



**Plan Principal de Servicios de Desarrollo  
Grupo de Trabajo 3 Reunión #2 - Resumen  
Lunes 9 de septiembre de 2024  
11:30 a.m. – 2:30 p.m.  
Reunión Virtual a través de Zoom**

**Participantes**

**Miembros del Grupo de Trabajo Presente**

- Sara Speck
- Shannon Cogan
- Suad Bisogno
- Renu Moon
- Teresa Anderson
- Tiffany Swan
- Norma Ramos
- Jamie Johnson
- Lauren Loza
- Kathleen Barajas
- Joyce McNair
- Alex Mountford

**Facilitadores y Copresidentes/Lideres Presentes**

- Kelly Kulzer-Reyes (Copresidente)
- Marty Omoto (Líder de Equidad)
- Victor Duron (Facilitador)

**Público Presente**

Asistieron más de 120 participantes del público a la reunión a través de Zoom.

**Bienvenida y Presentaciones**

El facilitador del Grupo de Trabajo 3, Victor Duron, dio la bienvenida a los miembros del grupo de trabajo y al público a la reunión. Victor repaso la agenda y se presentó y dirigió las introducciones, que incluyo a miembros del grupo de trabajo que no pudieron asistir a la primera reunión.

**Cronograma y Proceso para Desarrollar Ideas Grandes y Recomendaciones (diapositivas 5-6)**

Victor revisó el cronograma y el proceso para desarrollar recomendaciones. Explicó que, en las reuniones, el grupo generalmente hablará sobre una prioridad por vez. También mencionó que algunas reuniones abordarán más de una prioridad, y que algunas prioridades pueden llevar más de una reunión. La copresidenta Kelly Kulzer-Reyes explicó que las reuniones del grupo se centrarán en obtener ideas importantes del grupo. Luego, los copresidentes y el facilitador utilizarán estas ideas para elaborar recomendaciones preliminares.

Después, el grupo discutirá y trabajará en las recomendaciones preliminares. Las recomendaciones finales del grupo serán presentadas al Comité del Plan Principal para recibir comentarios y aprobación.

### **Finalizar las Prioridades del Grupo de Trabajo (diapositiva 7)**

Kelly revisó las prioridades del grupo de trabajo, que fueron revisadas después de la última reunión completa del comité. Suad Bisogno, miembro del grupo de trabajo, proporcionó comentarios sobre la prioridad número 1 para hacerla más concisa. Suad recomendó agregar el lenguaje "crear un servicio culturalmente receptivo, efectivo y consistente". Los miembros discutieron preguntas sobre la prioridad número 3. Victor comentó que el Plan Maestro incluirá un glosario para definir términos como "fuerza laboral", que tiene una definición amplia.

Comentarios sobre la definición de "fuerza laboral" incluidos:

- Incluye personas con ID/D
- Incluye fuerza laboral de pares
- Debe centrarse en las trayectorias profesionales hacia puestos de liderazgo (como director/a) para personas con ID/D

### **Utilizando la Herramienta de Equidad para la Prioridad 1 (diapositivas 8-10)**

Victor recordó al grupo sobre la Herramienta de Equidad y cómo se utilizará para desarrollar recomendaciones. El grupo de trabajo habló más sobre la equidad para la prioridad 1 y cómo "ampliar las trayectorias profesionales para desarrollar una fuerza laboral diversa". Victor explicó que el grupo de trabajo también estaría elaborando una "declaración de problema" para la prioridad 1. Victor pidió al grupo que considerara dónde estamos ahora, por qué estamos aquí y qué información ayudaría a responder estas preguntas. Los miembros del grupo de trabajo proporcionaron comentarios valiosos, notando los siguientes problemas.

- **Problemas de Personal:** No hay suficientes Profesionales de Apoyo Directos (DSPs) y hay mucha rotación debido a salarios bajos y pocas oportunidades de crecimiento profesional.
- **Problemas de Costo y Ubicación:** La dificultad para contratar y retener personal varía según lo costoso que sea vivir en diferentes áreas.
- **Capacitación y Trayectorias Profesionales:** Falta de capacitación suficiente y falta de trayectorias profesionales claras para los DSPs. Capacitación insuficiente en seguridad y en trabajar con personas con diferentes necesidades.
- **Información del Trabajo:** Las personas no conocen lo suficiente sobre las oportunidades laborales, en qué consisten los trabajos o cómo recibir capacitación. Un miembro del grupo de trabajo se ofreció a ayudar al grupo en obtener datos sobre la disponibilidad de la fuerza laboral en diferentes áreas demográficas, incluyendo información sobre programas de pasantías en sectores como la Salud Conductual.

- **Brechas en Programas y Políticas:** Los programas y políticas de apoyo existentes no están funcionando bien o faltan.
- **Salario y Percepción Laboral:** El salario es bajo y los trabajos se perciben como temporales en lugar de carreras a largo plazo.
- **Encontrar Trabajadores:** Es difícil encontrar y contratar a personas calificadas, y no hay un buen sistema para conectarlos con familias que necesiten ayuda.
- **Problemas de Presupuesto:** No hay suficiente dinero para pagar bien al personal o brindar un buen apoyo. Esto es especialmente cierto en áreas con códigos postales de alto ingreso.
- **Aporte del Trabajador:** Es necesario escuchar a los trabajadores que realmente están haciendo el trabajo para resolver problemas prácticos.
- **Desafíos de Autodeterminación:** Es difícil encontrar DSPs para programas de autodeterminación y necesitamos mejores formas de encontrarlos y conectarlos con ellos.
- **Barreras Lingüísticas:** Problemas con el idioma y la accesibilidad, incluyendo la necesidad de mejores servicios de traducción.

