidos qué otros servicios universitarios utiliza su UCEDD además de los mencionados anteriormente).	16
Tabla 7: explique las fortalezas y los desafíos en la relación con su universidad.	18
Tabla 8: ¿de qué manera ha demostrado la universidad que el UCEDD es importante para la misión universitaria?	22
Tabla 9: ¿quiénes son los defensores clave de su UCEDD dentro de la universidad?	25
Tabla 10: ¿qué estrategias ha utilizado para cultivar asociaciones y defensores?.....	26
Tabla 11: ¿qué estrategias ha utilizado para promocionar el valor y la visibilidad del UCEDD?	29

Apéndice H: normas y requisitos legales	32
Apéndice I: significación estadística	33
Tabla 1: el MOU especifica que los fondos complementan y no suplantán.....	33
Tabla 2: el MOU especifica retorno o reducción de costos indirectos.....	33
Tabla 3: el MOU especifica el apoyo de la universidad para el espacio/las instalaciones.....	33
Tabla 4: el MOU especifica la autonomía del centro.....	33
Apéndice J: presentación sobre preguntas de la encuesta con respecto al COVID-19	34

Apéndice A: tablas del análisis de MOU (n = 44)

Tabla 1: los 10 elementos más comunes

Los 10 elementos más comunes	Número de contenido compartido	Porcentaje de contenido compartido	Área de contenido
	40	88.6 %	Especifica funciones básicas
	39	88.6 %	Declara explícitamente el apoyo universitario para UCEDD
	35	79.5 %	La universidad especifica los recursos financieros o de otro tipo para el UCEDD
	35	79.5 %	La universidad proporciona instalaciones
	34	77.3 %	UCEDD es responsable ante un administrador universitario
	31	70.5 %	Establece el Consejo Asesor del Consumidor (CAC)
	31	70.5 %	Personal de UCEDD cubierto por las políticas de personal de la universidad
	25	56.8 %	Propósito de la red de UCEDD
	25	56.8 %	Aborda el cuerpo docente o la titularidad del personal de UCEDD
	19	43.2 %	Especifica la autonomía de UCEDD

Tabla 2: estructura y apoyo administrativo

Estructura y apoyo administrativo	Número de contenido compartido	Porcentaje de contenido compartido	Área de contenido
	39	88.6 %	Declara el apoyo universitario para UCEDD
	35	79.5 %	La universidad especifica los recursos financieros o de otro tipo para el UCEDD
	35	79.5 %	La universidad proporciona instalaciones
	34	77.3 %	UCEDD es responsable ante un administrador universitario
	31	70.5 %	Personal de UCEDD cubierto por políticas de personal de la universidad
	25	56.8 %	Aborda el cuerpo docente o la titularidad del personal de UCEDD
	19	43.2 %	Especifica autonomía y estructura organizativa del UCEDD
	13	29.5 %	Comité asesor distinto del CAC*
	12	27.3 %	Credenciales de director
7	16.2 %	Proceso de selección del director del UCEDD	

*Comités asesores distintos del CAC incluidos aquí, ya que generalmente están compuestos por funcionarios y personal de la universidad

Tabla 3: función de UCEDD

Función de UCEDD	Número de contenido compartido	Porcentaje de contenido compartido	Área de contenido
	39	88.6 %	Especifica las cuatro funciones básicas
	25	56.8 %	Propósito de la red de UCEDD
	17	38.6 %	Misión de un UCEDD individual
	15	34.1 %	Proporciona TA a la universidad en relación con la discapacidad
	7	15.9 %	Difundir información a los legisladores estatales
	2	4.5 %	Especifica la planificación estratégica basada en datos

Tabla 4: financiación

Financiación	Número de contenido compartido	Porcentaje de contenido compartido	Área de contenido
	15	34.1 %	Aprovechar fondos públicos y privados adicionales
	11	25.0 %	Especifica retorno o reducción de costos indirectos
	9	20.5 %	Los fondos de subvenciones complementan y no suplantán otros fondos

Tabla 5: representación, derechos y acceso para personas con discapacidad

Participación de discapacitados	Número de acuerdos que comparten contenido	Porcentaje de acuerdos que comparten contenido	Área de contenido
	31	70.5 %	Establece el consejo asesor del consumidor
	14	31.8 %	Declara que el espacio de UCEDD debe ser accesible
	3	6.8 %	Protege los derechos de las personas involucradas en las actividades del programa

Apéndice B: tablas de análisis cualitativo

Tabla 1: tipo de responsabilidades que el cuerpo docente y el personal de UCEDD deben contribuir a la universidad (n = 38)

Servicio	Participación en comités	Colaboración	Enseñanza y plan de estudios	Investigación	Ninguno	Otro
4	26	14	13	6	2	5

Tabla 2: lo que TA ayudaría con la revisión de su acuerdo (n = 8)

Ayudar a hacer cumplir el MOU y comprender la responsabilidad legal de la universidad	Revisar otros MOU	Otro
4	2	2

Tabla 3: ¿qué estrategias ha encontrado efectivas para revisar su MOU? (n = 9)

Uso de requisitos federales/estatales	Comunicación efectiva
4	5

Tabla 4: proporcione una descripción narrativa de los tipos de apoyo financiero mencionados anteriormente (n = 34)

Retorno indirecto	Apoyo salarial	Fondos generales	Soporte para instalaciones/infraestructura	Otro
17	18	6	25	4

Tabla 5: expectativas financieras que tiene la universidad para el UCEDD (n = 37)

Asumir sus propias obligaciones financieras	Aprovechar fondos	Prácticas presupuestarias esperadas	Dinero a la Universidad	Otra
15	5	4	4	8

Tabla 6: descripción narrativa de los tipos de servicios disponibles para el UCEDD provenientes de la universidad (n = 30)

Supervisión fiscal y de subvenciones	9
Soporte Técnico	7
Beneficios de Recursos Humanos	7
Falta de apoyo	6
Servicios de biblioteca e investigación	6
Otro	6
Espacio físico	5
Comunicaciones	5
Departamento Jurídico	5
Integrado: todos los servicios disponibles	4
Evaluación	2

Tabla 7: fortalezas en la relación de UCEDD con la Universidad (n = 35)

Reconocimiento/valor	Programas o capacidades específicas	Integración con universidad y soporte	Autonomía	Financiera
9	3	10	3	2

Tabla 8: desafíos en su relación con su universidad (n = 35)

Finanzas	Accesibilidad	División de otros programas	Burocracia o sistema de la universidad	No es comprendido por la universidad	Otro
11	2	2	8	4	2

Tabla 9: maneras en que la universidad ha demostrado que el UCEDD es importante para la misión universitaria (n = 34)

Reconocimiento público	18
Apoyo económico	15
Esfuerzos de diversidad	5
Servicios de apoyo	3
No se muestra apoyo a nivel universitario	2
Se utiliza para el avance del programa	2
Autodirección o autonomía permitida	2
Otra	2

Tabla 10: estrategias utilizadas para cultivar asociaciones y defensores (n = 34)

Colaboración	21
Participación en comités y otros grupos	13
Progresar en las prioridades de la universidad	8
Relaciones personales y creación de redes	7
Subvenciones y trabajos de alta calidad	7
Otra	3

Tabla 11: estrategias utilizadas para promocionar el valor y la visibilidad de UCEDD (n = 35)

Comunicaciones diversas	14
Asociaciones estratégicas	10
Redes sociales	7
Equipo de comunicaciones interno	7
Fuentes de noticias universitarias	5
Nada que destacar	4
Boletines	3
Comunicados de prensa	3
Otra	2

Tabla 12: defensores clave dentro de la universidad (n = 36)

Decano o decano asociado	19
Otro miembro del cuerpo docente (que no encaje en otro lugar)	12
Otro	12
Jefes de departamento	11
Rector o rector asociado/vicerrector	11
Directores de otros programas	7
Vicepresidente	7
Presidente o director ejecutivo	5
Programas de diversidad o discapacidad	4
Administradores varios	3
Ninguno	1

Tabla 13: tipos de puestos del cuerpo docente de UCEDD (n = 38)

Investigación	24
Clínicos	19
Enseñanza	11
Extensión comunitaria	6

Titularidad	20
Sin titularidad	19
Próximos a la titularidad	12

Asociado	22
Asistente	20
Adjunto	15
Emérito	10
Otro	10

Apéndice C: tablas para análisis por clasificación de Carnegie

Tabla 1: distribución de clasificaciones de Carnegie

Clasificación de Carnegie	Número en muestra	Número en la red
Doctorado - Nivel alto de investigación	5	7
Doctorado - Nivel muy alto de investigación	29	45
Maestría - Programas más amplios	2	2
Maestría - Programas medios	1	2
Bach./Asoc. mixto	2	2
Espec. 4 años/méd.	4	9

Tabla 2: ¿a qué nivel está integrado el cuerpo docente del UCEDD en su universidad?"

Media (mediana)

Clasificación de Carnegie	Relacional	Administrativo	Financiero
Doctorado - Nivel alto de investigación	3.2 (3)	2.4 (3)	2 (2)
Doctorado - Nivel muy alto de investigación	3.7 (4)	2.96 (3)	2.6 (2)
Espec. 4 años/méd.	3.25 (3.5)	2 (2)	1.25 (1)

Tabla 3: ¿cuál es su proporción de cuerpo docente y personal en su UCEDD?

Clasificación de Carnegie	Mayoritariamente cuerpo docente	Mayoritariamente personal	Divididos casi equitativamente
Doctorado - Nivel alto de investigación	0	4	1
Doctorado - Nivel muy alto de investigación	3	18	1
Espec. 4 años/méd.	0	3	1

Tabla 4: FTE promedio por clasificación de Carnegie

Clasificación de Carnegie	FTE media (mediana)
Doctorado - Nivel alto de investigación	39.4 (40.5)
Doctorado - Nivel muy alto de investigación	86.9 (39)
Espec. 4 años/méd.	27.9 (29.25)

Tabla 5: seleccione cuál de los siguientes tipos de apoyo financiero recibe de la universidad.

Clasificación de Carnegie	General	Retorno indirecto	Alquiler	Sueldo	Costo de operaciones	Equipo, tecnología u otros bienes materiales
Doctorado - Nivel alto de investigación	1	4	3	3	0	0
Doctorado - Nivel muy alto de investigación	14	10	10	14	6	8
Espec. 4 años/méd.	2	3	2	3	0	2

Tabla 6: ¿en qué medida los servicios universitarios satisfacen las necesidades de su UCEDD en las siguientes áreas? Media (mediana)

Clasificación de Carnegie	Gestión fiscal/ de subvenciones	Asuntos Gubernamentales	Departamento Jurídico	SopORTE Técnico	Comunicaciones	Evaluación	Recursos Humanos o Gestión de Personal	Adaptaciones
Doctorado - Nivel alto de investigación	3.2 (4)	2.4 (2)	3.6 (4)	3.6 (3)	2.2 (2)	1.2 (1)	4 (4)	2.6 (2)
Doctorado - Nivel muy alto de investigación	3.4 (3)	3.7 (3.5)	3.8 (4)	3.4 (4)	3.1 (3)	2.3 (2)	3.7 (4)	3 (3)
Espec. 4 años/méd.	4 (4.5)	3 (3)	4 (4)	4.75 (5)	3 (3)	3 (2.5)	4.25 (4.5)	3.75 (4)

Apéndice D: tablas para análisis por tamaño de presupuesto

Tabla 1: distribución de tamaños de presupuesto

Rango de presupuesto	Número de muestra	Número en la red
\$0-5 millones	9	22
\$5-10 millones	17	25
\$10-15 millones	4	10
\$15-20 millones	3	4
Más de \$20 millones	3	7

Tabla 2: ¿a qué nivel está integrado el cuerpo docente del UCEDD en su universidad?" Media (mediana)

Rango de presupuesto	Relacional	Administrativo	Financiero
\$0-5 millones	2.8 (3)	2.3 (2)	1.6 (2)
\$5-10 millones	3.6 (4)	2.6 (3)	2.6 (2)
\$10-15 millones	4 (4)	2.5 (2.5)	2.5 (2.5)
\$15-20 millones	3.3 (3)	2.7 (2)	2.7 (2)
Más de \$20 millones	4.3 (4)	3.7 (3)	2 (1)

Tabla 3: ¿cuál es su proporción de cuerpo docente y personal en su UCEDD?

Rango de presupuesto	Mayoritariamente cuerpo docente	Mayoritariamente personal	Divididos casi equitativamente
\$0-5 millones	0	8	1
\$5-10 millones	3	11	2
\$10-15 millones	1	3	0
\$15-20 millones	0	3	0
Más de \$20 millones	0	3	0

Tabla 4: FTE promedio por tamaño del presupuesto

Rango de presupuesto	FTE media (mediana)
\$0-5 millones	24.1 (24.5)
\$5-10 millones	36.96 (39)
\$10-15 millones	89 (95)
\$15-20 millones	234.7 (233)
Más de \$20 millones	110.5 (30)

Tabla 5: seleccione cuál de los siguientes tipos de apoyo financiero recibe de la universidad.

