

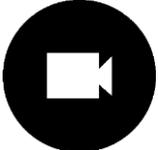


# PLAN PRINCIPAL *de* servicios para el desarrollo

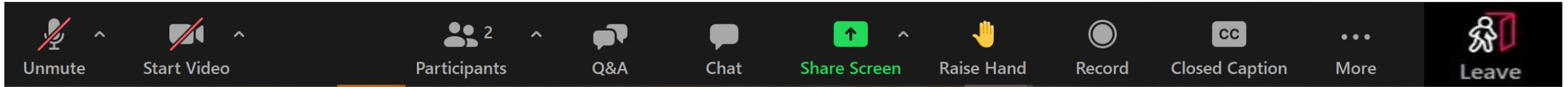
**Grupo de trabajo 3, reunión 8**

28 de febrero de 2025

# Organización

-  • Interpretación en español: haga clic en el globo blanco en la parte inferior de la pantalla con la etiqueta “Interpretación”. Luego haga clic en “Español” y seleccione “Silenciar audio original”.
-  • Los intérpretes de lengua de señas estadounidense (ASL) están “destacados” y está activo el subtulado automático de Zoom.
-  • Esta reunión se está grabando.
-  • Los materiales están disponibles en [el sitio web del Plan maestro: https://www.chhs.ca.gov/home/master-plan-for-developmental-services/](https://www.chhs.ca.gov/home/master-plan-for-developmental-services/).
-  • ¿Tiene preguntas? ¿Comentarios? Envíe un correo electrónico a [DSMasterPlan@chhs.ca.gov](mailto:DSMasterPlan@chhs.ca.gov)

# Instrucciones de Zoom



Los miembros del Comité pueden activar el sonido de su micrófono cuando sea su turno de hablar.

Los miembros del Comité pueden encender o apagar sus cámaras web aquí.

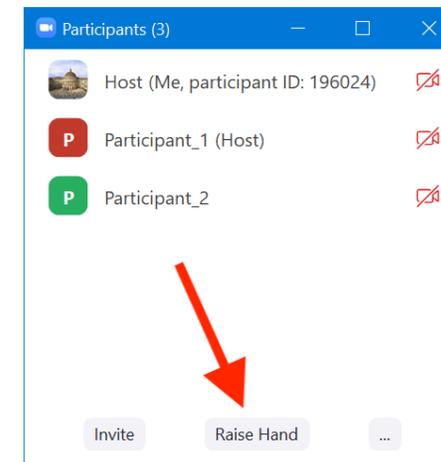
Todos los participantes pueden usar la función de preguntas y respuestas para compartir sus preguntas o comentarios con los demás participantes. La función de chat estará abierta a menos que suponga una barrera de accesibilidad para un miembro del Comité.

Levante la mano cuando desee hablar. Es posible que tenga que hacer clic en "Participants" (Participantes), y se abrirá una nueva ventana donde podrá hacer clic en **"Raise Hand"** (Levantar la mano).

Use el icono "Leave" (Salir) ubicado en el extremo derecho de la barra de herramientas de Zoom para salir del seminario web al final de la reunión.



- Las funciones variarán según la versión de Zoom y el dispositivo que esté usando.
- Algunas funciones de Zoom no están disponibles para participantes que solo usan el teléfono.



# Orden del día

1. Bienvenida y presentaciones
2. Revisión de los próximos pasos del Plan principal
3. Revisión final de las recomendaciones de la prioridad 1
4. Revisión final de las recomendaciones de la prioridad 2
5. Receso de 10 minutos
6. Revisión final de las recomendaciones de la prioridad 3
7. Revisión y debate sobre recomendaciones de empleo
8. Reconocimientos
9. Comentarios del público

