



DIVISION OF  
DEVELOPMENTAL  
DISABILITIES

# PLAN ESTRATÉGICO 2025-2030

Publicado en julio de 2025



# Índice de contenidos

Carta del Subdirector .....	3
Resumen del Programa .....	4
Datos de 2025 .....	5
Proceso de Planificación Estratégica .....	6
Temas Comunes .....	6
Introducción al Plan.....	7
Áreas de Enfoque Estratégico, Metas y Objetivos .....	7
Área de Enfoque 1: Desarrollar la Excelencia del Programa de Coordinación de Apoyo.....	8
Área de Enfoque 2: Ofrecer Servicios de Alta Calidad.....	9
Área de Enfoque 3: Impulsar el Éxito Individual .....	10
Área de Enfoque 4: Mantener la Confianza y la Seguridad .....	11
Objetivo a Nivel del Sistema: Innovación Tecnológica .....	11
Próximos Pasos / Trabajo en Progreso .....	12
Apéndices .....	14
Agradecimientos .....	14

# Carta del Subdirector

La misión de la División de Discapacidades del Desarrollo (DDD, por sus siglas en inglés) de Arizona es empoderar a los arizonenses con discapacidades del desarrollo para que vivan vidas autodirigidas, saludables y significativas. En el centro de esa declaración está el compromiso de garantizar que las personas con discapacidades tengan la oportunidad de vivir sus mejores vidas. A lo largo de los años, repetidamente, la gente de Arizona —incluidos familiares, proveedores de servicios, empleados de la DDD, defensores, funcionarios electos y los propios miembros de la DDD— se han mantenido firmes en ese compromiso. Este compromiso nunca ha flaqueado y es la razón por la cual Arizona continúa siendo considerado uno de los principales estados del país en el apoyo a las personas con discapacidades del desarrollo. También es la razón por la que la DDD y sus empleados dedicados seguirán haciendo todo lo posible para cumplir con esa responsabilidad y esforzarse por alcanzar nuestra misión.

Me complace compartir el Plan Estratégico de 5 años de la División. Como una División dentro del Departamento de Seguridad Económica de Arizona (DES, por sus siglas en inglés), en los últimos años, la DDD ha apoyado el Plan Estratégico del DES y ha participado en iniciativas estratégicas distintas —sobre todo la iniciativa Current 2 Future, que abarcó del 2020 al 2024 e incluyó varios proyectos que contribuyeron a mejoras significativas en las operaciones internas de la División y en la capacidad de la fuerza laboral externa—. El trabajo de los últimos cinco años ha consolidado una base para continuar brindando servicios y apoyos de alta calidad a más de 60,000 arizonenses con discapacidades del desarrollo. Dicho esto, reconocemos que aún existen oportunidades de mejora y áreas en las que necesitamos enfocarnos para cumplir con la misión de la DDD y con las expectativas de los arizonenses a quienes servimos.

La planificación comenzó dentro de la propia División, ya que se invitó a todos los empleados a compartir sus opiniones e ideas sobre lo que consideraban eran las prioridades más críticas que enfrentará la División en los próximos cinco años.

La siguiente etapa de la planificación consistió en acudir a quienes se ven directamente afectados por el programa de la DDD, incluidos, lo más importante, los individuos que reciben apoyo del programa. En la elaboración de este plan, la DDD habló directamente con arizonenses con discapacidades del desarrollo atendidos por la División y les preguntó qué era lo importante para ellos. Además, como se indicó anteriormente, existe una comunidad vibrante de grupos apasionados, conocedores y comprometidos dentro de Arizona que apoyan y promueven este programa. Por esa razón, era fundamental solicitar aportaciones de múltiples grupos de partes interesadas que representan diferentes aspectos del sistema de la DDD mientras elaborábamos este plan. En el transcurso de su desarrollo, la DDD se reunió con más de 20 grupos de defensa y recibió más de 1,000 respuestas de encuestas. Estos comentarios de las partes interesadas incluyeron recomendaciones sobre dónde debería centrar la División sus esfuerzos durante los próximos cinco años y dónde existen oportunidades específicas de mejora. Esas recomendaciones guiaron el contenido incluido en el Plan Estratégico de 5 años.

En las páginas siguientes, verá las áreas de enfoque, metas y objetivos que la División seguirá durante los próximos 5 años. Este plan se actualizará anualmente, con la intención de publicar actualizaciones periódicas conforme se disponga de nuevos datos o información.

Si está leyendo esto, probablemente significa que usted forma parte del increíble sistema de la DDD en Arizona. Me gustaría aprovechar la oportunidad para darle las gracias. Gracias por todo lo que ha hecho en apoyo de las personas a quienes servimos y gracias por todo lo que hará para apoyar a esta comunidad a medida que continúe creciendo y evolucionando. Finalmente, gracias por todo lo que hace para apoyar a los arizonenses con discapacidades del desarrollo para que vivan vidas autodirigidas, saludables y significativas.