Rango de presupuesto	General	Retorno indirecto	Alquiler	Sueldo	Costo de operaciones	Equipo, tecnología u otros bienes materiales
\$0-5 millones	3	5	4	4	1	0
\$5-10 millones	4	11	8	13	4	6
\$10-15 millones	3	3	4	2	1	2
\$15-20 millones	2	3	0	2	0	0
Más de \$20 millones	2	1	1	2	1	3

Tabla 6: ¿en qué medida los servicios universitarios satisfacen las necesidades de su UCEDD en las siguientes áreas? Media (mediana)

Rango de presupuesto	Gestión fiscal/de subvenciones	Asuntos Gubernamentales	Departamento Jurídico	SopORTE Técnico	Comunicaciones	Evaluación	Recursos Humanos o Gestión de Personal	Adaptaciones
\$0-5 millones	3.7 (4)	2.4 (2)	3.2 (4)	3.9 (4)	2.7 (2)	2.1 (2)	4.1 (4)	2.9 (3)
\$5-10 millones	3.1 (3)	3.2 (3)	3.7 (4)	3.6 (4)	2.8 (3)	2 (1.5)	3.7 (4)	2.9 (3)
\$10-15 millones	3.75 (4)	3.75 (4)	4 (4.5)	3 (2.5)	2.5 (2.5)	2 (2)	3.5 (3.5)	3.3 (3)
\$15-20 millones	3.7 (3)	4 (4)	4 (4)	3 (3)	4 (4)	2.3 (2)	4 (4)	4 (4)
Más de \$20 millones	4.3 (4)	4 (4)	4 (4)	4.3 (4)	4 (4)	3 (3)	4 (4)	3.3 (3)

Apéndice E: tablas de análisis por sede administrativa

Tabla 1: distribución de sedes administrativas

Sede administrativa	Número en muestra	Número en la red
Escuela de Educación	6	14
Escuela de Salud	4	7
Escuela de Servicios Humanos	1	1
Oficinas administrativas universitarias	12	18
Hospitales universitarios, Escuela de Medicina o Departamento de Pediatría	13	21

Tabla 2: ¿a qué nivel está integrado el cuerpo docente del UCEDD en su universidad?"

Sede administrativa	Relacional	Administrativo	Financiero
Escuela de Educación	3.8 (3.5)	3.8 (4)	3.5 (4)
Escuela de Salud	3.25 (3)	2 (2)	1.5 (1.5)
Oficinas administrativas universitarias	3.1 (3)	2.5 (3)	1.8 (1)
Hospitales universitarios, Escuela de Medicina o Departamento de Pediatría	3.7 (4)	2.4 (2)	2.3 (2)

Tabla 3: ¿cuál es su proporción de cuerpo docente y personal en su UCEDD?

Sede administrativa	Mayoritariamente cuerpo docente	Mayoritariamente personal	Divididos casi equitativamente
Escuela de Educación	0	5	1
Escuela de Salud	0	4	0
Oficinas administrativas universitarias	2	8	2
Hospitales universitarios, Escuela de Medicina o Departamento de Pediatría	2	9	0

Tabla 4: FTE promedio por sede administrativa

Sede administrativa (n.º de respuestas)	FTE media (mediana)
Escuela de Educación (4)	79.75 (36.5)
Escuela de Salud (4)	31.4 (31.9)
Oficinas administrativas universitarias (12)	67.6 (47.5)
Hospitales universitarios, Escuela de Medicina o Departamento de Pediatría (9)	76.96 (36)

Tabla 5: seleccione cuál de los siguientes tipos de apoyo financiero recibe de la universidad.

Sede administrativa	General	Retorno indirecto	Alquiler	Sueldo	Costo de operaciones	Equipo, tecnología u otros bienes materiales
Escuela de Educación	4	5	1	4	2	1
Escuela de Salud	2	3	3	3	0	0
Oficinas administrativas universitarias	5	8	5	8	2	4
Hospitales universitarios, Escuela de Medicina o Departamento de Pediatría	3	6	7	5	2	3

Tabla 6: ¿en qué medida los servicios universitarios satisfacen las necesidades de su UCEDD en las siguientes áreas?

Sede administrativa	Gestión fiscal/de subvenciones	Asuntos Gubernamentales	Departamento Jurídico	Soporte Técnico	Comunicaciones	Evaluación	Recursos Humanos	Adaptaciones
Escuela de Educación	4 (4)	3.2 (3)	4.7 (5)	4 (4)	3.3 (3)	2.3 (2)	3.8 (4)	3.2 (3)
Escuela de Salud	2.5 (2.5)	2.75 (3)	4.25 (4.5)	4.25 (4.5)	2.5 (2.5)	1.25 (1)	3.5 (3.5)	2.25 (2)
Oficinas administrativas universitarias	3.75 (4)	3.25 (3)	3.75 (4)	3.6 (3.5)	3 (3)	2.3 (2.5)	3.75 (4)	3.1 (3)
Hospitales universitarios, Escuela de Medicina o Departamento de Pediatría	3.2 (3)	3.5 (3.5)	3.2 (3)	3.3 (3)	3.1 (3)	2.2 (2)	4 (4)	3.4 (3.5)

Apéndice F: preguntas de la encuesta

Las siguientes preguntas relacionadas con los acuerdos universidad-UCEDD y las relaciones de los UCEDD con su universidad se incluyeron en la encuesta:

1. Indique el estado actual del acuerdo con su institución.
2. ¿Qué TA le ayudaría a revisar su acuerdo?
3. ¿Alguna vez ha realizado cambios sustanciales en su MOU?
4. ¿Qué estrategias ha encontrado efectivas para revisar su MOU?
5. ¿Cuál ha sido el impacto de la respuesta de la universidad a la pandemia en los UCEDDs? Considere las siguientes áreas:
 - a. Financiera (por ejemplo, cambios en el retorno indirecto).
 - b. Políticas relacionadas con actividades clínicas, educativas o de investigación (por ejemplo, cursos remotos/semipresenciales/presenciales o restricciones de viajes).
 - c. Restricciones en la dotación de personal (por ejemplo, licencias o freno a las contrataciones).
 - d. Utilización de la experiencia de UCEDD o los recursos de la universidad (por ejemplo, solicitudes de más capacitación o TA dentro de la universidad).
6. ¿Los cambios dentro de la universidad en respuesta a la pandemia requirieron defensa o intervención para proteger su centro de impactos negativos?
7. Proporcione el número total de FTE del centro al 1 de julio de 2020.
8. ¿Cuál es su proporción de cuerpo docente y personal en su UCEDD?
9. ¿A qué nivel está integrado el cuerpo docente del UCEDD en su universidad?
 - a. Integración relacional (trabajo de cerca y en colaboración con otros en unidades académicas).
 - b. Integración administrativa (tienen roles y responsabilidades específicos dentro de las unidades académicas).
 - c. Integración financiera (con financiación de unidades académicas).
10. Indique todos los tipos de puestos que tiene el cuerpo docente de su UCEDD. (Marque todas las opciones que correspondan).
 - a. Investigación
 - b. Clínicos
 - c. Extensión comunitaria
 - d. Enseñanza
 - e. Titularidad
 - f. Próximos a la titularidad
 - g. Sin titularidad
 - h. Asistente
 - i. Asociado
 - j. Adjunto
 - k. Emérito
 - l. Otro (especificar)
11. Describa el tipo de responsabilidades con las que el personal y el cuerpo docente del UCEDD deben contribuir con la universidad (por ejemplo, mediante la participación en los comités universitarios, la colaboración con otros departamentos universitarios u otras actividades de la comunidad universitaria).
12. Seleccione cuál de los siguientes tipos de apoyo financiero recibe de la universidad.
 - a. General
 - b. Retorno indirecto
 - c. Alquiler
 - d. Sueldo

- e. Costo de operaciones
 - f. Equipo, tecnología u otros bienes materiales
 - g. Otro (especificar)
13. Proporcione una descripción narrativa de los tipos de apoyo que señaló anteriormente.
14. ¿Cuáles son las expectativas financieras que tiene la universidad con respecto al UCEDD?
15. ¿En qué medida los servicios universitarios satisfacen las necesidades de su UCEDD en las siguientes áreas?
- a. Gestión fiscal/de subvenciones
 - b. Asuntos Gubernamentales
 - c. Departamento Jurídico
 - d. Soporte Técnico
 - e. Comunicaciones
 - f. Evaluación
 - g. Recursos Humanos o Gestión de Personal
 - h. Adaptaciones
 - i. Otra (especificar)
16. Proporcione una descripción narrativa de los tipos de servicios disponibles para usted en su universidad (incluidos qué otros servicios universitarios utilizan su UCEDD además de los mencionados anteriormente).
17. Explique las fortalezas y los desafíos en la relación con su universidad.
18. ¿De qué manera ha demostrado la universidad que el UCEDD es importante para la misión universitaria?
19. ¿Quiénes son los defensores clave de su UCEDD dentro de la universidad?
20. ¿Qué estrategias ha utilizado para cultivar asociaciones y defensores?
21. ¿Qué estrategias ha utilizado para promocionar el valor y la visibilidad del UCEDD?

Apéndice G: respuestas abiertas

Tabla 1: ¿qué TA le ayudaría a revisar su acuerdo?

Comprensión de la responsabilidad legal de la universidad ante el UCEDD, si hubiera alguna.
Que yo sepa, no tenemos un acuerdo formal por escrito o un MOU con la universidad. Una solicitud de AUCD o ACL posiblemente resulte en una acción por parte de la administración. Mi solicitud de tal acuerdo probablemente no resultaría en un acuerdo por escrito. Si se busca un acuerdo, la redacción sugerida sería muy útil.
Información sobre el retorno negociado de costos indirectos (Indirect Costs, IDC por sus siglas en ingles).
TA individualizado para aclarar el rol y la función de UCEDD dentro de la facultad.
Puede ser útil revisar otros MOU de UCEDD.
Nuevo como director de UCEDD en esta universidad. Preparar la próxima subvención de cinco años y me gustaría revisar particularmente lo relacionado con el apoyo de la universidad y el retorno indirecto. Sería útil contar con ejemplos de otros MOU.
La única revisión necesaria es que la universidad cumpla con su acuerdo de financiar .50 FTE del sueldo del director para el año académico. Esto ha estado en el acuerdo durante casi 15 años, pero nunca se ha cumplido. Creo que será difícil atraer a un nuevo director (cuando sea necesario, no estoy planeando irme pronto) si no hay una contribución fiscal directa al UCEDD.
Soporte administrativo del acuerdo de MOU para eliminar la interferencia con las funciones básicas y el plan de 5 años.

Tabla 2: ¿qué estrategias ha encontrado efectivas para revisar su MOU?

Reunirse con los administradores del hospital y discutir las necesidades de apoyo.
Documentación clara de las expectativas de fuentes de financiamiento externo, tanto estatales como federales, para crear una justificación para los cambios.
Hemos tenido un éxito significativo en generar conciencia sobre las formas en que nuestro CED, el Centro de Ciencias de la Salud (Health Sciences Center, HSC) y una universidad más grande podrían colaborar. Cada año o período de 5 años, venimos con una lista de esas ideas para discutir.
Proporcionar una razón; discutir con el Consejo de Decanos y el rector si los cambios propuestos fueron significativos. Conversar con el rector si se necesitan cambios menores.
Visita al sitio y M-Tars.
Se aprovechó la nueva solicitud de UCEDD como un intervalo de tiempo para obtener acuerdos por escrito.
Citar las regulaciones de la Ley DD dentro del MOU y alinearse con las políticas de las instituciones.
Comunicación abierta, temprana y clara con los funcionarios universitarios.
La necesidad de incluir un MOU actualizado con nuestra solicitud de cinco años fue un impulso natural para actualizarlo.

Tabla 3: describa el tipo de responsabilidades con las que el personal y el cuerpo docente del UCEDD deben contribuir con la universidad (por ejemplo, mediante la participación en los comités universitarios, la colaboración con otros departamentos universitarios u otras actividades de la comunidad universitaria).