# Calendario de entrega del Plan principal



**28 de febrero**

Reunión final del grupo de trabajo 3

**12 de marzo**

Borrador del informe del Plan maestro enviado al Comité para revisión

**21 de marzo**

Reunión de los copresidentes del grupo de trabajo para la revisión final

**7 de marzo**

Reunión mensual de copresidente/facilitador

**19 de marzo**

Reunión del Comité de MPDS

**El Plan principal incorporará los comentarios de los grupos de trabajo, los miembros del Comité y los participantes públicos, y su borrador final estará listo el 31 de marzo.**

# Paso 1: Revisión final de las recomendaciones por parte grupo de trabajo

Los miembros del grupo de trabajo completarán sus recomendaciones **antes de la primera semana de marzo.**

Los grupos de trabajo crearán **dos categorías** de recomendaciones:

Recomendaciones que los miembros están de acuerdo en que deben figurar en el Plan maestro sin cambios

O bien

Recomendaciones que, según los miembros, el Comité **debe debatir más a fondo**



**¡Gracias, miembros del grupo de trabajo! En este punto, ya han completado su trabajo.**

## Paso 2: Revisión de las recomendaciones por parte de los copresidentes

Los copresidentes se reunirán para revisar ambas categorías de recomendaciones. Tendrán dos alternativas para tratar las recomendaciones.

Pasar una recomendación a la categoría **para su inclusión en el Plan maestro definitivo**



Pasar una recomendación a la categoría **"necesita más debate"** para que el Comité de Partes Interesadas debata sobre ella el 19 de marzo



**Las recomendaciones se compartirán con el Comité y se debatirán el 19 de marzo.**

# Paso 3: Revisión de las recomendaciones y del borrador del Plan Maestro por parte del Comité de Partes Interesadas

**El 12 de marzo**, los miembros del Comité recibirán un borrador en lenguaje claro del Plan maestro con todas las recomendaciones de los grupos de trabajo.

**El 19 de marzo**, el Comité examinará el borrador de Plan maestro y las recomendaciones de los copresidentes que requieran más debate.

El Comité decidirá cuáles de estas recomendaciones deben **incluirse en el Plan maestro definitivo**.

Si el Comité decide que las recomendaciones necesitan más debate, **los copresidentes debatirán sobre ellas el 21 de marzo**.

**Los autodefensores del Comité tendrán la posibilidad de asistir a sesiones informativas para revisar las recomendaciones antes de la reunión del Comité del 19 de marzo.**

# Paso 4: Revisión final de las recomendaciones y del Plan maestro

**El 21 de marzo**, los copresidentes y facilitadores de los grupos de trabajo revisarán las recomendaciones que, según el Comité, requieren más debate. Al final de la reunión, habrá dos categorías de recomendaciones.

**Recomendaciones que se incluirán en el Plan maestro**

Las recomendaciones se incluirán en el Plan maestro de servicios para el desarrollo. Se informará al Comité de estas incorporaciones.

**Recomendaciones que no se incluirán en el Plan maestro**

Las recomendaciones que no se incluyan en el Plan maestro seguirán estando disponibles en el sitio web del Plan maestro de la CalHHS en un documento aparte. Se notificará al Comité y habrá un procedimiento para que los miembros que no estén de acuerdo con las decisiones finales puedan presentar sus observaciones.

# Trasladar las recomendaciones de los grupos de trabajo a los temas del Plan principal



- Se crearon grupos de trabajo para elaborar recomendaciones para el Plan maestro.
- Algunos grupos de trabajo formularon recomendaciones similares sobre los mismos temas.
- Estamos organizando las recomendaciones en áreas temáticas para que el Plan maestro sea más claro.
- Esto ayuda a organizar las recomendaciones sin forzarlas a un grupo de trabajo específico.

# Descripción general de la prioridad 1



## **Objetivo de la prioridad 1:**

Ampliar las trayectorias profesionales para desarrollar una fuerza laboral diversa que refleje a la comunidad.