Zane Garcia Ramadan, Subdirector



## Resumen del Programa

A partir de julio de 2025, la División de Discapacidades del Desarrollo (DDD, por sus siglas en inglés) brinda servicios y apoyos a aproximadamente 61,000 arizonenses con una discapacidad del desarrollo. Esto incluye a personas con autismo, parálisis cerebral, epilepsia, discapacidad cognitiva/intelectual, síndrome de Down y aquellas en riesgo de tener una discapacidad del desarrollo. La DDD ofrece servicios y apoyos flexibles, de alta calidad y centrados en la persona a los individuos, o “miembros”, y a sus familias. El programa de la División apoya a los miembros para que vivan, trabajen y participen en la comunidad.

Todos los miembros reciben manejo de casos y conexión con recursos comunitarios a través de un Coordinador de Apoyo. Los miembros que son elegibles para el Sistema de Atención a Largo Plazo de Arizona (ALTCS, por sus siglas en inglés) y que han sido evaluados con la necesidad de recibir Servicios Médicamente Necesarios Basados en el Hogar y la Comunidad (HCBS, por sus siglas en inglés). También reciben servicios de salud física y conductual de un Plan de Salud de la DDD o del Programa de Salud Tribal. La Coordinación de Apoyo Dirigida (TSC, por sus siglas en inglés) está disponible para miembros con discapacidades del desarrollo que son elegibles para los programas de atención aguda Título XIX y Título XXI, pero que no cumplen con los requisitos funcionales del Sistema de Atención a Largo Plazo de Arizona (ALTCS). La opción “solo DD” ofrece servicios de manejo de casos a los miembros que no cumplen con los requisitos de elegibilidad o funcionales ni para ALTCS ni para TSC.



La mayoría de los miembros elegibles para DD/ALTCS reciben servicios y apoyos en sus hogares. Los Servicios Basados en el Hogar y la Comunidad son proporcionados principalmente por proveedores contratados (Vendedores Calificados). La gama de servicios que ofrecen los

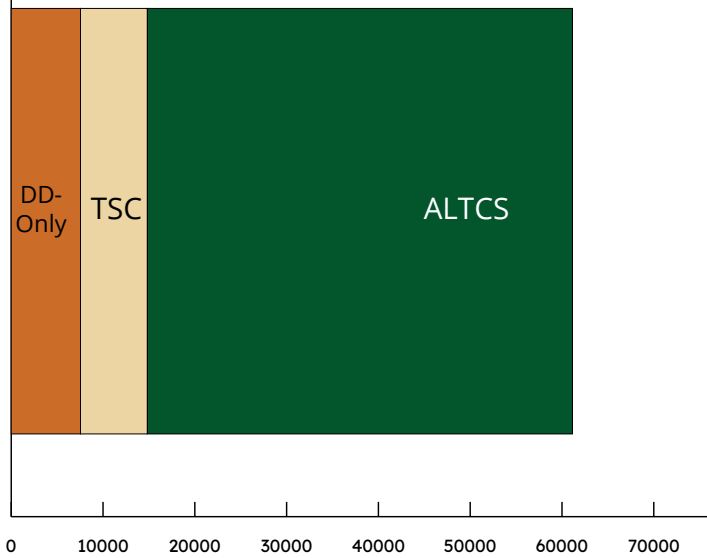
Vendedores Calificados de la DDD incluye cuidado asistencial, habilitación, servicios diurnos y de empleo, terapias, servicios de enfermería en el hogar y servicios residenciales prestados en hogares grupales autorizados y hogares de desarrollo.

La demografía de edad de la población y el diagnóstico principal han cambiado desde que se desarrolló el último plan estratégico en 2015. En ese momento, el diagnóstico principal más común era una discapacidad cognitiva/intelectual. En 2024, el diagnóstico principal más común fue el autismo. El autismo continúa superando a todos los demás diagnósticos que califican. Más de la mitad de los miembros atendidos son menores de 18 años.