N/A para DEBEN, pero algunos sí participan en comités universitarios, colaboran con otras unidades en actividades de investigación y becas de formación.
--

Existe una expectativa de servicio a la universidad para todo el cuerpo docente. Es un requisito para la promoción y la titularidad. Nuestro cuerpo docente de UCEDD se encuentra en posiciones como enlace de investigación del instituto, comité de acreditación de la escuela de medicina, comités de búsqueda, consejo de facultad, comité de consulta ética, educación médica para graduados, arrendamiento de departamento con centro universitario para la diversidad e inclusión, enlace de defensa y salud comunitaria con pediatría.
Servicio en comités, enseñanza en departamentos, actividades de investigación colaborativa, tutoría y supervisión de estudiantes graduados.
El cuerpo docente y el personal de UCEDD participan en comités y colaboran con la [Escuela de Medicina] y la [Escuela de Salud Pública]. Además, el UCEDD tiene una fuerte relación con [otro centro en el campus]. [Universidad], [sede institucional] y UCEDD colaboran en temas de defensa y política que afectan a las personas con discapacidades a lo largo de su vida en [estado].
Participación en comités universitarios, roles del cuerpo docente dentro de unidades académicas, juntas, etc.
Reuniones de jefes de división dentro de Colaboración Pediátrica sobre programas de discapacidad en otras partes de la universidad.
Departamento, facultad, servicio universitario, asesoría a estudiantes de posgrado, colaboraciones con diversas unidades dentro de la universidad.
Se espera que el cuerpo docente de investigación asista a reuniones de departamentos, facultades y universidades, y participen en comités. También se espera que nuestro único conferenciante asista a las reuniones del programa académico y a las reuniones del coordinador del programa. Se solicita más colaboración e integración de nuestro cuerpo docente con la facultad.
Nuestro director y algunos miembros del personal participan en los comités universitarios. Trabajamos en estrecha colaboración con cinco departamentos en subvenciones y contratos.
Enseñanza: comités, desarrollo o implementación de cursos, desarrollo de capacitación. Investigación: servicios de comité (IRB; revisiones), personal de estudio de proyectos o liderazgo. Servicio: comité en toda la universidad; servicio estatal; servicios nacionales.
Colaboración con otros departamentos universitarios y facultades.
Participación en comités, colaboración en programas de formación clínica.
El personal de HDI participa en los comités universitarios y colabora en las facultades. Ejemplos: Equipo de Liderazgo en Diversidad, Equidad e Inclusión, Comité de Igualdad de Oportunidades, Comité de Quejas.
Solvencia financiera para llevar a cabo los programas (esto es, suficiente financiamiento de subvenciones). Otros roles/responsabilidades están individualizados.
Comité Ejecutivo de Ciencias y Trastornos de la Comunicación, Departamento de Ciencias y Trastornos de la Comunicación, Comité de Admisiones de Graduados, alquiler del Departamento de Ciencias y Trastornos de la Comunicación, Coordinador del Programa de Graduados, Departamento de Ciencias y Trastornos de la Comunicación, Comité de Educación Interprofesional, Coordinador de la Comisión del Presidente sobre la Condición de la Mujer, Subespecialización en Estudios de Discapacidad, Facultad de Salud y Servicios Humanos.
Trabajo de comité: buscamos activamente oportunidades para colaborar con otros departamentos universitarios/actividades comunitarias e invitamos a participar al cuerpo docente de otros departamentos/escuelas en las actividades de HDC.
Comités universitarios, colaboración con otros departamentos y escuela de medicina.
Comités universitarios/departamentales. Reuniones departamentales o de facultades.
Igual que todos los demás cuerpos docentes.
El cuerpo docente tiene responsabilidades que se miden anualmente.

El cuerpo docente forma parte de los comités de disertaciones y tesis de los estudiantes; sirven en los comités de promoción dentro de los departamentos académicos.
Se espera que el cuerpo docente de UCEDD contribuya a la universidad como todos los demás cuerpos docentes en términos de actividad académica, capacitación e investigación, así como también en el servicio en los comités universitarios. El personal tiene responsabilidades más específicas con respecto al puesto para el que es contratado, pero aún puede participar en los comités universitarios pertinentes e interactuará con otros departamentos universitarios.
- Enseñanza - Investigación - Servicio (al estado, las comunidades y también incluye las expectativas del comité) - Asesoramiento - Participación comunitaria
El personal del UCEDD es responsable de colaborar con los departamentos universitarios, especialmente los de carácter académico. El UCEDD también es responsable de trabajar para brindar oportunidades para la investigación y el aprendizaje de los estudiantes, y se lo anima a proporcionar representantes para los comités universitarios apropiados.
Participación en comités universitarios, asistencia a la reunión mensual del cuerpo docente, evaluación anual completa.
El cuerpo docente titular participa en todos los asuntos universitarios. El cuerpo docente de investigación no tiene ninguna obligación de participar, PERO todos son bienvenidos si optan por participar. No hay presiones para hacerlo o no.
Enseñanza, membresía en comités, tutoría de tesis y disertaciones.
El cuerpo docente participa en comités y tienen cargas docentes.
La mayoría de los miembros del cuerpo docente del UCEDD forma parte de los comités de la universidad y la comunidad, incluidos los relacionados con IDD, salud conductual, diversidad y equidad, y participación familiar. Por naturaleza, colaboramos con múltiples departamentos, los ejemplos incluyen, entre otros, los siguientes: Psiquiatría, Neurología, Salud Pública, Enfermería, Medicina de Transición. Además, colaboramos con otros miembros del cuerpo docente y personal universitario a través de la participación compartida en mesas de organizaciones comunitarias, especialmente aquellas enfocadas en equidad racial, desarrollo infantil, iniciativas contra la pobreza y empleo.
Expectativa de participar en comités de toda la universidad (el director), pero no expectativas departamentales para el personal.
Comités universitarios y de facultades, incluido el comité de políticas de investigación para graduados del IRB, el comité de diversidad, seguridad, entre otros: interactuar con miembros del cuerpo docente afiliados en dos facultades.
El director es el decano adjunto sénior de Salud Infantil; el director adjunto dirige Medicina como profesión para el plan de estudios de la Escuela de Medicina. El cuerpo docente forma parte de los comités de departamentos, escuelas y universidades. El cuerpo docente y el personal forman parte de los consejos de investigación, los consejos de participación comunitaria y las juntas asesoras de las agencias comunitarias.
Comités universitarios Comités de departamentos/escuelas Colaboración programática con otros departamentos/unidades Colaboración financiera con departamentos Enseñanza de cursos universitarios
Esta es una de las solicitudes de TA enviadas a AUCD y motivo de revisiones de MOU.
Apoyar la misión de la universidad, el plan estratégico y las prioridades institucionales a través de la educación, la investigación y el servicio. Estos varían según el puesto, pero se espera que todos contribuyan directa o indirectamente a estas prioridades.
Varía según el rol y el nombramiento.
Participación del comité y enseñanza de 2 clases por año en total.

Varía. Casi todo el cuerpo docente forma parte de los comités universitarios. Todos enseñan (algunos en su carga docente y otros con contratos de sobrecarga docente). El personal seleccionado también puede enseñar con contratos de sobrecarga docente.

Tabla 4: proporcione una descripción narrativa de los tipos de apoyo que señaló anteriormente.

Pagar parte del sueldo del director. Pagar el alquiler del centro ya que está fuera del campus. Recibir 0.33 % de retorno indirecto.
Servicios compartidos: antes y después de la concesión; apoyo salarial muy limitado, justo lo que requiere la subvención; costo compartido, relaciones gubernamentales y apoyo legislativo (solicitamos y estamos en la lista de financiamiento federal de la universidad). Comunicaciones (principalmente consulta y ampliación de trabajo).
Recibimos aproximadamente \$2.5 millones en fondos operativos generales de la universidad y un retorno del 80 % de nuestros indirectos.
[La fundación de la universidad] proporciona una variedad de apoyos al UCEDD, que incluye: apoyo financiero, marketing y relaciones públicas, filantropía, TI, espacio de oficina y apoyo administrativo.
Apoyo limitado relacionado con el sueldo del director.
Recursos Humanos, compras, reembolsos, contabilidad, oficinas. Todos los tipos de trabajo de administración de subvenciones cuentan con el apoyo del departamento, la facultad y la universidad.
Subvención a través de presupuestos basados en incentivos. Nuestra universidad utiliza un modelo de presupuesto basado en incentivos que trata a las unidades como las nuestras dentro de una facultad como centros de responsabilidad que deben pagar por la administración y los servicios centrales (por ejemplo, alquiler, biblioteca, instalaciones). Debido a que nuestros ingresos indirectos y de matrícula no cubren nuestros costos, recibimos una gran "subvención" para compensar la diferencia. Por lo tanto, no pagamos alquiler ni otros recursos centrales, pero estamos bajo presión para reducir nuestra subvención.
Recibimos un retorno del 48 % sobre los fondos indirectos. La universidad paga el 50 % del sueldo del director.
La universidad proporciona un complemento a nuestra concesión de UCEDD que aporta sueldo, alquiler y otros fondos cruciales para los vínculos con el cuerpo docente en otros aspectos de la universidad.
Cuenta de la fundación Alquiler: ocupamos 3/4 de piso en un edificio universitario. No se nos cobra (actualmente) alquiler. No estoy seguro de que eso no cambie en el próximo año; estamos en un espacio "privilegiado", muy deseado por otros grupos que pueden pagarlo. Para las cuentas de la Fundación: (lo creamos y le pusimos \$; nos da la flexibilidad de gastar \$ en apoyo familiar y de autogestión que no podemos hacer con la subvención federal).
Recibimos algunos fondos generales para programas específicos y un pequeño porcentaje de mi sueldo como director de UCEDD. También se nos apoya para usar estos dólares para acceder a los fondos federales de contrapartida administrativa de Medicaid. Recibimos algunos beneficios indirectos a través de pagos directos al cuerpo docente que trabaja en subvenciones y contratos en forma de bonificaciones.
Recibimos entre un 9 y 15 % de indirectos y un % adicional en el emprendimiento generado a partir de indirectos. También recibimos aproximadamente \$200,000 para sueldos administrativos.

<p>Recibimos una asignación anual del decano para administrar nuestro centro. El cuerpo docente recibe un retorno indirecto del 25 % y el centro recibe un retorno indirecto del 25 %. No pagamos alquiler ni servicios públicos que no sean el teléfono.</p>
<p>Retorno indirecto: el Instituto de Discapacidad recibe un 50 % de retorno indirecto de todos los costos de F&A recaudados por la universidad. Alquiler: el Instituto de Discapacidad recibe espacio de oficina sin cargo como parte de nuestro MOU. Sueldo: la Facultad de Salud y Servicios Humanos proporciona el 50 % de apoyo salarial de nuestro director del centro.</p>
<p>La universidad utiliza "presupuestos basados en la misión": como resultado, recibimos una pequeña cantidad (menos del 10 %) de financiamiento para el director y nuestro gerente comercial. También recibimos entre 50,000 y 100,000 para apoyo general de funcionamiento para cubrir gastos que no podemos incluir en subvenciones o contratos. Finalmente, la oficina del decano generalmente exige fondos estatales para las solicitudes de subvenciones que requieren contribuciones no federales.</p>
<p>Sin apoyo directo de la universidad. Proporciona espacio de oficina y mantenimiento; pagamos por nuestro equipo, teléfonos, fax, etc.</p>
<p>No pagamos alquiler ni tarifas por nuestro espacio (por ejemplo, 30,000 pies cuadrados). Tenemos acceso a servicios compartidos de la universidad/facultad (TI, RR. HH., compras, gestión de subvenciones).</p>
<p>Proporciona instalaciones, presupuesto de operaciones, funcionario fiscal, director, director asociado y 2 puestos de cuerpo docente de FTE.</p>
<p>Recibimos algunos fondos estatales para puestos de cuerpo docente (20 %) en sueldo para actividades académicas y capacitación. Recibimos servicios informáticos y de tecnología relacionada, apoyo de la oficina comercial, apoyo de nuestra oficina de participación comunitaria. Una pequeña parte de los indirectos se devuelve a IP para subvenciones de investigación y subvenciones de capacitación federales.</p>
<p>- Apoyo salarial para el director y el miembro del cuerpo docente próximo a la titularidad. - A medida que se aprovechan los fondos para el apoyo salarial del director, se pueden solicitar fondos para apoyo salarial adicional. - Espacio de oficina. - Suministros presupuestados, viajes, libros y suscripciones.</p>
<p>El UCEDD recibe un retorno del 20 % de los costos indirectos recaudados por la universidad.</p>
<p>Soporte de oficina comercial, Recursos Humanos y TI Hay una persona de TI que soluciona problemas, aborda cuestiones/problemas de tecnología y compra/instala computadoras. Hay dos personas en el departamento que son nuestros representantes de Recursos Humanos y se relacionan con los departamentos de Recursos Humanos de la facultad y la escuela para la contratación, los problemas de personal y los beneficios/recursos. La oficina comercial del departamento se encarga de la gestión de contratos y subvenciones, y la supervisión fiscal. Hemos crecido demasiado para que esto sea suficiente y hemos traído a alguien a tiempo parcial de UCEDD para ayudar y contrataremos a otro.</p>
<p>Edificio, espacio, servicios públicos Recibimos suficiente espacio, excelente acceso a toda la infraestructura, tecnología, biblioteca, software universitario con licencia del sitio y soporte de hardware.</p>
<p>General: soporte de TI. Retorno parcial de costos indirectos (IDC). No hay cobro por espacio: aproximadamente 6,000 pies cuadrados. Soporte salarial parcial para dos miembros del cuerpo docente.</p>
<p>El sueldo del director ejecutivo es financiado por la facultad. Tenemos nuestro propio edificio mantenido por la facultad. Contamos con el apoyo del departamento de TI, contabilidad, subvenciones, etc.</p>
<p>Márgenes, indirectos, espacio</p>