## **Planteamiento de problemas de la prioridad 1:**

Muchas personas, sobre todo de comunidades inmigrantes y minoritarias, desconocen las carreras relacionadas con la discapacidad. No hay suficiente información sobre cómo desarrollar una carrera en los servicios para discapacitados. Tradicionalmente, el campo de la discapacidad no se ha tratado como una profesión; a menudo se ve como un trabajo temporal mal pagado y con situaciones laborales difíciles.

# Prioridad 1: recomendación 1

## Programas de pasantías remuneradas

Crear una alianza entre el estado, las escuelas comunitarias y los empleadores para establecer un programa de pasantías remuneradas para ayudar a las personas a iniciar su carrera profesional en el sector de servicios para personas con discapacidades. Este programa se añadiría al programa de prácticas previas, conocido como PIP, y estaría a disposición de todos los interesados en una carrera en servicios para personas con discapacidades. Se podría comenzar con un programa piloto a través de una alianza entre una escuela comunitaria y el centro regional local.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

## **Prioridad 1: recomendación 2**

### **Asociación con el sistema de universidades comunitarias**

El estado debe trabajar con el sistema de universidades comunitarias para proporcionar formación y programas de educación técnica y profesional (CTE) para carreras en servicios para personas con discapacidades. Los programas deben incluir un aprendizaje y una educación basada en competencias para garantizar que los estudiantes del programa adquieran las habilidades que necesitan para tener éxito como proveedores de servicios para personas con discapacidades. Estos programas ofrecerían oportunidades de formación de fácil acceso, a bajo costo o gratuitas. El estado podría empezar por identificar a una persona responsable en el DDS para colaborar con una universidad comunitaria dispuesta a patrocinar esta iniciativa o expandir programas similares ya existentes.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

# Prioridad 1: recomendación 3

## **Campaña de marketing y concienciación**

Implementar una campaña de concienciación impulsada por el estado, en colaboración con los principales empleadores, con el objetivo de fomentar el interés por las carreras relacionadas con la discapacidad, visibilizar a personas con discapacidades del desarrollo que han alcanzado el éxito profesional y contribuir a reducir el estigma asociado a la discapacidad. Esta campaña debe alcanzar a las comunidades culturalmente diversas y desatendidas y a los jóvenes en la escuela media y secundaria.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

# Prioridad 1: recomendación 4

## Centros de búsqueda de empleo en línea

El DDS y los centros regionales deben diseñar planes estratégicos a nivel regional que aprovechen las herramientas de empleo disponibles para impulsar las carreras de servicios dirigidos a personas con discapacidades. Asimismo, deben facilitar la conexión entre quienes buscan desarrollarse profesionalmente en este ámbito y las organizaciones o empleadores que ofrecen oportunidades laborales en este sector. Esto debe incluir la ampliación y mejora de las herramientas en línea patrocinadas por el estado, como DSPCollaborative y CalJobs. También debe incluir más asociaciones con recursos del sector privado, como Indeed y LinkedIn.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

# Descripción general de la prioridad 2



## **Objetivo de la prioridad 2:**

Proporcionar salarios dignos y ayudas al empleo para contratar y retener una fuerza laboral de alta calidad que incluya a personas con discapacidades del desarrollo.

## **Planteamiento de problemas de la prioridad 2:**

La gente no cobra y no obtiene suficientes beneficios como para querer seguir en el sector. Se ven obligados a buscar otros trabajos, incluso cuando no quieren cambiar de profesión. No hay suficientes oportunidades de formación y ascenso. No se anima ni apoya a las personas con discapacidades de desarrollo para que busquen trabajo en este sector.