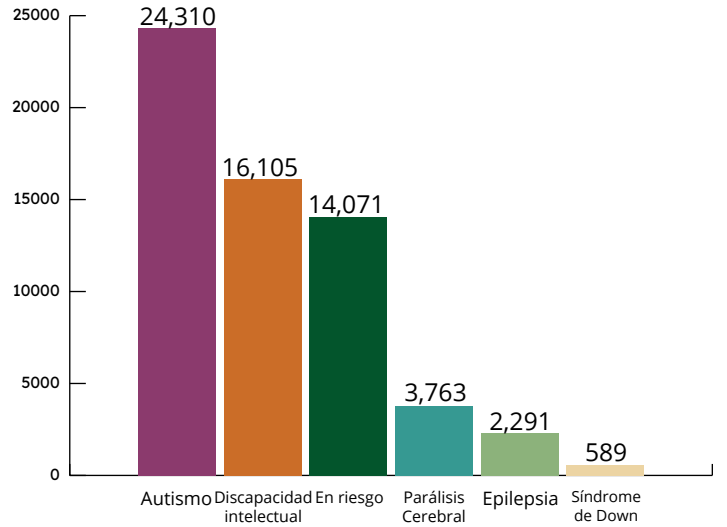
# Datos de 2025

### Tipo de elegibilidad



\*Números en esta gráfica se refieren a los miembros.

### Diagnóstico principal

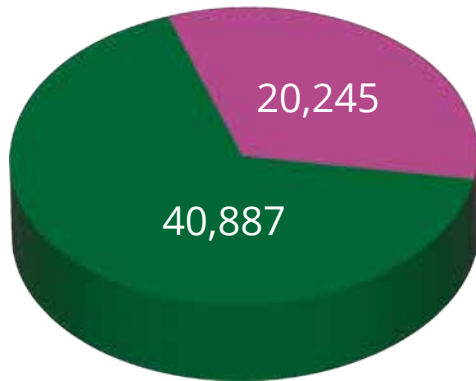


\*Síndrome de Down fue agregado como un diagnóstico calificado de la DDD a últimos del 2023. Antes del 2023, un diagnóstico de Síndrome de Down era agrupado bajo el diagnóstico de discapacidad intelectual.

\*Números en esta gráfica se refieren a los miembros.

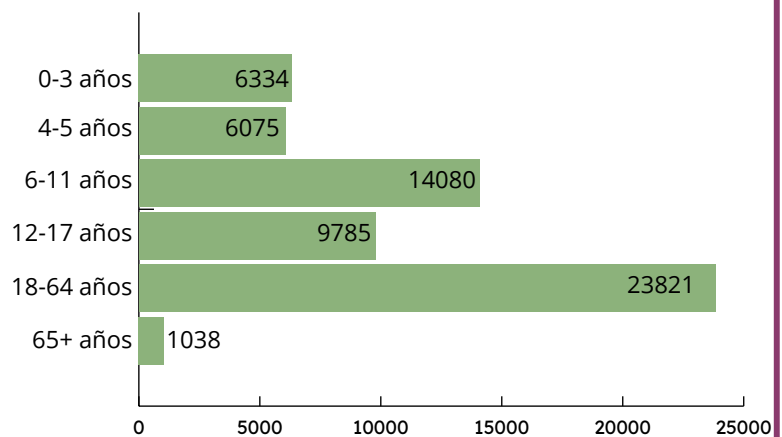
### Sexo

Mujer Hombre



\*Números en esta gráfica se refieren a los miembros.

### Distribución de edad



\*Números en esta gráfica se refieren a los miembros.

# Proceso de Planificación Estratégica

La División utilizó un proceso inclusivo para desarrollar su Plan Estratégico. El proceso incluyó la recopilación de aportaciones de las partes interesadas internas y externas. En septiembre de 2024, la DDD comenzó su proceso de planificación evaluando su desempeño y analizando fortalezas y desafíos. Esto comenzó con una revisión de los datos de desempeño existentes. Los empleados de la DDD luego completaron un ejercicio de Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas (SWOT). Se llevaron a cabo foros de discusión virtuales con más de 20 grupos de partes interesadas. Estos incluyeron a empleados de la DDD, autodefensores, Vendedores Calificados, familiares y otros. Esto se hizo para asegurar que hubiera conocimiento y aceptación por parte de la comunidad de la DDD. Se recopilaron aportaciones en estas sesiones. La División también recopiló respuestas de encuestas de las partes interesadas internas y externas. Todos estos comentarios ayudaron a dar forma a las áreas de enfoque, metas y objetivos. La DDD revisó los datos y analizó las tendencias como parte de la creación de metas y objetivos. A lo largo del desarrollo del plan, se presentaron actualizaciones a los grupos de partes interesadas para fomentar y recopilar más retroalimentación.