<p>Contamos con apoyo administrativo de costos compartidos de la universidad, donde la universidad apoya un total de 0.30 FTE del director de Finanzas y Administración, este puesto es responsable de los informes financieros generales y el análisis de rendimiento, coordinando la recopilación de información relacionada con UCEDD en toda la Universidad de Rochester. Ellos administran todas las funciones de recursos humanos y supervisan el uso de tecnologías y redes sociales para apoyar las actividades programáticas, 0.35 FTE de Soporte de Asistencia Administrativa, ellos son responsables de iniciar los contratos de compras, comunicación de los procesos comerciales para actividades relacionadas con UCEDD y gestión de las instalaciones, 0.30 FTE de soporte de Analista de Programas, brindan soporte de TI para aplicaciones de tecnología y redes sociales que respaldan los programas y actividades relacionados con UCEDD. Brindan soporte en la presentación de informes para las actividades programáticas del UCEDD. La universidad proporciona espacio de aulas para el Proyecto SEARCH. La universidad proporciona espacio de oficinas a cada persona y también las herramientas administrativas para tener éxito en sus roles específicos con el UCEDD (computadoras portátiles, monitores, teléfonos, etc.).</p>
<p>Acceso a recursos de la universidad, TI, vehículos compartidos, etc., pero los pagamos como un servicio directo o como parte de nuestras contribuciones de costos indirectos (IDC) a la universidad (\$312,000 el último año fiscal). La subvención básica de UCEDD no se evalúa en los costos indirectos (IDC). Todas las demás subvenciones se evalúan con los costos indirectos (IDC) completo y permitido. De esa cantidad, el 35 % retorna a nuestra unidad para desarrollo y gastos administrativos básicos. La universidad retiene el 65 % del IDC recuperado (\$312,000 el último año fiscal).</p>
<p>0.5 FTE para el director. Retorno parcial de indirectos. El edificio que ocupamos lo paga la universidad. 0.05 sueldo para el director. Retorno parcial de indirectos en 20 %.</p>
<p>La Escuela de Medicina brinda apoyo para el alquiler de programas de necesidades de la comunidad. El mantenimiento de edificios es proporcionado por la universidad, las renovaciones están respaldadas por una combinación de recursos de donación de la universidad y el centro.</p>
<p>1. Obtener fondos estatales como parte del presupuesto estatal de la universidad. 2. Recibir el 75 % de indirectos. 3. Todo el alquiler lo paga la universidad. 4. El 12 % del sueldo del director está cubierto por el departamento académico. 5. Recibir un apoyo financiero cada vez menor para compensar la tecnología informática (25,000 en tres años).</p>
<p>Espacio de oficina, acceso a Internet y sistema básico de administración de correo electrónico/aprendizaje.</p>
<p>Pequeño retorno de indirectos Recibimos espacio de oficina, espacio clínico y un retorno muy pequeño de los indirectos generados.</p>
<p>Los apoyos se brindan a través de indirectos.</p>
<p>Parte del sueldo del director/director adjunto proporcionado, algo de rendimiento indirecto, no se cobra alquiler.</p>
<p>La universidad cubre 11 meses del sueldo del director y el 25 % del sueldo del director adjunto. Recibimos un modesto rendimiento de los indirectos que generamos; la mayoría de los costos indirectos están controlados por la oficina del decano. Obtenemos algo de "crédito" principalmente intangible por los cursos que impartimos, pero no ingresos directos.</p>

Tabla 5: ¿cuáles son las expectativas financieras que tiene la universidad con respecto al UCEDD?

En su mayoría, que sea responsable de sus obligaciones financieras, excepto por el apoyo financiero que proporciona descrito anteriormente.
Que sigamos operando de manera independiente en la administración y el presupuesto (no gastar dinero que no aportamos). Que usemos nuestros fondos para aprovechar más fondos. Que apliquemos a proyectos que estén alineados con las tarifas indirectas negociadas a nivel federal. Continuar con una fuente estable de financiamiento externo.
Continuar aprovechando los fondos para apoyar el crecimiento, los estudiantes, la investigación y las actividades de extensión comunitaria.
No tengo acceso al MOU en el momento de esta encuesta. Me complacerá brindar más detalles lo antes posible.
Asegurar financiación para apoyar al personal.
Autosuficiente.
Autónomo.
Consultar más arriba.
1) Presupuesto equilibrado; 2) 52 % de indirectos; 3) Pagar nuestro propio alquiler
Los procedimientos y las políticas de presentación de informes se supervisan durante todo el año. Las justificaciones se proporcionan dentro de las partidas presupuestarias y en términos de cómo las actividades de UCEDD también contribuyen a la misión de la universidad.
Que gestionemos nuestros propios costos y no agreguemos costos adicionales al balance de la universidad. Que generemos F&A con cualquier subvención que recibamos además de la básica. La universidad pierde \$ en la subvención básica (por lo tanto, la gracia es el alquiler sin cobro en la actualidad. Generalmente el F&A completo paga el "alquiler" y otros gastos generales).
Ser solvente y autosuficiente.
Se espera que generemos los ingresos necesarios para nuestras operaciones, incluido el espacio arrendado.
Autosuficiencia independiente. Que aportemos el 50 % de nuestro indirecto a la universidad.
[UCEDD] debe cubrir su propio costo de operaciones, incluidos los costos de infraestructura, el 50 % del sueldo del director, el 100 % de todos los sueldos del cuerpo docente y de los empleados, y el 100 % de los costos de ocupación fuera del campus. El IOD debe contribuir con el 19 % de todos los dólares no subvencionados a la universidad.
Los fondos indirectos de subvenciones y contratos van a la universidad y una parte se "reembolsa" al decano. El decano no devuelve la parte designada de indirectos al UCEDD. Sin embargo, a menudo proporciona apoyo para los artículos caso por caso (utilizando fondos del grupo indirecto).
La universidad y el departamento toman una parte financiera de nuestros ingresos y contratos clínicos.
Que equilibremos nuestros presupuestos.
Lo mismo que otros centros de investigación organizados en el campus.
Aprovechar los recursos.
Como centro, somos bastante autosuficientes, pagamos los impuestos de los médicos de la facultad.
La expectativa mínima es cubrir los costos de nuestro cuerpo docente, empleados y operaciones. Una expectativa mayor es consistente con el propósito del centro, que es aprovechar los fondos para mejorar y realzar nuestros servicios, capacitación, investigación y difusión de información a través de la adquisición de contratos y subvenciones.
- No se identifican las expectativas. - El director comunica los fondos aprovechados de la inversión estatal/universitaria y que generalmente varía entre el 4 % y el 8 %, dependiendo de la concesión y el momento de las subvenciones/contratos.

En general, se espera que el UCEDD sea económicamente autosuficiente, aunque la Oficina del Vicepresidente de Investigación ha ofrecido y proporcionado apoyo financiero en determinadas circunstancias en años anteriores.
La prioridad de la Facultad de Medicina son las subvenciones de los NIH con los fondos indirectos completos.
Ninguna.
Se nos considera en gran parte autosuficientes.
El personal se paga mediante fondos de subvenciones y contratos. Los fondos indirectos van a la facultad.
La universidad espera que el UCEDD se adhiera a todos los lineamientos de contabilidad administrativa y principios de costos de la universidad y los patrocinadores. La Universidad de Rochester apoya la misión principal de UCEDD y cualquier proyecto secundario y evaluará de forma independiente si se puede proporcionar apoyo financiero adicional para garantizar la misión y el éxito continuo de estos proyectos específicos.
Que generemos TODOS nuestros propios sueldos, beneficios y fondos operativos, y que cobremos el IDC completo y permitido en cada programa patrocinado. Se permiten exenciones para IDC reducido exigidas por los patrocinadores. Todos los fondos de contrapartida deben provenir de nuestro propio retorno de IDC (de UCEDD).
Ninguna, a menos que esté malinterpretando la pregunta.
Cubrir los costos directos, contribuir a los costos operativos.
Con el apoyo brindado y los fondos externos, ser autosuficiente.
Sin embargo, las expectativas del personal de apoyo no se comprometerían con el alcance del trabajo o las actividades de UCEDD.
Seguir los procedimientos contables y presupuestarios habituales de la universidad.
Se llevan la mayor parte de los indirectos.
Cubrimos los gastos de algunos cursos y mantenemos la entrada de financiación externa.

Tabla 6: proporcione una descripción narrativa de los tipos de servicios disponibles para usted en su universidad (incluidos qué otros servicios universitarios utilizan su UCEDD además de los mencionados anteriormente).

Todos los fondos restringidos pasan por la oficina de programas patrocinados, se proporciona soporte técnico a través de la universidad, pero el centro tiene 2 de sus propios empleados para satisfacer las necesidades tecnológicas; el consejo general está totalmente disponible, los servicios de Recursos Humanos se brindan a través de la facultad y la universidad, pero el centro tiene un enlace designado, las adaptaciones son aprobadas por la universidad pero el centro tiene que pagar la mayor parte.
Ninguno para informar.
Estamos integrados a todos los niveles y con todos los servicios universitarios disponibles.
[Universidad], [sede institucional] y UCEDD colaboran en una serie de servicios, que incluyen capacitaciones profesionales y comunitarias; servicios legales y de abogacía para pacientes/familias; aprendices conjuntos de una variedad de disciplinas en varias escuelas dentro de la universidad; servicios clínicos y oportunidades de investigación.
Requerido para utilizar todas las subvenciones, adquisiciones y servicios logísticos. Gran inversión de energía de UCEDD para transacciones financieras.
Estamos integrados dentro del departamento y la facultad. Todas las actividades de gestión de subvenciones están a cargo de la universidad.

Tenemos acceso a una gran cantidad de servicios en nuestra universidad. A los que más accedemos son la administración de proyectos patrocinados, recursos humanos, gestión comercial de la facultad, soporte tecnológico. Contamos con menos servicios relacionados con la comunicación, la evaluación, la gestión de subvenciones y las adaptaciones; por este motivo, los pagamos directamente.
Recibimos beneficios de la universidad y planes de jubilación. Tenemos acceso a todos los recursos de la biblioteca universitaria. La oficina de Servicios de Investigación brinda apoyo cuando solicitamos subvenciones.
Hay varios servicios de investigación y enseñanza a disposición de UCEDD por parte de la universidad. Estos incluyen las divisiones Talento y Cultura, Servicios Compartidos, Oficina de Programas Patrocinados, Desarrollo de Investigación y Transferencia de Tecnología.
En general, contamos con un buen apoyo de nuestro coordinador fiscal, clínico, de Contratos y Subvenciones, de Recursos Humanos, de ADA, etc. Son receptivos y accesibles, y trabajamos activamente para mantener relaciones positivas. Completamos todas las evaluaciones por nuestra cuenta internamente en CDD, pero tenemos acceso a los recursos del Centro de Investigación Traslacional de manera ad hoc y con tarifa por servicio. Brindamos soporte a prácticamente toda nuestra propia tecnología, incluso servidores, computadoras, etc. en alineación con nuestro grupo más grande de Servicios Tecnológicos del Centro de Ciencias de la Salud; nuevamente, trabajando activamente para mantener asociaciones y relaciones positivas.
No estoy seguro del objetivo de esta pregunta.
La lista anterior lo cubre.
SPA: desarrollo de propuestas de subvención, presentación y apoyo posterior a la concesión. BSC: cuentas por pagar y por cobrar. TI: acceso a tecnología empresarial. Legal: apoyo en asuntos que requieren atención legal. UNHInnovation: apoyo en asuntos relacionados con la propiedad intelectual.
El UCEDD generalmente está representado en los órganos de gobierno de la escuela y el campus, lo que proporciona un medio para abogar por cambios o necesidades. Lo más importante que hace la universidad es proporcionar una ubicación física e infraestructura general. La oficina de Proyectos Patrocinados proporciona supervisión fiscal, lo que generalmente es útil.
Tenemos acceso a recursos en la oficina de Diversidad e Inclusión.
Consultar más arriba.
Instalaciones, liderazgo, gobernanza, comunicación.
Lo que se enumera anteriormente cubre adecuadamente los servicios disponibles en la universidad.
- Bibliotecas - Salas de conferencias y reuniones, incluidos espacios para grandes capacitaciones/reuniones (no COVID)
El UCEDD recibe apoyo fiscal y administrativo antes y después de la concesión a través de la Oficina de Administración de Investigaciones de la universidad. El departamento de iTech de la universidad brinda apoyo tecnológico, mientras que el Departamento Jurídico brinda orientación y apoyo legal. El departamento de comunicaciones de la universidad garantiza mensajes coherentes y aprobados cuando se utilizan los logotipos de UCEDD y de la universidad. El soporte para la evaluación está disponible a través de varios departamentos en el campus, mientras que el soporte para las adaptaciones y la gestión de personal/recursos humanos se proporciona de acuerdo con las políticas y los procedimientos de la universidad a través de las Oficinas de Adaptación para Discapacitados y Recursos Humanos, respectivamente.
Todos los servicios.
Somos vistos como un programa universitario, pero tenemos el requisito de ser autosuficientes.