# Prioridad 2: recomendación 1

## Academia de Liderazgo

El DDS, el DOR y el HHS deben colaborar para crear una Academia de Liderazgo Estatal anual. Esta iniciativa tendrá como objetivo promover el empleo de personas con discapacidades del desarrollo en puestos de liderazgo bien remunerados dentro de los centros regionales, los departamentos estatales y la legislatura del estado. Esta academia de liderazgo debe preparar a sus participantes para ser líderes en el servicio público y debe incluir tutoría continua y un puesto de prácticas en el estado, la legislatura o un centro regional al finalizar el programa.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

## Prioridad 2: recomendación 2

### **Promoción de una carrera profesional temprana**

El estado debe colaborar con el Departamento de Educación de California y poner en marcha un plan de estudios para que los estudiantes de escuela media y secundaria, incluidos los estudiantes con discapacidad, conozcan la historia de la discapacidad, las capacidades y contribuciones de las personas con discapacidad y se familiaricen con las profesiones relacionadas con los servicios para personas con discapacidades. También debe incluir información y orientación profesional para los estudiantes interesados en carreras relacionadas con la discapacidad.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

## Prioridad 2: recomendación 3

### **Programas de beneficios alternativos**

Crear un directorio de programas de beneficios al que puedan acceder las personas con carreras relacionadas con la discapacidad si no reciben beneficios a través de su empresa. Esto sería especialmente útil para las personas que trabajan por cuenta propia o a través del Programa de Autodeterminación. Los beneficios podrían incluir beneficios de atención médica, programas de jubilación y otros programas de ahorro y seguro. El estado también podría explorar la creación de nuevos programas de beneficios patrocinados o agrupados por el gobierno para cubrir posibles vacíos en la cobertura de beneficios existentes.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

## Prioridad 2: recomendación 4

### **Nuevos incentivos financieros**

Crear un estudio patrocinado por el estado con recomendaciones específicas sobre los tipos de incentivos financieros que podrían ofrecerse a las personas con carreras relacionadas con la discapacidad, incluyendo exenciones fiscales, condonación de préstamos, visados de trabajo y ayudas a la vivienda. Utilizar los resultados del estudio para crear un plan de acción con plazos y objetivos específicos para mejorar los incentivos económicos para las personas que se dedican a carreras relacionadas con la discapacidad.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

## Prioridad 2: recomendación 5

### **Normas salariales para proveedores**

Crear un estudio patrocinado por el estado sobre las diferencias salariales entre proveedores, identificar quién ofrece los salarios más altos, cómo repercute eso en sus resultados y cómo pueden ofrecer salarios más altos. Este estudio debe incluir factores como las diferencias salariales por habilidades especiales, responsabilidades adicionales y el costo de vida, y también debe incorporar una comparación con los salarios pagados al personal que trabaja en el Programa de Autodeterminación. Este estudio también debe analizar cómo utilizan los proveedores los aumentos de sus tarifas, incluida la cantidad que destinan a su personal de prestación de servicios. Los resultados del estudio deben compartirse con el público y los directivos de las organizaciones de proveedores. Los directivos pueden utilizar esta información y las recomendaciones del estudio para instruir a sus organizaciones sobre cómo mejorar los salarios y la remuneración de su personal.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

## Prioridad 2: recomendación 6

### **Actualizar los modelos de tarifas para proveedores**

California debe actualizar los factores que considera para determinar cuánto pagar a los profesionales de apoyo directo (DSP). Es lo que se conoce como modelo de tarifa para proveedores. El objetivo de un modelo actualizado de tarifas para proveedores es reflejar una remuneración competitiva para los DSP y los costos asociados a la administración de los servicios. California también debe realizar un estudio sobre qué se considera salarios competitivos y las aptitudes y cualificaciones requeridas para otros tipos de trabajos a los que también optarían las personas que solicitan ser DSP. Esto contribuirá a garantizar que el modelo de tarifas para proveedores pague a los DSP un salario competitivo. Una vez finalizada esta actualización, el estado debe comprometerse a actualizar periódicamente el modelo de tarifas para proveedores a fin de garantizar que sigue pagando salarios competitivos en el futuro.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

