



División de Discapacidades del Desarrollo Plan Estratégico 2016-2020

Resumen

La División de Discapacidades del Desarrollo ("DDD" por sus siglas en inglés o la "División") presta servicios y apoyos a aproximadamente 36,000 personas, o "miembros," que tienen discapacidades del desarrollo y a sus familias. La DDD ha determinado que, con el fin de prestarles servicios con más eficacia a sus miembros, un plan estratégico es un paso crítico en la transformación de la DDD a una organización sumamente eficaz en todos los aspectos de sus operaciones. Este plan estratégico se basa en los esfuerzos de planificación de la DDD a lo largo de los últimos años y establece los objetivos que mejorarán el cumplimiento de su misión:

Para prestarles los servicios necesarios y apoyos que sean flexibles, de alta calidad, y orientados hacia los miembros a las personas con discapacidades del desarrollo. Para darles las oportunidades de ejercer sus derechos y responsabilidades a las personas de tomar decisiones y participar en su comunidad.

Meta 1

Oportunidades de apoyo en las opciones y la calidad de vida de los miembros

Aumentar el tipo de opciones de vivienda comunitaria disponibles para los miembros

Aumentar el número de miembros que están empleados

Promover y apoyar el aumento en el conocimiento y las oportunidades de la participación de la comunidad para los miembros

Proporcionarles oportunidades a los miembros, las familias, los cuidadores, la DDD y el personal de proveedores para aprender a tratar las conductas desafiantes al utilizar prácticas de Apoyo Conductual Positivo (PBS por sus siglas en inglés)

Meta 2

Asegurarse de que los miembros obtengan el mejor apoyo posible por el dinero gastado

Asegurarse de que los equipos de planificación de los miembros desarrollen metas que se pueden medir y son importantes a los miembros

Asegurarse de que los proveedores utilicen métodos de habilitación eficaces, basados en datos, para lograr resultados

Saber cómo la calidad de un proveedor se compara con otros proveedores

Meta 3

Lograr comunicaciones abiertas, continuas, y claras entre los miembros, familias, proveedores, partes interesadas, y el personal de la DDD

Mejorar continuamente el sitio web de la DDD

Crear un plan de comunicación permanente para los clientes internos y externos

Proporcionar rutinariamente una orientación formal sobre la DDD para los miembros nuevos y sus familias, proveedores nuevos, y empleados nuevos

Proporcionarles oportunidades a los miembros, las familias, los cuidadores, el personal de la DDD, los proveedores y otras partes interesadas a darles sugerencias a la administración de la DDD

Meta 4

Hacer que la DDD sea un lugar donde les encante trabajar y crecer profesionalmente a las personas

Desarrollar actividades que apoyan la participación y satisfacción del empleado y animan a los empleados a continuar a trabajar para la DDD

Optimizar y asegurar consistencia en todas las funciones y actividades de trabajo de la DDD

Programa y Empleador con Igualdad de Oportunidades • Bajo los Títulos VI y VII de la Ley de los Derechos Civiles de 1964 (Títulos VI y VII) y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (ADA por sus siglas en inglés), Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, Ley contra la Discriminación por Edad de 1975 y el Título II de la Ley contra la Discriminación por Información Genética (GINA por sus siglas en inglés) de 2008; el Departamento prohíbe la discriminación en la admisión, programas, servicios, actividades o empleo basado en raza, color, religión, sexo, origen, edad, discapacidad, genética y represalias. Para obtener este documento en otro formato u obtener información adicional sobre esta política, llame al Coordinador de la División de Discapacidades del Desarrollo al 602-542-0419; Servicios de TTY/TDD: 7-1-1. • Free help with translations related to DES services are available upon Client request .