Se brinda apoyo y tutoría para temas de diversidad y equidad. Contamos con el apoyo de una infraestructura de tutoría de investigación y podemos solicitar subvenciones de investigaciones piloto internas. Recibimos otro apoyo de investigación a través de CTSI.
Contamos con un equipo interno de gestión de subvenciones (contabilidad, presupuestos, recursos humanos) y TI. Colaboran con las oficinas de la universidad, pero sobre todo para aprobación. El trabajo lo realiza personal financiado por UCEDD. Nuestro servidor de TI se mantiene en una ubicación central de la universidad. Tenemos acceso a todas las licencias y acuerdos de compra de software y hardware institucionales. Nuestro equipo de comunicaciones internas alimenta los activos de comunicación al equipo universitario, pero el UCEDD tiene sus propios canales de distribución (local, estatal, nacional). Tenemos acceso completo a los recursos de gestión de las instalaciones de la universidad y vehículos compartidos del estado.
1. OSP proporciona supervisión fiscal y supervisión de subvenciones (proceso de aprobación que ayuda en auditorías). El UCEDD también paga por un administrador de subvenciones/tecnología financiera de tiempo completo. 2. Gestionamos la mayoría de nuestras necesidades de comunicación. 3. Recursos Humanos supervisa todos los problemas de contratación y personal, el cronograma de sueldos. Un gerente de personal de tiempo completo asegura que trabajemos dentro de los lineamientos y los plazos de la universidad. 4. UCEDD tiene una ocupación del 100 % de un edificio de propiedad de la universidad fuera del campus, así como también una ocupación parcial de un edificio con sede en Boise. Los proyectos pagan el alquiler de otras oficinas en todo el estado. Guardería y AT.
La universidad, la Escuela de Medicina y el departamento proporcionan la administración del apoyo operativo básico a la investigación, los recursos humanos, el marketing y las comunicaciones, el apoyo de TI, las relaciones gubernamentales, y el avance y el desarrollo.
1. Cada dos años, el UCEDD requiere asistencia para garantizar que estemos representados en el presupuesto del bienio estatal. Asuntos gubernamentales apoya esta solicitud de inclusión y presupuesto. 2. El Departamento Jurídico ayuda regularmente a UCEDD en la revisión de MOU y otros documentos de relaciones contractuales. 3. UCEDD recibe una revisión/evaluación anual por parte del vicerrector de Investigación. También recibe una revisión interna/externa más exigente cada cinco años.
Uso de salas de conferencias y aulas, seguridad y estacionamiento gratuito sin costo adicional.
Los apoyos se brindan a través de indirectos a la unidad de investigación, no a la universidad en general.
La universidad mantiene 3 ubicaciones físicas que albergan al personal del centro con apoyo de custodia. Tenemos acceso a servicios financieros y de administración de subvenciones, aunque pagamos por el tiempo de una de las personas que brindan ese apoyo. La biblioteca apoya mucho la adquisición de libros, videos y revistas que solicitamos, y el apoyo de los bibliotecarios de referencia es excelente. Pagamos por la mayoría de los soportes tecnológicos que se nos brindan, además de los servicios generales de seguridad de TI disponibles para todo el campus. Nuestros apoyos y beneficios de recursos humanos son excelentes. La oficina de desarrollo (recaudación de fondos) ha facilitado las conexiones entre los financiadores y el centro.

Tabla 7: explique las fortalezas y los desafíos en la relación con su universidad.

Fortalezas: capacidad de redacción de subvenciones, programa de transición a la educación superior, superhub de ECHO, múltiples ECHO relacionados con COVID-19. Desafíos: dificultades para realizar contratos de precio fijo.
Somos un centro establecido desde hace mucho tiempo y no somos muy conocidos. Los últimos 5 años hemos estado trabajando arduamente para ampliar nuestro trabajo en la universidad en

<p>general. Nuestro centro está asentado en un Instituto dentro del departamento de Pediatría. Tenemos que colaborar mucho porque hay un gran énfasis en los servicios clínicos. El UCEDD gana cada vez más terreno y reconocimiento dentro de la universidad al esforzarse en la relación universitaria.</p>
<p>En general, se nos apoya y se nos deja solos mientras sigamos generando fondos externos. Sin embargo, a menudo se nos pasa por alto en las discusiones generales sobre política y finanzas de la universidad... especialmente en tiempos de crisis. Existe un claro sesgo hacia las unidades académicas y no hacia los centros de investigación en nuestra universidad.</p>
<p>[La universidad] es una institución muy grande con muchas facetas y escuelas. Nuestro UCEDD se encuentra en el Instituto Kennedy Krieger a través de una afiliación con [la Universidad], por lo que hay una capa adicional de complejidad. Nuestro UCEDD continúa trabajando para reducir las barreras y colaborar cuando sea apropiado con nuestros colegas en [la universidad].</p>
<p>Desafíos, estar sujetos a los mismos estándares cuando la financiación es mayoritariamente subvencionada.</p>
<p>Reconocimiento y valoración de UCEDD y LEND, y su rol en el estado y la comunidad. Apoyo financiero institucional limitado incluso antes de la pandemia. Compromiso firme con el espacio accesible. Recursos universitarios casi inexistentes para el desarrollo y la recaudación de fondos.</p>
<p>Las fortalezas incluyen todos los apoyos que recibimos, colaboraciones fáciles con unidades dentro de la universidad e interacciones con departamentos y facultades. El único desafío es la dificultad para que las personas accedan al UCEDD porque estamos en un campus grande con muchos estudiantes y espacios de estacionamiento limitados cerca del edificio.</p>
<p>Las fortalezas incluyen nuestra creciente visibilidad para defender la misión de concesión de terrenos de la universidad. Nuestra carpeta de proyectos financiados externamente se valora a nivel universitario y de facultades. Cada vez más acceden a nosotros para brindar apoyo relacionado con la equidad, la diversidad y la inclusión. Los desafíos incluyen el modelo de presupuesto basado en incentivos que nos trata como un centro de responsabilidad; sin embargo, nuestro trabajo es principalmente servicios de extensión comunitaria que no pueden reducir adecuadamente la subvención. Otro gran desafío es el tamaño de la separación de nuestra labor y nuestro personal con la mayoría de los programas académicos. Podemos acabar trabajando en paralelo en lugar de hacerlo de forma integrada.</p>
<p>La universidad no puede apoyarnos financieramente debido a los grandes déficits presupuestarios, que se agravan con el COVID-19. La administración de la universidad tampoco puede brindar mucho apoyo. La ventaja de todo esto es que tenemos bastante autonomía dentro de la universidad, lo que nos permite ser muy ágiles cuando surgen oportunidades. Hemos experimentado dos años de crecimiento saludable y anticipamos que el año fiscal 21 también será bueno. Mientras tengamos éxito y equilibremos nuestros presupuestos, la universidad nos deja solos.</p>
<p>Tenemos una estrecha relación con el liderazgo del Centro de Ciencias de la Salud. Son cada vez más conscientes de nuestra existencia y nos incorporan a menudo a su planificación estratégica. Nuestro Hospital de Niños ha realizado una transición significativa en los últimos cinco años y depende en gran medida del UCEDD para las transiciones basadas en la comunidad. Estamos físicamente fuera del campus, lo que crea algunos desafíos, pero estos se reducen con el tiempo.</p>
<p>Estamos en la oficina del vicepresidente sénior, por lo que las fortalezas y los desafíos están asociados en gran medida con ese posicionamiento en la jerarquía de la universidad. Todo nuestro personal está bajo la oficina del vicerrector de Asuntos Académicos y Desarrollo del Cuerpo Docente, todo nuestro cuerpo docente está dentro de una facultad o departamento específico y tienen una afiliación basada en FTE con UCEDD. El VPAAFD es el "mentor" institucional para el desarrollo profesional del cuerpo docente, por lo que negocia constantemente en nombre del</p>

<p>cuerpo docente los planes de carrera y las vías de progresión. Donde encaja un enfoque en las discapacidades del desarrollo, existe una fortaleza adicional para que el UCEDD se ubique fuera de cualquier facultad en particular. Desafíos: el mayor es no tener los recursos discrecionales del Centro de Cáncer; por ejemplo, para negociar la asignación de una parte significativa de la FTE del cuerpo docente al UCEDD.</p>
<p>Confusión sobre lo que hacemos (aunque está mejorando); dificultades con la obtención de puestos del cuerpo docente para psicólogos y no médicos. Los procesos de contratación son demasiado engorrosos y los sueldos bajos: demasiadas búsquedas de personal fallidas.</p>
<p>Nuestra relación actual con la universidad es sólida y positiva. Tenemos acceso a todos los niveles de liderazgo.</p>
<p>Ahora somos un centro independiente debajo del decano, lo que ha sido extremadamente positivo para nosotros en lo administrativo, financiero y de otros modos. El decano es un gran apoyo para nuestro centro. El principal desafío es formar parte de una universidad muy grande y las burocracias inherentes a ella.</p>
<p>Las decisiones generales de todo el sistema diseñadas para impactar en la misión central de la universidad y apoyar el trabajo de los departamentos académicos rara vez consideran las implicaciones únicas y a menudo negativas en los institutos y centros de investigación autofinanciados.</p>
<p>El decano de la escuela (Allied Health) en la que se encuentra administrativamente el UCEDD es muy complaciente con el trabajo del UCEDD y le da una amplitud para trabajar. Sin embargo, el UCEDD no es muy conocido en el campus ni se comprende bien su función. El UCEDD no tiene un programa de grado y muy pocas subvenciones de investigación (principalmente T/TA y modelos de demostración u orientados a servicios). La universidad está acreditada por SACS y, a veces, escuda activamente a los programas del UCEDD para que no sean reconocidos por el organismo de acreditación en lugar de destacar las contribuciones del UCEDD al logro de los objetivos o la misión de la universidad.</p>
<p>Fortalezas: gran sistema universitario, con potencial para actividades colaborativas con otros departamentos. Desafíos: la oficina de subvenciones y contratos es engorrosa y lenta para responder a nuestras necesidades.</p>
<p>Somos un pez muy pequeño (al servicio de una población huérfana) en un océano muy grande. Uno de nuestros desafíos es con las unidades que inician la titularidad cuando llega el momento de reclutar miembros del cuerpo docente. Necesitamos una sección de titularidad (TIU) y no negociamos desde una posición de fuerza. Las TIU a menudo explotan esto, pero exigen que el cuerpo docente contratado haga más (enseñanza, servicio) en el departamento de lo que realmente se les paga a sus miembros.</p>
<p>CDS está dentro de la universidad. Es una unidad de investigación organizada y reconocida por la junta de regentes de la universidad. Tiene el mismo reconocimiento y responsabilidades que otros centros de investigación en la universidad.</p>
<p>La fortaleza de nuestra relación es que el director del UCEDD reporta directamente al director del Instituto Munroe-Meyer, quien reporta directamente al presidente universitario del Centro Médico de la Universidad de Nebraska para que tengamos una línea de comunicación directa.</p>
<p>En este punto, podemos demostrar nuestro valor y valía a la universidad y al estado; la protección de los fondos que proporcionan será clave a medida que avancemos en la próxima ronda (antes de 2014) de reducciones presupuestarias. - Los cambios en la administración de la universidad (en julio de 2020 se dio la bienvenida a nuestro quinto presidente en los últimos 7 años) requieren una cantidad considerable de esfuerzo para explicar el UCEDD y demostrar no solo su contribución a la universidad, sino también su potencial. - Si se apoya de algún modo y quizás se permite más</p>

<p>autonomía. - El aumento de las asignaciones de tarifas de costos indirectos prohíbe al UCEDD solicitar algunos fondos. Cuando los límites de ICR están establecidos, es beneficioso. - La autonomía adicional puede ser beneficiosa. - Es especialmente beneficioso que tengamos un programa académico; esto nos permite representar al UCEDD como un departamento académico típico, aunque atípico en algunos aspectos. - El aumento de la investigación es un buen augurio para el UCEDD, ya que es reconocido en el entorno universitario, por administradores y el cuerpo docente.</p>
<p>La relación de reporte directo a la Oficina del Vicepresidente de Investigación asegura que las inquietudes del UCEDD lleguen a la administración de la universidad y facilita la aprobación de solicitudes que requieren apoyo administrativo de nivel superior. La universidad no brinda apoyo financiero directo al UCEDD, pero requiere el cumplimiento de las políticas financieras con respecto a la contratación de personal y los ajustes por costo de vida. Esto es particularmente desafiante cuando las finanzas de la universidad son inestables, pero el UCEDD está posicionado financieramente para proporcionar aumentos salariales basados en el mérito o en el costo de vida.</p>
<p>El mayor desafío está incrustado en un departamento. Estoy trabajando para obtener el estatus de centro universitario que espero dé más visibilidad y autonomía. El segundo desafío es la falta de apoyo financiero para infraestructura y operaciones como el espacio. No recibimos indirectos ni dólares por matrícula. La fortaleza de estar en un departamento es contar con el apoyo o una entidad más grande que a menudo mejora la información y la comunicación que tal vez no se reciba de una institución tan grande.</p>
<p>Como dije, es excepcional.</p>
<p>Fortalezas: somos vistos como un programa valioso que hace contribuciones únicas a la misión de la universidad. Desafío: necesitamos ser autosuficientes y nuestra cartera de actividades es diferente a otros programas universitarios; es decir, una mayor proporción de fondos de capacitación, TA y servicios en relación con la investigación, con un menor IDC.</p>
<p>Como nuevo director, todavía estoy aprendiendo sobre esto. Mi puesto ahora reporta al rector. El rector está en transición, debido a que uno nuevo comenzó el 1 de julio.</p>
<p>FORTALEZAS: tenemos una enorme capacidad institucional y un historial de financiamiento exitoso, lo que nos ayuda a aprovechar los recursos y desarrollar programas integrados al servicio de las personas con IDD. Recibimos el apoyo general de nuestro jefe de departamento y tenemos relaciones muy positivas con los líderes del centro médico, en particular con aquellos que interactúan con los esfuerzos de diversidad e inclusión. DESAFÍOS: dado que estamos en un Departamento de Pediatría; tenemos que trabajar duro para promocionarnos como un centro de vida útil. Además, hay ofertas para que proporcionemos infraestructura que es más general para la institución (a diferencia de los esfuerzos relacionados con IDD), lo que nos obliga a afirmar nuestra identidad para proteger nuestros recursos.</p>
<p>Reportamos al vicepresidente de investigación. La comunicación con él y su oficina es prácticamente unidireccional: compartimos con él lo que necesitamos compartir. Él no viene hacia nosotros. Nuestras conexiones con el lado académico de la universidad se basan individualmente. Tratamos de conectarnos con departamentos, facultades o escuelas, pero solo nos llaman cuando necesitan algo (por ejemplo, administración de subvenciones complejas, socios de investigación, etc.). Tenemos mucha autonomía, pero cuando las cosas se pongan difíciles (todavía no ha ocurrido), no tenemos defensores de alto nivel contratados para velar por nuestros intereses a nivel de la administración central.</p>
<p>1. Hemos sido apoyados y formamos parte de la Facultad de Educación, Salud y Ciencias Humanas desde 1988. La relación nos ha servido bien. 2. Nuestra supervisión administrativa por parte de CEHHS a veces minimiza nuestra capacidad para interactuar con la administración superior sin la</p>