## Prioridad 2: recomendación 7

### **Beneficios flexibles y apoyos financieros**

El estado debe crear una guía para los empleadores, en particular para los centros regionales y sus proveedores, sobre cómo ofrecer beneficios flexibles a los empleados con discapacidades del desarrollo que también reciben beneficios públicos. El DDS, los expertos en planificación de incentivos laborales y personas con experiencia de vida pueden contribuir a definir las mejores prácticas que se compartirán con los empleadores. Estas prácticas deben incluir aspectos como la planificación de beneficios, la planificación financiera y el uso de programas como CalABLE y otras iniciativas similares. El objetivo es garantizar que las personas reciban una remuneración y beneficios adecuados sin que esto afecte negativamente su elegibilidad para otros beneficios públicos.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

# RECESO

10 minutos

# Descripción general de la prioridad 3



## **Objetivo de la prioridad 3:**

Crear funciones y responsabilidades claras para que los coordinadores de servicios brinden servicios culturalmente receptivos, eficaces y coherentes.

## **Planteamiento de problemas de la prioridad 3:**

Las funciones del coordinador de servicios y el tamaño de la cantidad de casos varían ampliamente entre los centros regionales. Sus responsabilidades cambian a menudo y se expanden con el tiempo de maneras inesperadas. Se necesita más capacitación y tamaños de cantidad de casos manejables para que los coordinadores de servicios apoyen mejor a las personas y familias de todas las comunidades.

## Prioridad 3: recomendación 1

### **Estudio sobre salarios, contratación y vacantes para coordinadores de servicios**

California debe realizar un estudio de las tasas de puestos vacantes, de salario (incluyendo beneficios) y de retención para los coordinadores de servicios (SC) en todos los centros regionales (RC). Esto debe incluir los datos existentes que ya se recogen para comparar los rangos salariales a través de los centros regionales y ver cómo se ajustan a la retención y los resultados de rendimiento para los coordinadores de servicios. Los resultados de este estudio deben compartirse con las juntas directivas de los centros regionales y con el público, y pueden utilizarse para crear recomendaciones y requisitos para que los centros regionales apoyen una mejor contratación, remuneración y retención de los coordinadores de servicios.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

## Prioridad 3: recomendación 2

### Personal de apoyo administrativo

Debe haber un cargo en los centros regionales con la responsabilidad de apoyar a múltiples coordinadores de servicios con el procesamiento de la documentación. Este personal de apoyo permitiría a los coordinadores de servicios centrarse en el desarrollo de relaciones con las personas y las familias y dedicar más tiempo a la prestación de servicios. La función del personal de apoyo debe contemplar las obligaciones de los coordinadores de servicios. Esta función también brindaría otra oportunidad para las personas interesadas en una carrera relacionada con servicios para las personas con discapacidades.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

## Prioridad 3: recomendación 3

### **Actualizar la fórmula de dotación de personal y cantidad de casos**

Debe realizarse un estudio independiente sobre la carga de trabajo y las proporciones de personal en los centros regionales, incluyendo todos los tipos de cargas de trabajo especializadas. Este estudio, realizado de manera independiente, serviría para actualizar y modernizar los requisitos relacionados con el tamaño de las cargas de trabajo, los tipos de casos y las proporciones de personal para funciones como coordinadores de servicios y defensores de los clientes asignados a los centros regionales. Los resultados de este estudio deben utilizarse para actualizar la legislación sobre la fórmula de carga de trabajo de los coordinadores de servicios, las fórmulas de financiación de los centros regionales para apoyar los nuevos niveles de carga de trabajo y personal, y las consecuencias de no cumplir los requisitos de carga de trabajo.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

## Prioridad 3: recomendación 4

### **Autoridad clara y coherente de los coordinadores de servicios**

El Departamento de Servicios del Desarrollo (DDS), con las observaciones de las partes interesadas, debe establecer y hacer cumplir reglas claras y coherentes sobre la autoridad de toma de decisiones de los coordinadores de servicios. Esto permitiría a los coordinadores de servicios prestar servicios a las familias, reducir los retrasos en los servicios y agilizar los procesos. Además, esto ayudaría a abordar los conflictos de interés en la función del coordinador de servicios para informar, promover y prestar servicios a los clientes en lugar de enfrentar la presión de aplicar limitaciones sobre los servicios que se pueden prestar.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

# Servicios de empleo para las personas con discapacidades de desarrollo (DD)



**Información general:** el grupo de trabajo 3 comenzó a redactar una recomendación sobre la prestación de servicios de empleo y apoyo a las personas con discapacidades de desarrollo. Esta recomendación se centraba en el empleo en el sector de los servicios para personas con discapacidades, pero decidimos que debía ampliarse a todos los tipos de empleo.

