



Plan Principal de Servicios de Desarrollo Grupo de Trabajo 1 Reunión

#7- Resumen

martes 28 de enero de 2025

12:00 p.m. - 3:00 p.m.

Reunión Virtual a través Zoom

Participantes

Miembros del Grupo

- **Ana Seda**
- **Araceli Garcia**
- **Chloe Carrier**
- **Derek Hearhtower**
- **Eric Ramirez**
- **Dr. Jesse Weller**
- **Judy Mark**
- **Kiara Hedglin**
- **Season Goodpasture**
- **Suzy Requarth**

Facilitadores y Copresidentes/Lideres Presentes

- **Lisa Cooley (Copresidente)**
- **Fernando Gómez (Copresidente)**
- **Karin Bloomer (Facilitadora)**

Público Presente

Asistieron más de 95 participantes de público a la reunión a través de Zoom.

Bienvenida y Anuncios

La facilitadora del Grupo de Trabajo 1, Karin Bloomer, y los copresidentes Lisa Cooley y Fernando Gómez dieron la bienvenida a la reunión a los miembros del grupo de trabajo y al público. Agradecieron a todos por su disposición a participar y comprometerse en este trabajo. Alentaron a los miembros del grupo de trabajo y al público a participar. También revisaron los acuerdos de

participación en la reunión para asegurarse de que la reunión fuera respetuosa y productiva.

Cronograma y Proceso para Desarrollar Ideas y Recomendaciones (diapositivas 6-7)

Fernando y Karin revisaron la agenda de la reunión, el proceso y el cronograma del grupo de trabajo, y las prioridades.

Grupo de Trabajo 1 Enfoque y Estado del Trabajo en Grupos Pequeños (diapositivas 8-11)

Lisa, Fernando y Karin explicaron que el Grupo de Trabajo 1 se ha encargado de crear recomendaciones relacionadas con los siguientes temas:

1. Conflicto de intereses en la coordinación de servicios
2. Programa de Autodeterminación
3. Aumento de la autodeterminación en el Sistema tradicional
 - a. Fortalecimiento de los Comités Consultivos de Consumidores y actualización de la Carta de Derechos
 - b. Crear más flexibilidad y creatividad para personalizar los servicios (con el grupo de trabajo 5)
 - c. Brindar a los clientes acceso directo a los tomadores de decisiones (con WG 3)
 - d. Dar a los clientes la opción de proveedores y servicios
4. Rendición de cuentas de la junta del centro regional
5. Referencias de confianza y tutoría y apoyo entre pares

Esta reunión del grupo de trabajo se centró específicamente en el conflicto de intereses de la coordinación de servicios, el Programa de Autodeterminación y la responsabilidad de la junta del centro regional. Las recomendaciones relacionadas con los otros temas enumerados se están discutiendo en grupos pequeños con los miembros del Grupo de Trabajo 1 y miembros de otros grupos de trabajo.

Programa de Autodeterminación y Borrador de Recomendaciones (diapositivas 12-21)

El grupo de trabajo revisó las recomendaciones preliminares relacionadas con el Programa de Autodeterminación. Antes de discutir cada recomendación, los miembros del grupo de trabajo señalaron que:

- El SDP no se encuentra actualmente en una posición en la que pueda ser el núcleo del sistema. Se necesitan mejoras antes de convertirlo en la base para recibir servicios.
- El sistema tradicional se centra en el cumplimiento en lugar de estar orientado a la persona. Es necesario cambiar hacia un enfoque centrado en la persona para incorporar elementos de autodeterminación.

- El sistema tradicional no permite tantas opciones y controles como el SDP
- El enfoque centrado en la persona y la autodeterminación no son intercambiables. Son conceptos diferentes, y ambos deben estar presentes para ofrecer servicios de manera efectiva.

Sugerencias que los miembros del grupo de trabajo dieron para refinar las recomendaciones incluyeron:

- Las agencias estatales deben comprometerse con el enfoque centrado en la persona
- La recomendación general que aparece en la diapositiva 13 debería reformularse para decir “Hacer que el Programa de Autodeterminación (SDP) sea el núcleo del sistema de servicios de desarrollo, asegurando que las personas que permanezcan en el sistema tradicional tengan más oportunidades de elegir y controlar sus servicios y apoyos.”
- Recomendación 1: Derribar las barreras a la participación y hacer que el programa sea más consistente.
 - La Parte C debe modificarse para identificar claramente las responsabilidades de los centros regionales al revisar los planes de gastos, pero no limitarlos a solo dos aspectos.
 - La Parte E debe nombrar todos los elementos de los requisitos laborales estatales y federales.
- Recomendación 2:
 - Los principios de la autodeterminación deberían ser el núcleo del sistema.
 - Los clientes deben recibir la autoridad para hacer que todos sean responsables de estos principios.
 - Esto incluye dar a los clientes opciones informadas sobre las opciones, la calidad de las opciones, listas de espera, etc.
 - El enfoque debe estar en monitorear los cambios y evaluar si se están cumpliendo los objetivos.
- Los miembros del grupo de trabajo no tuvieron comentarios sobre la Recomendación 3.
- Recomendación 4:
 - Se debería ofrecer SDP inmediatamente al ingreso y de manera continua y sin prejuicios.
 - DDS debería tener procesos consistentes en todos los centros regionales y proporcionar supervisión para asegurar que se cumplan los estándares, incluyendo las medidas de rendimiento recomendadas por el Grupo de Trabajo 4 en la diapositiva 14

Borrador de Recomendaciones sobre Conflictos de Interés en la Coordinación de Servicios (diapositivas 22-27)

El grupo de trabajo revisó los borradores de recomendaciones relacionadas con el conflicto de intereses en la coordinación de servicios. Antes de examinar cada recomendación, los miembros del grupo de trabajo señalaron que:

- Existen conflictos de interés significativos entre los coordinadores de servicios (CS) y los clientes a los que se supone que deben apoyar, lo que resulta en desconfianza y falta de transparencia.
- Los Coordinadores de Servicios a menudo actúan como tanto apoyadores como guardianes, tomando decisiones que pueden afectar negativamente a los clientes a los que deberían defender.
- Los clientes informan experiencias de que los Coordinadores de Servicios retienen servicios, retrasan respuestas y utilizan la información compartida por los clientes en su contra.

Las sugerencias que dieron los miembros del grupo de trabajo para refinar y ampliar las recomendaciones fueron:

- Separar las funciones de coordinación de servicios y toma de decisiones para garantizar que el apoyo a los clientes sea imparcial. Esto significa prestar servicios de manera equitativa y sin prejuicios. Esto implicaría la creación de funciones diferenciadas para los SC centrados únicamente en la promoción y otro conjunto de profesionales responsables de la toma de decisiones y la asignación de recursos
 - Los miembros del grupo de trabajo señalaron que esto podría reducir la flexibilidad que los centros regionales tienen actualmente para hacer excepciones y actuar rápidamente en situaciones de emergencia.
 - Debe haber un sistema que conserve esa flexibilidad y que aun así elimine el papel de coordinador de servicios de los centros regionales
- Crear un sindicato u organización de negociación colectiva para contratistas independientes y coordinadores de servicios externos que no sean personal del centro regional. Una organización de negociación colectiva es un sindicato que representa a los empleados en las negociaciones con un empleador
- Creando una definición oficial de "Bajo Compra de Servicio (POS)"
- Involucrar facilitadores independientes o agencias externas para manejar la coordinación de servicios y la defensa. Los facilitadores independientes no tendrían conflictos de interés y podrían proporcionar apoyo imparcial a los clientes, asegurando que sus necesidades se satisfagan sin sesgos.
- Implementar políticas estrictas contra represalias y asegurarse de que todas las acciones y decisiones dentro del sistema sean transparentes y

responsables. La represalia es cuando un Coordinador de Servicios toma una decisión que castiga a un cliente que presenta una queja.

- Proporcionar una casilla de verificación en línea que indique si un coordinador de servicios debe actuar sobre la información compartida con ellos o si primero deben pedir permiso al cliente.
- Proporcionar a los SCSl una capacitación completa que enfatice la importancia de la defensa centrada en el cliente sobre los procesos burocráticos, como las tareas administrativas no relacionadas con los servicios
- Implementar evaluaciones regulares del rendimiento de los Coordinadores de Servicios, educación continua obligatoria sobre las mejores prácticas en defensa y medidas de responsabilidad claras por fallos o mala conducta.
- Contratación de un director de Equidad en cada centro regional

Discusión sobre la Responsabilidad de la Junta del Centro Regional (diapositivas 29-33)

Los miembros del grupo de trabajo discutieron ideas para desarrollar una recomendación para mejorar la rendición de cuentas de la junta del centro regional. Los miembros del grupo de trabajo identificaron los desafíos actuales con esta falta de rendición de cuentas, tales como:

- Una falta de capacitación completa para los miembros de la junta, lo que lleva a malentendidos sobre sus roles y responsabilidades.
- La participación del personal ejecutivo en la selección de miembros de la junta compromete la independencia de la junta. Esto podría significar que un director ejecutivo elija a un miembro de la junta basándose en factores importantes para él y posiblemente no para el centro regional.
- Miedo a represalias entre los miembros de la junta al cuestionar decisiones o políticas.
- La dificultad para que los miembros de la comunidad se postulen para los puestos de la junta debido a las altas barreras de nominación. Actualmente, un comité de nominación presentará un grupo de candidatos para la junta. Es muy difícil votar en contra de ese grupo o postularse de manera independiente.
- Las juntas a menudo aprueban todo sin cuestionar. Pueden aprobar cosas sin una cuidadosa consideración. Significa no hacer preguntas críticas, particularmente en relación con contratos grandes.
- Insuficiente transparencia y rendición de cuentas en la evaluación de los directores ejecutivos. Esto significa que el resultado de una evaluación no se comparte y nadie se asegura de que el director ejecutivo solucione cualquier problema con su desempeño

- Facilitación y apoyo inconsistentes para la participación de los miembros de la junta en los diferentes centros regionales. Esto significa que los miembros de la junta participan de manera diferente sin procesos estándar.
- La alineación de las juntas de los centros regionales con las políticas de asociaciones comerciales externas que limitan su autonomía. Esto significa que pueden tomar decisiones que favorezcan a organizaciones externas.
- La falta de procedimientos de quejas o quejas y sistemas de apoyo para los miembros de la junta que enfrentan represalias por parte del personal del centro regional.
- La necesidad de contar con apoyos independientes para los miembros de la junta con el fin de garantizar una facilitación imparcial.

Judy Mark publicó una lista de 12 recomendaciones en el chat de Zoom durante la reunión. También se han publicado en el archivo de SharePoint del grupo de trabajo 1. Los miembros del grupo de trabajo reaccionaron a algunas de ellas y también tenían otras ideas. Las ideas que los miembros del grupo de trabajo tenían sobre las recomendaciones relacionadas con la rendición de cuentas de la junta del centro regional incluyeron:

- • Modificar los estatutos para:
 - Requerir que dos puestos de la junta sean ocupados por personas designadas por el Gobernador con el aporte del Departamento de Servicios de Desarrollo (DDS).
 - Restringir al personal ejecutivo del centro regional de participar en la selección de miembros de la junta.
- Mejorar el lenguaje legal para proteger a los miembros de la junta de represalias
- Apoyar a los miembros de la junta directiva con:
 - Aumentar los servicios de facilitación para mejorar la participación de los consumidores en los consejos de administración
 - Currículo de capacitación mejorado y oportunidades para los miembros de la junta
- Cambiar los términos de los miembros de la junta a seis años con un descanso obligatorio de cinco años antes de regresar.
- Establecer un procedimiento de quejas y un número de teléfono en el DDS para preguntas o repórter represalias
- Proporcionar instrucciones para la evaluación de los directores ejecutivos
- Garantizar que las juntas directivas de los centros regionales no rindan cuentas a una asociación comercial externa

- Requerir marcas de tiempo y explicaciones cuando los miembros de la junta acceden a los archivos de una persona
- Incluir un historial de quejas contra los proveedores al renovar contratos
- Permitir más tiempo para que los miembros de la junta discutan sus preocupaciones entre ellos.

Próximos Pasos y Próximas Reuniones de Grupos de Trabajo y Comités (diapositivas 34-35)

Karin revisó los próximos pasos y pidió a los miembros del grupo de trabajo que se reunieran en grupos pequeños para discutir las áreas temáticas de recomendación restantes.

Comentario Publico (diapositiva 36)

Al final de la reunión, los copresidentes y la facilitadora del grupo de trabajo apoyaron un período de comentarios públicos de 45 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 en la [página web del Plan Principal](https://www.chhs.ca.gov/home/mpds-committee-workgroup/#january-28-2025-%e2%80%931200-to-300-pm): <https://www.chhs.ca.gov/home/mpds-committee-workgroup/#january-28-2025-%e2%80%931200-to-300-pm>.

Materiales de la Reunión:

Los materiales de la reunión están disponibles en la [página web de los grupos de trabajo del Plan Principal](https://www.chhs.ca.gov/home/mpds-committee-workgroup/#january-28-2025-%e2%80%931200-to-300-pm): <https://www.chhs.ca.gov/home/mpds-committee-workgroup/#january-28-2025-%e2%80%931200-to-300-pm>