### **Pausa (10 minutos)**

#### **Desarrollar "Ideas Grandes" para la Prioridad 1 (diapositivas 12-15)**

Kelly explicó que habían surgido dos ideas importantes durante la discusión del grupo de trabajo y los comentarios públicos durante la última reunión del grupo. Dijo que las preguntas en las que debemos pensar son: "¿qué debe formar parte de la idea 'grande' para que funcione?" y "¿hay herramientas que necesitamos desarrollar?" y "¿hay información que necesitamos para que nuestra idea 'grande' sea excelente?"

Durante la reunión, el grupo de trabajo discutió formas de mejorar los servicios para personas con discapacidades. Víctor comenzó sugiriendo que podría haber nuevos tipos de información que deberíamos recopilar para comprender y satisfacer las necesidades. Propuso que los centros regionales, las agencias de salud o las agencias laborales podrían rastrear y compartir esta información para ayudar a todos a mantenerse informados.

A continuación, Kelly presentó dos grandes ideas. La primera idea consistía en mejorar la formación y los puestos de trabajo de los Profesionales de Apoyo Directo (DSP). Estas son personas que ayudan a las personas con discapacidades. Sugirió que se estudiara cómo mantener a los DSP ofreciéndoles un buen salario y apoyo, especialmente en zonas difíciles o remotas. También es necesario asegurarse de que los DSP reciban la formación adecuada para hacer bien su trabajo y mantener a todos seguros.

La segunda idea consistía en conseguir que más personas diversas se interesaran en trabajar en los servicios de desarrollo. Kelly preguntó cómo

podíamos hacer que estas carreras fueran más atractivas y accesibles para personas de diferentes orígenes.

Víctor luego pregunto por otras ideas. Alex habló sobre los desafíos para obtener los servicios adecuados para las personas con necesidades conductuales. Señaló que a veces las nuevas tasas de servicio no coinciden con lo que realmente se necesita, lo que puede causar problemas. Kelly estuvo de acuerdo, y anotó que es importante asegurarse de que los servicios de nivel superior estén disponibles y estén adecuadamente financiados.

Teresa genero preguntas sobre si la discusión se refería a los grandes proveedores de servicios o a los DSP individuales. Teresa destaco la necesidad de contar con tarifas justas que se ajusten al nivel de servicio prestado. Señaló la dificultad de encontrar personal para casos complejos. Sugirió asegurarse de que los sistemas de pago apoyen la capacitación y la ayuda adecuadas para los DSP. Otro miembro del grupo de trabajo agregó la necesidad de reembolsar a los proveedores por el tiempo dedicado a la capacitación.

Kelly también habló sobre la idea de crear programas de aprendizaje similares a los de los colegios comunitarios. Suad apoyó esto y sugirió tener diferentes tasas de pago según la complejidad del trabajo y la capacitación necesaria.

Jamie sugirió tener un coordinador comunitario para conectarse con grandes empresas en busca de oportunidades laborales. Mencionó que, aunque algunas empresas tienen programas para personas con discapacidades, a menudo solo ofrecen trabajos de nivel inferior. Jamie propuso encontrar formas de ofrecer oportunidades laborales más especializadas, como en el diseño de videojuegos o la música.

Victor preguntó sobre la función de las agencias de empleo en ayudar a las personas con discapacidad a encontrar trabajo. Teresa dijo que, aunque algunas agencias de empleo sí existen, es importante asegurarse de que ofrezcan una buena capacitación y apoyo. Norma sugirió utilizar plataformas como Care.com o crear una nueva agencia para ayudar con las colocaciones laborales.

Kelly enfatizó la necesidad de una mejor estrategia de mercadeo para promover las carreras en servicios de desarrollo y reducir el estigma. Shannon estuvo de acuerdo, diciendo que mensajes diferentes podrían ayudar a normalizar estas carreras. Jamie agregó que las subvenciones podrían ayudar a los proveedores de servicios a crear sus propios negocios y contratar a personas con discapacidades.

Renu sugirió crear una organización sin fines de lucro o una agencia para ayudar con la colocación laboral y la autodeterminación. También propuso

utilizar los medios locales y las escuelas para crear conciencia y conectar a las personas con los servicios disponibles.

La reunión finalizó con un enfoque en explorar el trabajo por cuenta propia y las microempresas como una nueva área de interés. Suad mencionó la importancia de salarios competitivos e integrar a personas con discapacidades en entornos laborales diversos. Teresa resalta la necesidad de mejorar la capacitación laboral y hacer más accesibles las oportunidades de microempresas. Otro miembro del grupo sugirió investigar cambios en las políticas federales para abordar las deficiencias del Código Ocupacional Federal Estándar (el estándar federal utilizado para clasificar a los trabajadores en la categoría específica que mejor se adapta a su trabajo), lo que podría contribuir a retrasos en la contratación.

Los miembros del grupo de trabajo generaron muchas ideas y pasos para mejorar los servicios y las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidades, preparando el escenario para futuras discusiones y acciones.

### **Revisar las Próximas Reuniones (diapositivas 16 - 17)**

Kelly Kulzer-Reyes revisó las próximas fechas de las reuniones del grupo de trabajo hasta febrero de 2025. Kelly también señaló que los miembros del grupo de trabajo deben sentirse libres de comunicarse con ella, Víctor, Sascha y Marty si los miembros no tuvieron la oportunidad de compartir sus ideas durante la reunión.

### **Comentario Público**

Al final de la reunión, Víctor Durón apoyó un período de comentarios públicos de 30 minutos. Se incluye un resumen de los comentarios públicos en el documento de resumen de comentarios públicos que está disponible con otros documentos de la reunión [aquí](#).

### **Materiales de la Reunión:**

- PowerPoint de la Discusión y otros documentos de la reunión están disponible en la [página web del Plan Principal](#).