## **Enfoque revisado:**

- Tracey Mensch, miembro del grupo de trabajo 3, se ofreció como voluntaria para tomar la iniciativa y colaboró con el equipo para aportar ideas y recomendaciones relacionadas con el empleo.
- Las recomendaciones de empleo se elaboraron teniendo en cuenta los comentarios de todos los autodefensores del grupo de trabajo.
- Vamos a presentar estas recomendaciones de nuevo al resto del grupo de trabajo para que las revisen y puedan presentar sus observaciones finales antes de enviarlas a los copresidentes y al Comité.

# Recomendación de empleo 1

## **Servicios para que las personas creen y gestionen su propia empresa**

El DOR y los centros regionales deben trabajar juntos para crear un programa que ayude a las personas a iniciar y gestionar con éxito su propio negocio. Este programa debe proporcionar formación paso a paso sobre los requisitos para poner iniciar un negocio, gestionar el dinero y los beneficios, encontrar clientes y hacer otras cosas importantes, como pagar impuestos. El programa también debe incluir la búsqueda de un mentor con experiencia en la gestión de empresas que brinde asesoramiento y responda a sus preguntas.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

## Recomendación de empleo 2

### **Excelentes asociaciones para la prestación de servicios de empleo**

El DOR y los centros regionales deben colaborar en la forma de prestar los servicios de empleo para que las personas reciban un servicio excelente de ambos programas. Pueden hacerlo designando intermediarios con el DOR para cada centro regional que colaboren con el coordinador de servicios para ayudar a las personas a alcanzar sus objetivos de empleo. También deben colaborar para ayudar a los jóvenes que aún están en la escuela para que conozcan las opciones de empleo, empiecen a pensar en sus futuros objetivos laborales e incluyan objetivos de empleo en su IEP.

- ✓ **¿Está lista esta recomendación para incluirla en el Plan maestro?**
- ✓ **¿Es necesario que todo el Comité siga debatiendo sobre esta cuestión?**

# Reconocimientos

## GRACIAS POR SU GRAN TRABAJO

- Agradecimiento de la dirección del DDS y HHS
- Foto de equipo del grupo de trabajo 3

## Comentarios del público

El período de comentarios del público se limitará a un máximo de 30 minutos.

Si desea hacer algún comentario público sobre los temas de esta reunión, levante la mano y lo llamaremos en el orden que se muestra en Zoom.

A los 2 minutos, se le pedirá que complete su idea para garantizar que todos los que deseen hablar tengan la oportunidad de hacerlo.

Avísenos si necesita más tiempo para hacer sus comentarios por motivos de discapacidad.

Si prefiere enviar sus comentarios por escrito, envíelos por correo electrónico a [DSMasterPlan@chhs.ca.gov](mailto:DSMasterPlan@chhs.ca.gov) o publíquelos en la sección de preguntas y respuestas de Zoom.

# ¡Muchas gracias!

Esperamos verlo en la próxima reunión del **Comité del Plan Principal**.

Miércoles, 19 de marzo de 2025

9:00 a. m. a 3:30 p. m.

Lugar: Presencial, CA Lottery 700 North 10th Street,  
Sacramento, CA 95811

Si desea obtener más información, visite el sitio web del Plan principal:  
<https://www.chhs.ca.gov/home/master-plan-for-developmental-services/>.

Envíenos sus comentarios a: [DSMasterPlan@chhs.ca.gov](mailto:DSMasterPlan@chhs.ca.gov)