aprobación del decano y minimiza nuestra capacidad para ampliar las disciplinas del cuerpo docente que trabajan dentro del UCEDD.
Tenemos excelentes relaciones en todos los aspectos con la universidad, la Facultad de Medicina y el sistema de salud. Los desafíos para el UCEDD no son específicos del UCEDD, sino que son desafíos globales que enfrenta toda la institución. El cuerpo docente del UCEDD tiene importantes roles de liderazgo en toda la universidad fuera del UCEDD.
El UCEDD está con frecuencia a la vanguardia y, a menudo, está evaluando decisiones o políticas universitarias y presionando a la universidad para que piense de manera diferente. Afortunadamente, debido a las buenas relaciones que tenemos dentro de la universidad, generalmente contamos con un socio dispuesto a afrontar los desafíos.
Fortaleza: 1. UCEDD a lo largo de sus 27 años de existencia dentro de la institución, ha participado en todos los comités institucionales y comités directivos de acreditación. 2. UCEDD es consistente en alinear su Plan Quinquenal e informes institucionales con el Plan Estratégico Institucional. Desafíos: 1. El nuevo presidente trae una nueva visión y el UCEDD comienza de nuevo. En muchos casos, significaría un cambio en el organigrama y la comprensión del rol de UCEDD. 2. Las limitaciones financieras institucionales toman decisiones apresuradas que también afectan los programas financiados con fondos federales. 3. La administración que interviene en las funciones y responsabilidades del comité ha contribuido a la desconexión del UCEDD con el comité del plan de estudios. Los cursos y programas desarrollados en años anteriores se eliminan debido a que no hay representación o participación de UCEDD en el plan de estudios. 4. UCEDD continúa enfrentando desafíos en la enseñanza de cursos. 5. Desafíos con la administración para honrar el MOU a pesar de su segunda revisión.
Anteriormente, había poca conciencia y comprensión de nuestro centro, y del valor para la escuela de medicina y la universidad. En el último año, hemos dado pasos importantes para elevar el estatus y el perfil de nuestro centro en la universidad.
Somos la unidad más grande para la investigación y el financiamiento externo en nuestra universidad, y por lo tanto atraemos mucha "atención". Sin embargo, la mayoría de las unidades dentro de la universidad no necesariamente nos comprenden y quieren que las financiemos. ¡Tenemos acceso directo con el vicepresidente de Asuntos Académicos y el presidente de la Universidad!
La universidad respeta y aprecia nuestro trabajo, y hemos contribuido considerablemente a la iniciativa de diversidad de la universidad a través de nuestros programas de educación superior para estudiantes con discapacidades. Depender en gran medida de la financiación externa es una bendición en algunos casos (como estar exento de algunas de las medidas financieras más draconianas impuestas por el COVID-19), pero una maldición en otros (no tener la financiación universitaria como red de seguridad en tiempos difíciles).

Tabla 8: ¿de qué manera ha demostrado la universidad que el UCEDD es importante para la misión universitaria?

El MOU proporciona recursos financieros para el centro.
La universidad ha incluido el trabajo en dos de nuestras funciones básicas (educación y servicio comunitario) en su informe anual. El UCEDD está siendo invitado a un trabajo que impacta en las políticas y los procedimientos de las instituciones. El UCEDD ahora enseña en la escuela de medicina, el programa de PA y la escuela de odontología para incorporar específicamente la capacitación en ID/DD.
Fuimos fundamentales en la solicitud de la universidad para obtener el estado de Participación Comunitaria de Carnegie y estuvimos muy involucrados en la redacción de esa solicitud. También

recibimos cobertura de prensa frecuente y reconocimiento público por nuestros programas y empleados.
Más recientemente, [la universidad] creó un Comité de Asignación de Recursos Escasos (SAR), que se reunió dos veces por día al comienzo de la pandemia. El Comité de SAR ofreció a los directores de UCEDD un puesto en el comité para brindar información significativa sobre las necesidades de las personas con discapacidades, incluido el desarrollo de documentos en lenguaje sencillo y protocolos, prácticas, procedimientos y políticas no discriminatorias.
Apoyo de recursos humanos y recursos en especie.
Destacar los esfuerzos en las publicaciones universitarias, el reconocimiento de las oportunidades innovadoras de formación de estudiantes.
Al reconocer al UCEDD como un centro dentro de la facultad, se brinda espacio y otros recursos al UCEDD, lo que permite que los proyectos de bajo IDC operen a pesar de que estos proyectos de bajo IDC no generan los ingresos necesarios para la universidad.
Cada vez se nos destaca más como un ejemplo de nuestra misión de concesión de terrenos; compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión; y cuerpo docente que desea tener un estado de afiliado con nosotros.
La universidad en su conjunto no hace esto. Tenemos alguna asociación con escuelas específicas (Escuela de Medicina, Escuela de Ingeniería) que valoran al UCEDD como socio y trabajan en estrecha colaboración con nosotros en las subvenciones.
Somos nombrados en muchos documentos para planificación estratégica, marketing, etc. y ahora nos incluyen en correos electrónicos donde se lleva a cabo una comunicación crucial para una respuesta rápida. Como resultado, estamos con más frecuencia en discusiones de gran importancia y podemos ofrecer conexiones con otros de inmediato.
Hemos recibido apoyo financiero con, a veces, más del 80 % del sueldo del director proporcionado por la universidad y una política participativa con respecto a cualquier problema o consideración que ayude al UCEDD a cumplir con sus objetivos (de subvención). El UCEDD es conocido y respetado localmente por ser uno de los programas interdisciplinarios/interprofesionales originales en nuestro campus.
Somos cada vez más visibles y destacados como un contribuyente fundamental a la misión del Centro de Ciencias de la Salud, especialmente en relación con los servicios comunitarios y las prácticas de participación comunitaria.
La universidad ha incluido el equipo de liderazgo de UCEDD ED sobre diversidad, equidad e inclusión. El presidente a veces tuitea sobre las actividades de HDI. Las relaciones públicas de la universidad incluyen HDI de manera constante en el boletín diario de la universidad.
Hemos recibido mucho apoyo del decano y el presidente universitario que promueven nuestras actividades, proporcionan algunos fondos para proyectos/contrataciones especiales y ayudan con los esfuerzos de recaudación de fondos.
El director de IOD participa en reuniones, eventos y estrategias de liderazgo de la facultad. El director de IOD participa en el grupo de directores de institutos de toda la universidad.
El decano y otros administradores universitarios a menudo se refieren al UCEDD como uno de los principales contribuyentes a la "rama de servicio comunitario" de la escuela.
Parece ser más importante para nuestro departamento que para la universidad.
Mucho apoyo. Estamos incluidos en reuniones, planificación estratégica, etc.
La diversidad se valora en toda la universidad.
El liderazgo de la universidad defendió la recaudación de fondos público-privada para una nueva instalación para el Instituto Munroe-Meyer y nos mudaremos a nuestro nuevo edificio en la

<p>primavera de 2021. Esto ha ayudado a generar una atención renovada y positiva sobre MMI y nuestra misión en la comunidad y el estado.</p>
<p>El UCEDD ha sido invitado a participar en visitas anuales al Congreso durante las cuales se destaca el trabajo de los centros e institutos de investigación de la universidad ante el personal congresal. Además, se le ha pedido al UCEDD que brinde orientación y apoyo para la participación de los estudiantes con discapacidades mientras también participa en oportunidades de colaboración para promover el desarrollo y el aprendizaje estudiantil para todos los estudiantes.</p>
<p>Principalmente en torno a la diversidad, las conexiones de los nativos americanos y, a veces, la discapacidad.</p>
<p>De todas las formas. La universidad valora mucho a todos los miembros de su comunidad. Todos los programas y unidades académicas se tratan muy bien. Es único.</p>
<p>Reconocimiento del cuerpo docente y el personal. En general, una apreciación de las actividades singulares del centro.</p>
<p>Algo que todavía estoy aprendiendo.</p>
<p>Se aprovechó el UCEDD en otras ofertas de financiación, como la financiación de la fundación para un amplio Instituto de IDD. Somos promovidos dentro de la universidad por oportunidades compartidas de capacitación y liderazgo. Los esfuerzos por la diversidad de la universidad incluyen cada vez más la dedicación a las personas con discapacidades, por lo que el liderazgo dentro de estos esfuerzos incluye nuestras perspectivas y el trabajo en esas iniciativas.</p>
<p>Recibimos una mención en el discurso sobre el "estado de la universidad" hace dos años. Eso se debió al momento estratégico de un comunicado de prensa sustancial (nuestro objetivo era ser mencionados). Tenemos un buen acuerdo de retorno de IDC (35 % frente al estándar 27 %). Nuestro espacio es antiguo (edificio de 100 años para nuestras oficinas), pero nuestra unidad de servicio ha conseguido un espacio digno después de haber sido trasladada 4 veces en 7 años. ¡Esperamos que este espacio actual dure!</p>
<p>Somos uno de los centros de extensión comunitaria más grandes del campus, o quizás el más grande, y eso es reconocido. Cuando se realizan evaluaciones de prioridad en todas las unidades, el UCEDD obtiene altas calificaciones por la integración de nuestro trabajo con la misión de la universidad.</p>
<p>Comunicaciones reconoce con frecuencia las contribuciones de UCEDD en la universidad y los medios públicos; los esfuerzos de UCEDD en la participación comunitaria y el desarrollo de capacidades sirven como modelo para las iniciativas de la Escuela de Medicina; la universidad da prioridad a las solicitudes de UCEDD de asignaciones gubernamentales para apoyar la misión de UCEDD; se solicita al cuerpo docente de UCEDD que desempeñe funciones importantes de liderazgo y en comités de toda la universidad.</p>
<p>1. Mantener los arreglos financieros existentes enumerados en nuestro MOU. 2. Proporcionar financiación interna a través de una competencia de subvenciones. 3. Permite que el UCEDD absorbera otra unidad y proporcionó recursos universitarios para apoyar este cambio. 4. Continúa incluyendo al UCEDD en la solicitud de presupuesto estatal. 5. Proporcionar al cuerpo docente de UCEDD oportunidades de enseñanza.</p>
<p>Con la necesidad de ayuda para llevar a cabo la capacitación de servicios para el cuerpo docente o estudiantes sobre adaptaciones. Esto también incluye TA para servicios estudiantiles o abordar una queja de la Oficina de Derechos Civiles.</p>
<p>Solicitamos y recibimos la aprobación para trasladar nuestro centro fuera del departamento de pediatría y convertirlo en un centro independiente dentro de la escuela de medicina. El director ejecutivo reporta directamente al vicepresidente de Asuntos de Salud/decano de la Escuela de Medicina. Esto refleja nuestro trabajo a lo largo de la vida, así como también el enfoque</p>

interdisciplinario de nuestro trabajo. Ahora estamos representados en la administración ejecutiva de la escuela de medicina, la universidad y los asuntos de salud.
Somos promocionados en el mensaje anual del presidente como un centro de excelencia en nuestra universidad.
En ocasiones, se comprometen recursos de contrapartida para propuestas sustanciales; al organizar eventos de celebración en ocasiones; al presentar historias sobre nuestro trabajo en publicaciones universitarias; y al adoptar la discapacidad como un elemento importante de la diversidad.

Tabla 9: ¿quiénes son los defensores clave de su UCEDD dentro de la universidad?

La oficina del Decano de la Facultad de Salud.
El rector, decano asociado de estudiantes de la escuela de Medicina, personal del Centro Universitario para la Diversidad e Inclusión, director del Instituto de Discapacidades del Desarrollo, presidente de Pediatría.
Decano asociado de Investigación en la Facultad de Educación, decano asociado ejecutivo en COE, vicepresidente de Investigación, director de Programas Patrocinados, Departamento Jurídico.
El presidente y director ejecutivo, director médico y director científico de [sede institucional], que son docentes titulares de la [Escuela de Medicina]. Además, el director clínico de [sede institucional], quien es profesor asistente en la [Escuela de Salud Pública].
Administradores de hospitales, cuerpo docente, decanos de departamento.
Presidente de Pediatría Decano Colegas: socios en otros centros
El jefe de departamento y ciertos administradores de la facultad.
Nuestro decano de la facultad y decanos asociados, nuestro rector, nuestro coordinador de ADA/504 y liderazgo en Diversidad, Equidad e Inclusión.
Decano de Medicina, decano de Ingeniería, cuerpo docente con el que nos asociamos en subvenciones y contratos.
Vicepresidente del Centro de Ciencias de la Salud, presidente de la universidad, director de la Oficina de Adaptaciones, registrador, rector asociado de plan de estudios.
El vicerrector de Asuntos Académicos y Desarrollo del Cuerpo Docente; el director de la Oficina de Programas Interdisciplinarios; la facultad que trabaja con nosotros en las facultades de salud pública, medicina, enfermería, Allied Health, odontología, farmacia y la facultad de posgrado.
La presidenta de nuestro Departamento de Pediatría, Dra. Loretta Cordova de Ortega; el Dr. Daniel Savage, expresidente del Departamento de Neurociencias.
Presidente, vicepresidente de Investigación, rector, vicepresidente de Recursos Humanos,
Decano y presidente universitario
Más allá de nuestros empleados de UCED, nuestro decano de la facultad. Hay pocos docentes dentro de UNH que estén familiarizadas con nuestro trabajo o se hayan asociado en proyectos a lo largo de los años, pero defensor es probablemente una palabra demasiado fuerte. Nuestro centro ha estado sin director permanente durante más de 5 años. Estamos en una etapa de reconstrucción.
Dr. Jimmy Cairo, el Decano de Allied Health Dra. Cathy Lazarus (miembro de la Facultad de Medicina) Sra. Cori Higginson (directora de HRM de la universidad)
Jefe de departamento
Principalmente líderes universitarios que se ven afectados por discapacidades del desarrollo (por ejemplo, hijo/hija, hermano, etc.).
Varios departamentos de instrucción y centros de investigación tienen una relación de trabajo de calidad con CDS.
Decanos y actual presidente de departamento.

En un sentido amplio, el cuerpo docente en general de MMI son nuestros defensores clave, pero el director de MMI es nuestro mayor defensor dentro de la universidad.
- Expresidente - Exrector - Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud - Otros jefes de departamento de la Facultad de Ciencias de la Salud - Algunos profesores, especialmente aquellos que recibieron apoyo financiero para la investigación.
Vicepresidente de Investigación; vicepresidente asociado de Investigación; cuerpo docente en departamentos de Estudios Interdisciplinarios, Estudios de la Infancia y la Familia, Educación Especial y Salud Pública.
El presidente del departamento.
Director y cuerpo docente titular y no titular de investigación afiliado. El director está particularmente bien conectado con el presidente, los rectores, los decanos y otros líderes universitarios. Es decano asociado de la facultad, ha sido miembro del senado universitario (incluido el ejecutivo del senado), ha sido jefe de departamento y actualmente forma parte de la junta asesora del cuerpo docentes del presidente. Está completamente integrado.
Decano de nuestro SPH, nuestro (relativamente nuevo) rector, cuerpo docente disciplinario de LEND.
La oficina de contabilidad, el rector saliente, la oficina de discapacidad y la oficina de subvenciones.
1) Nuestro presidente de departamento; 2) los vicepresidentes/oficiales de Diversidad y Equidad en la facultad, el centro médico y dentro del departamento de pediatría; 3) nuestro jefe de división.
Colegas del cuerpo docente/compañeros de investigación, jefes de departamento que involucran a sus estudiantes como nuestros empleados y asistentes de investigación, el vicepresidente de investigación (probablemente, nuestra comunicación se limita a lo que comparto con él de manera periódica). El rector interino: es un exdecano con quien hemos tenido una fuerte relación de colaboración. No estoy seguro de qué pasará después de que se vaya.
Normalmente, ha sido el decano del día. Actualmente tenemos un decano interino. OSP brinda apoyo; no estoy seguro de que diría un defensor, pero sí intentan trabajar con nosotros y para nosotros. La administración ha rotado muchas veces. Tenemos una nueva administración en este momento y con el COVID-19 no hemos tenido la oportunidad de comunicar mucho sobre lo que ofrece el UCEDD.
Decano de la Escuela de Medicina, vicerrector de Investigación y decano ejecutivo de Investigación, decano ejecutivo de Educación Médica, jefe de personal del presidente, varios miembros clave de la junta directiva de la universidad.
Vicerrector y vicerrector adjunto de investigación Decano y presidente de departamento de la Escuela de Educación Miembros clave del cuerpo docente en varias escuelas
Ninguno. Recientemente, el nuevo presidente nombró vicepresidentes y director de Efectividad Institucional. Su lealtad es hacia el presidente.
Vicepresidente de Asuntos de Salud/decano de la Escuela de Medicina, decano de Educación de Estudiantes de Medicina, decano de Ciencias de la Salud, Comunicaciones
Presidente, vicepresidente de Asuntos Académicos, presidente de educación especial
De hecho, tenemos bastantes: en la administración superior, nuestro decano, varias unidades operativas en el campus (vida residencial, servicios financieros, salud estudiantil, etc.) y nuestra oficina de investigación.

Tabla 10: ¿qué estrategias ha utilizado para cultivar asociaciones y defensores?

Buscar oportunidades para insertarnos, servir en comités, encontrar interseccionalidad dentro de nuestro trabajo y colaborar, difundir sin descanso el trabajo del centro, involucrar alianzas universitarias en propuestas de subvenciones, servir en comités donde se necesite. Relación personal

y cumplimiento de compromisos. Aprovechar las oportunidades cuando es necesario y pedir ayuda cuando es necesario. Descubrir formas en las que nuestro trabajo puede vincularse con su trabajo.		
Me reúno con ellos a menudo para actualizarlos sobre las actividades y el impacto del UCEDD. Al menos una vez al mes por cada uno. También participo en muchos comités universitarios.		
Como director del UCEDD, cuando se me ofrece la oportunidad de formar parte de un comité o grupo de trabajo [de la universidad], siempre acepto amablemente. Yo, junto con mi cuerpo docente y personal, siempre acepto recibir alumnos de [la universidad] y dar conferencias en una variedad de cursos en la [Escuela de Salud Pública]. Comparto información, recursos y materiales con colegas. Nuestra asociación medicolegal también brinda servicios legales y de defensa a los pacientes y familias [del Hospital Universitario] cuando esos pacientes también son pacientes de [sede institucional/UCEDD].		
Proyectos compartidos, fondos de subvenciones, conferencias invitadas, proyectos de investigación conjunta.		
Calidad del trabajo	Apertura y generosidad en la colaboración	Ofrecer experiencia
Relaciones de apoyo mutuo		
Ocupar puestos a nivel de facultad, brindar incentivos al cuerpo docente afiliado, brindar servicios a la comunidad universitaria (por ejemplo, ofrecer capacitación en concientización sobre la discapacidad).		
Unirse a muchos grupos e iniciativas existentes para ofrecer recursos y apoyo. Responder a las prioridades de las facultades y la universidad.		
En particular, estamos creando un "consejo de profesores" en el que invitamos al cuerpo docente clave a asistir a las reuniones trimestrales. Compartimos proyectos actuales e ideas de futuro. Pedimos a los profesores que compartan su trabajo.		
Hemos utilizado otros roles dentro de la universidad para presentar iniciativas y conexiones de CED. Tener estos roles iniciales sirve como base para mejorarlos y avanzar en el desarrollo.		
Colaboramos con nuestra comunidad (interna y externa), escribimos nuestros valores de asociación compartidos, los compartimos ampliamente y nos adherimos a ellos en la práctica.		
He cultivado activamente nuestra posición dentro de la universidad en los últimos 5 años para forjar relaciones más positivas y de apoyo mutuo dentro de nuestro departamento y entre los departamentos de la universidad. Algunas estrategias incluyen: financiar puestos a tiempo completo en otras divisiones y departamentos para apoyar la práctica interdisciplinaria y "compartir la riqueza" del trabajo por contrato y basado en subvenciones cuando sea posible; buscar activamente colaboraciones internas y buscar financiamiento en conjunto; cultivar activamente una relación de apoyo mutuo con nuestro jefe de departamento y administrador departamental, así como también con otros líderes en recursos humanos, contratos y subvenciones, servicios fiscales, etc.		
Educación sobre cómo nuestro trabajo se alinea con el plan estratégico de la universidad.		
Proyectos de colaboración, relaciones personales, éxito en la obtención de investigaciones financiadas por los NIH y otras investigaciones financiadas con fondos federales, reputación internacional de nuestro cuerpo docente.		
Escribir subvenciones con otros departamentos y para esos departamentos. Servir en comités y consejos. Proporcionar TA en las áreas de discapacidad y accesibilidad como nuevo director. Todavía estoy aprendiendo los detalles de esto antes de implementar mis propias estrategias y relaciones.		
Innumerables reuniones, comités, convocatorias: algunos programas y proyectos interescolares, conferencias invitadas, proyectos de investigación conjunta con profesores de otros departamentos y escuelas, financiamiento parcial para que el cuerpo docente de otros departamentos y escuelas participen en proyectos de UCEDD derivados de subvenciones.		
Me reuní con el decano, proporcioné actualizaciones periódicas al jefe de departamento, las actividades de colaboración con otros departamentos y la oficina de diversidad e inclusión.		

Creación de redes, comunicación: hacer correr la voz cuando tenemos un éxito o logro.
Reunirse y trabajar con otros directores, decanos y presidentes: destacar nuestras fortalezas.
En gran parte a través de la participación activa en comités con la universidad que permite desarrollar relaciones personales y oportunidades para comunicar quiénes somos y qué hacemos.
- Invitaciones continuas para unirse a nuestros esfuerzos de investigación y capacitación - Concesiones al cuerpo docente interdisciplinario por investigación - Discusión en curso con el cuerpo docente y el personal de UCEDD sobre la promoción de socios y la identificación de nuevos socios - Establecimiento de una red de investigación comunitaria que vincula a UCEDD y otros profesores universitarios con socios de la comunidad en salud y educación - Más allá de nuestro CAC, convocamos un consejo asesor con miembros de la administración universitaria, agencias estatales, organizaciones comunitarias. . . y los miembros del CAC están incluidos en este grupo más grande.
Dentro de la Universidad, el establecimiento de asociaciones y defensores se ha centrado en la creación, facilitación y participación en relaciones de colaboración diseñadas para mejorar el desarrollo de estudiantes, cuerpo docente y personal centrado en la discapacidad.
Hacer correr la voz, hacer conexiones, aumentar la comunicación, ofrecer capacitaciones y eventos de interés, ser voluntario en comités y grupos de trabajo, producir un boletín mensual de actividades, encontrar personas que tengan una conexión personal con la discapacidad, contratar personal docente afiliado en todo el campus, colaborar en subvenciones y proyectos.
Servir en roles universitarios, participar en comités y servicios, producir investigación, subvenciones y becas. Relaciones y aportes a la fortaleza de la institución.
LEND, propuestas colaborativas, compra de cursos para cuerpo docente titular o próximo a la titularidad, servicio universitario.
Esto ha sido difícil ya que el COVID-19 sucedió justo después de haber estado en el trabajo por un corto tiempo.
Participamos regularmente en sesiones comunitarias y académicas organizadas por otras partes de la universidad (por ejemplo, eventos comunitarios, sesiones de carteles). Nuestro cuerpo docente ofrece voluntariamente nuestro tiempo para varios comités, y hemos promovido y apoyado otros eventos universitarios, incluso aquellos que no están específicamente relacionados con la diversidad. Participamos en reuniones periódicas con los líderes para orientarlos sobre nuestros programas o actualizaciones y para ofrecerles apoyo; en particular, en torno a la integración de la dedicación a IDD en otros trabajos que se realizan en el hospital.
Reuniones, visitas, compartir nuestro informe anual, discutir las formas en que involucramos a los estudiantes universitarios en nuestras iniciativas de investigación, servicio y capacitación.
No hemos creado ni instituido un plan específico.
El UCEDD ha proporcionado apoyo salarial para el personal en Desarrollo y Avance. Participamos activamente en iniciativas que benefician a la universidad y la Escuela de Medicina que no están directamente relacionadas con el UCEDD.
Reuniones periódicas. Asociaciones programáticas (a través de subvenciones y otras iniciativas). Asociaciones de financiamiento. Incluirnos en reuniones de innovación y planificación.
UCEDD solicitó TA con AUCD después de que CDS Hawái asistiera en una TA para aclarar el rol y las responsabilidades de los UCEDD con el presidente y director de Efectividad Institucional. UCEDD también impartió capacitación a operaciones institucionales como finanzas, adquisiciones y recursos humanos sobre la existencia del MOU de 2019. Esto fue para aclarar cualquier inquietud que pudiera causar una demora en la ejecución de las solicitudes operativas. UCEDD celebró una reunión con Asuntos Académicos para aclarar la importancia de las funciones básicas de UCEDD y servir como enlace con la comunidad. A pesar del acuerdo en el MOU y la necesidad de volver a involucrar a UCEDD en el plan de estudios y la instrucción, todavía había resistencia.

Alinear la misión y los objetivos del centro con los de la universidad, las escuelas y los departamentos académicos. Mostrar el talento y la experiencia interdisciplinaria, y el historial de convocar a socios y partes interesadas en torno a cuestiones críticas. Hemos sido un socio muy conveniente durante el año pasado.
Contamos con 30 años de experiencia aquí en la universidad, por lo que somos valorados como una organización experimentada y exitosa, que brinda asistencia a las distintas unidades del campus.
TRABAJO DURO y credibilidad. Vincular nuestro trabajo a las iniciativas estratégicas del presidente. La mayoría de nuestras solicitudes de financiamiento externo tienen éxito, lo que nos hace muchos amigos.

Tabla 11: ¿qué estrategias ha utilizado para promocionar el valor y la visibilidad del UCEDD?

Poner anuncios en las noticias en línea diarias de la universidad; anuncios en el boletín informativo mensual de la facultad, Facebook.
Consultar más arriba.
Contamos con un equipo de relaciones públicas y marketing que ayuda a crear comunicados de prensa y que trabaja con el personal de marketing de la universidad para garantizar que nuestros programas estén en su radar. También tenemos una presencia activa en las redes sociales que muchos profesores y líderes en el campus siguen.
Principalmente mediante el intercambio de boletines, calendarios, recursos, seminarios web, etc.
Herramientas de comunicación, sitios web, publicaciones semanales.
Insuficientemente.
Historias, estudios de casos, publicaciones, proyectos más financiados e interacciones con el cuerpo docente.
Invertir en un coordinador de difusión a tiempo completo en lugar de depender de la comunicación universitaria. Compartir las muchas formas en que apoyamos directa e indirectamente a los estudiantes, cuerpo docente y personal que de otra manera pasarían desapercibidos o no contados.
Contamos con un equipo de comunicaciones y marketing que está trabajando arduamente para aumentar nuestra presencia en las redes sociales y enviar artículos a las publicaciones y boletines del sistema universitario.
Hemos desarrollado un equipo de comunicación (3 FTE) que se enfoca en el marketing del UCEDD. Esto ha producido productos de alta calidad de varios formatos que compiten con otros dentro de la universidad y promueven nuestra respuesta en todo el estado.
Tenemos un boletín de noticias de la comunidad habitual que se ha emitido la tercera semana de cada mes durante 28 años sin un solo número omitido. Cuando se enviaba por correo, recibíamos regularmente tarjetas de cambio de dirección de nuestra comunidad para que el destinatario aún pudiera recibir el boletín. Ahora que es digital, no tenemos ese tipo de registro, pero estamos orgullosos del hecho de que el boletín nos ayuda a llegar a personas, a las que rara vez o nunca alcanzamos, con información que les ayude a navegar por los servicios, apoyos y nueva información relevante para sus intereses.
Este es un objetivo para los próximos cinco años: no hemos sido tan activos en marketing como podríamos haberlo sido. Este año marca nuestro 30.º aniversario como UCEDD y antes del COVID-19 habíamos planeado una serie de eventos para destacar el centro y nuestro trabajo y rol. Todavía planeamos hacer algo de esto, pero las realidades del COVID-19 retrasaron y obstaculizaron algunos de estos planes, incluida la necesidad de ser más frugales que lo que pensábamos que necesitaríamos ser antes de la pandemia.

Comunicaciones continuas sobre investigación, capacitación, éxito de financiamiento externo y productividad del servicio durante el COVID-19.
Uso de redes sociales, reputación de nuestro cuerpo docente.
Compartir historias de [UCEDD] sobre el impacto en el campus y la comunidad. Buscar la inclusión en las comunicaciones y el material colateral de la universidad. Participar en comités y juntas. Colaborar en subvenciones, programas y enseñanza.
En su mayoría, ráfagas de noticias basadas en la web, seminarios de actualidad a la hora del almuerzo, invitaciones a profesores de otros departamentos/escuelas para participar en simposios/conferencias patrocinadas por UCEDD, etc.
Página web, lista de distribución, seminarios web, organización de conferencias, alcance a organizaciones estatales clave para personas con discapacidad.
Comunicación, medios de comunicación, redes sociales.
Actividades web.
Nuevamente, sobre todo a través de la participación activa en comités y organizaciones comunitarias y estatales. También tenemos una oficina de participación comunitaria que utilizamos para la difusión de información en nuestro sitio web, informe anual, boletines informativos, comunicados de prensa.
- Se desarrolló y lanzó una campaña de marca en 2004 que tenía como objetivo no solo aumentar la conciencia pública sino también la conciencia en la comunidad universitaria. - Proporcionar sueldo de verano y apoyo a la investigación para profesores fuera del UCEDD; este es ahora un proceso de adjudicación competitivo y ha fortalecido nuestra reputación. - director y cuerpo docente lideran y participan en comités de facultades y la universidad. - Nos caracterizamos por nuestra capacidad para traer agencias estatales y socios comunitarios "a la mesa", lo que parece aumentar nuestro "valor" para los profesores y administradores universitarios. - Nuestra subespecialización en estudios de discapacidad se destaca por ser una de las subespecializaciones más solicitadas y dirigidas por un director del cuerpo docente especialmente participativo. - El cuerpo docente brinda asistencia técnica a las agencias estatales y desde el COVID-19 han participado en los grupos de trabajo del gobernador. - Reunirse con los delegados de Wyoming en Washington, D.C. y mantener relaciones positivas continuas con ellos y su personal. - La colaboración y las asociaciones han sido nuestros enfoques más importantes; estos se incluyen dentro y fuera de la universidad.
Las estrategias para promocionar el valor y la visibilidad del UCEDD incluyen el uso selectivo de las redes sociales, la creación de redes con miembros del campus y las comunidades locales, y la publicidad de los logros y actividades del UCEDD a través de canales universitarios y comunitarios.
Lo mismo que arriba.
Arriba.
Comunicados de prensa, reportes "halagadores" para medios de comunicación universitarios.
Todavía estoy aprendiendo sobre esto, creo que esta es un área en la que debemos mejorar.
1) Asociaciones dentro del centro médico y dentro de la comunidad. 2) Traducción de conocimientos para investigación y evaluación de necesidades. 3) Uso de resúmenes visuales e infografías para compartir nuestro trabajo con la comunidad. 4) Expandir nuestro CAC para incluir a las partes interesadas relevantes. 5) Solicitud compartida para subvenciones de investigación y programáticas. 6) Compartir todos nuestros datos con socios locales y comunitarios para apoyar sus esfuerzos.
Desarrollamos nuestro propio equipo de comunicaciones integradas para aprovechar NIRS y los datos de proyectos relacionados. Difundimos ampliamente un informe anual, tenemos una marca y una "aparición" en todo el UCEDD. Estamos en el proceso de actualizar nuestras redes sociales y los activos del sitio web de cara al público, y tratamos de compartir con regularidad los productos y resultados breves del proyecto con las partes interesadas clave y los tomadores de decisiones específicos.

<p>Por los recursos que aportamos a la universidad somos una entidad conocida con cada administración. La rotación ha dificultado la promoción del UCEDD. Esta es un área en la que esperamos trabajar integrando más profesores afiliados dentro del centro en todas las facultades.</p>
<p>Proporcionamos membresía en el UCEDD al cuerpo docente de la universidad (la mayoría de los departamentos de la Escuela de Medicina y otras ocho escuelas y facultades). Nos hemos asociado con 2 comunidades minoritarias desatendidas y subrepresentadas y las ayudamos con el desarrollo de la capacidad (silenciosamente en segundo plano). El cuerpo docente de Mailman también trabaja como miembros de la junta y consultores de varias organizaciones locales, estatales y nacionales.</p>
<p>Plan de comunicación estricto que se centra en nuestra investigación y participación comunitaria. Capturar y compartir declaraciones de impacto. Comunicar dónde estamos trabajando dentro y fuera del estado.</p>
<p>Programas de radio, redes sociales y participación en varias reuniones del consejo asesor comunitario para construir relaciones con las agencias y la comunidad.</p>
<p>Hemos tomado la iniciativa para convocar a varias organizaciones en torno a temas críticos para pensar juntos, planificar juntos y actuar juntos. El desarrollo de relaciones es algo en lo que nos esforzamos para que todo nuestro personal participe externamente, con la finalidad de construir nuestra red y para formar coaliciones. Esto ha elevado significativamente el perfil del centro.</p>
<p>Hacemos lo nuestro.</p>
<p>Informes financieros y programáticos regulares dentro y fuera de la universidad. Inversión en un equipo de comunicación interna. Productos de comunicación de muy alta calidad y diversidad dentro de nuestros productos de comunicación para ofrecer a diferentes audiencias.</p>

Apéndice H: normas y requisitos legales

El anuncio completo de la oportunidad de financiamiento de 2021 se puede encontrar [aquí](#).

Contenido relevante del FOA:

Se proporciona documentación de que el UCEDD tiene un acuerdo por escrito (MOU) o estatuto con la Universidad que especifica lo siguiente:

1. la designación de UCEDD como componente universitario oficial e independiente;
2. las relaciones entre los UCEDDs y otros componentes universitarios;
3. el compromiso de la universidad (incluidos los recursos financieros y de otro tipo) con los UCEDDs y el compromiso de los UCEDDs con la universidad; y
4. que el director de UCEDD se ~~reporta~~ **reporte** directamente a un administrador de la universidad quien representará los intereses de UCEDD dentro de esta. **(3 puntos)**

Código de Regulaciones Federales: [45 CFR Partes 1385, 1386, 1387 y 1388](#)

Apéndice I: significación estadística

Tabla 1: el MOU especifica que los fondos complementan y no suplantán.

Grupos comparados	Valor t	Valor p
Oficina Administrativa/Hospital o Escuela de Medicina	2.19	.037*
Oficina Administrativa/Escuela de Educación	2.05	.058
Oficina Administrativa/Escuela de salud	2.24	.043*
Hospital o Escuela de Medicina/Escuela de Educación	0.79	.436
Hospital o Escuela de Medicina/Escuela de Salud	1.19	.246
Escuela de Educación/Escuela de Salud	.43	.675

*indica significación estadística

Tabla 2: el MOU especifica retorno o reducción de costos indirectos.

Grupos comparados	Valor t	Valor p
Oficina Administrativa/Hospital o Escuela de Medicina	20.1	<.00001*
Oficina Administrativa/Escuela de Educación	1.79	.094
Oficina Administrativa/Escuela de salud	2.12	.053
Hospital o Escuela de Medicina/Escuela de Educación	1.14	.265
Hospital o Escuela de Medicina/Escuela de Salud	.65	.52
Escuela de Educación/Escuela de Salud	.355	.72

*indica significación estadística

Tabla 3: el MOU especifica el apoyo de la universidad para el espacio/las instalaciones.

Grupos comparados	Valor t	Valor p
Oficina Administrativa/Hospital o Escuela de Medicina	.33	.74
Oficina Administrativa/Escuela de Educación	1.23	.24
Oficina Administrativa/Escuela de Salud	1.56	.14
Hospital o Escuela de Medicina/Escuela de Educación	1.07	.295
Hospital o Escuela de Medicina/Escuela de Salud	1.43	.43
Escuela de Salud/Escuela de Educación	.43	.67

Tabla 4: el MOU especifica la autonomía del centro.

Grupos comparados	Valor t	Valor p
Oficina Administrativa/Hospital o Escuela de Medicina	.898	.38
Oficina Administrativa/Escuela de Educación	.27	.79
Oficina Administrativa/Escuela de Salud	1.61	.13
Hospital o Escuela de Medicina/Escuela de Educación	1.19	.25
Hospital o Escuela de Medicina/Escuela de Salud	.996	.33
Escuela de Salud/Escuela de Educación	1.85	.089



Informe preliminar de necesidades y respuesta por COVID-19 de UCEDD

17 de septiembre de 2020



Contexto

- En agosto de 2020, el URC difundió una encuesta a los directores de UCEDD para evaluar las relaciones entre los UCEDD y la universidad.
- Al reconocer la pandemia de COVID-19 y la correspondiente recesión económica, la encuesta se categorizó para que los directores reflexionaran sobre (1) sus relaciones en este momento actual y (2) las tendencias a largo plazo dentro de su relación.

- P8. ¿Cuál ha sido el impacto de la respuesta de la universidad a la pandemia en los UCEDD?
- P9. ¿Los cambios dentro de la universidad en respuesta a la pandemia requirieron defensa o intervención para proteger su centro de impactos negativos?
- P10. Describa la defensa que ha realizado dentro de su universidad para proteger su UCEDD durante la respuesta al COVID-19.
- P13. ¿Qué TA sería útil para ustedes mientras atraviesan este momento?

Temas recurrentes de las respuestas narrativas a la Pregunta 8:

- Restricciones y recortes presupuestarios.
- Freno a las contrataciones y licencias.
- Clases virtuales/trabajo remoto.
- Freno o limitación de servicios presenciales clínicos y de investigación.
- Aumento de las solicitudes para proporcionar TA en accesibilidad y aprendizaje a distancia.
- Desarrollo de recursos y facilitación de experiencia sobre el impacto del COVID-19 en la comunidad de discapacitados, las comunidades de color y la salud mental.

- Aproximadamente el 37 % de los encuestados estuvo de acuerdo en que se requirió defensa o intervención para proteger sus centros de impactos negativos.
- Acciones tomadas para mantener las operaciones de UCEDD:
 - Reunión con el liderazgo de la universidad o presentación de documentación para proteger los puestos y salarios de UCEDD.
 - Uso del lenguaje en el MOU como defensa contra recortes presupuestarios.
 - Solicitud de equipos de protección para el personal y el cuerpo docente.

- Continuar la defensa por el uso de los servicios y la experiencia de UCEDD por parte de sus universidades.
- Trabajar con el liderazgo de la universidad para incluir o fortalecer el lenguaje en los MOU con la finalidad de proteger las operaciones de UCEDD durante las crisis económicas.
- AUCD continuará brindando TA sobre necesidades emergentes y compartiendo experiencias y recursos de la red y los socios externos.