## Temas Comunes

Hubo varios temas de interés para las partes interesadas. Ejemplos generales incluyeron:

- Calidad de la atención
- Independencia de los miembros de la DDD
- Autodirección, Elección, Control
- Comunicación de la DDD
- Prácticas centradas en la persona
- Transiciones para los miembros de la DDD
- Oportunidades de empleo
- Participación comunitaria
- Retención de empleados de la DDD
- Opciones de atención médica
- Consideraciones de salud y seguridad
- Asistencia financiera
- Oportunidades de voluntariado

Tras la revisión, se identificaron varios temas comunes como prioridades. La mayor cantidad de comentarios reflejó interés en:

1. Aumentar el número y la calidad de Coordinadores de Apoyo y proveedores/vendedores
2. Asegurar la consistencia en los servicios y apoyos

3. Mejoras tecnológicas
4. Independencia, autodirección y control de los miembros

Estos temas sirvieron para informar las áreas de enfoque, metas y objetivos en el plan estratégico.

## Introducción al Plan

Este Plan Estratégico está diseñado para guiar el programa de la División de Discapacidades del Desarrollo durante los próximos cinco años. Especifica la visión y misión de la División.

- **Visión – Los arizonenses con discapacidades del desarrollo llevan las vidas que eligen.**
- **Misión – La División de Discapacidades del Desarrollo empodera a los arizonenses con discapacidades del desarrollo para que lleven vidas autodirigidas, saludables y significativas.**

La nueva Visión de la DDD se desarrolló como parte del Plan Estratégico con aportaciones de miembros, familias, proveedores y empleados de la DDD.

Las metas y objetivos del Plan Estratégico se alinean tanto con la Visión como con la Misión. Se enfocan en la mejora del programa y en el éxito de los miembros. Los beneficios clave incluyen:

- Mejor acceso a servicios de calidad
- Continuidad de la atención centrada en la persona
- Miembros tomando más decisiones en sus vidas (autodirección)
- Miembros ampliando su sistema de apoyo social
- Más miembros persiguiendo opciones de empleo
- Coordinación de Apoyo fortalecida
- Herramientas y tecnología mejoradas
- Mejora en la comunicación y la transparencia
- Oportunidades para que los proveedores amplíen sus conocimientos
- Mayor satisfacción de las partes interesadas
- Mantener el personal al ritmo del crecimiento del programa

## Áreas de Enfoque Estratégico, Metas y Objetivos

### 1: Desarrollar la Excelencia del Programa de Coordinación de Apoyo

**Meta:** La División cuenta con el conocimiento y los recursos para apoyar de manera efectiva a los miembros y sus familias.

### 2: Ofrecer Servicios de Alta Calidad

**Meta:** Los proveedores ofrecen de manera constante atención centrada en la persona, guiada por las mejores prácticas, y enfocada en los resultados, satisfacción, seguridad y bienestar de los miembros.

### 3: Impulsar el Éxito Individual

**Meta:** Los miembros logran su propia definición de éxito.

### 4: Mantener la Confianza y la Seguridad

**Meta:** La División mantiene una comunicación clara y abierta con todas las partes interesadas, ampliando la confianza y la colaboración para lograr metas compartidas.

Objetivo a Nivel del Sistema: Innovación Tecnológica

## Área de Enfoque 1: Desarrollar la Excelencia del Programa de Coordinación de Apoyo

**Meta:** La División cuenta con el conocimiento y los recursos para apoyar de manera efectiva a los miembros y sus familias.

**Esto significa:** La División tiene la información y la comprensión de los recursos para apoyar a los miembros y a sus familias.

- **Objetivo 1:** Para 2030, la División contará con una fuerza laboral calificada de Coordinación de Apoyo que esté al ritmo del crecimiento del programa..

**Esto significa:** Para 2030, la División tendrá suficientes Coordinadores de Apoyo bien capacitados para atender al número de miembros que la DDD atiende.

- **Objetivo 2:** Para 2030, la División mejorará la experiencia de los miembros y proveedores utilizando aportaciones de las partes interesadas y estándares basados en evidencia.

**Esto significa:** Para 2030, la División mejorará la experiencia de servicio de los miembros y proveedores al preguntar directamente a los participantes cómo se pueden mejorar los servicios. *asking participants how services can be improved.*



## Área de Enfoque 2: Ofrecer Servicios de Alta Calidad

**Meta:** Los proveedores ofrecen de manera constante atención centrada en la persona, guiada por las mejores prácticas, y enfocada en los resultados, satisfacción, seguridad y bienestar de los miembros.

**Esto significa:** Los proveedores o las personas que reciben pago por ayudar a los miembros se enfocarán en lo que los miembros dicen que necesitan y desean, respetarán sus decisiones y los ayudarán a alcanzar sus metas, asegurando al mismo tiempo que estén seguros y felices.

- **Objetivo 1:** Para 2030, la División mantendrá una fuerza laboral de proveedores que esté al ritmo del crecimiento del programa.

**Esto significa:** Para 2030, la División tendrá suficientes proveedores o apoyos remunerados bien capacitados para atender al número de miembros que la DDD atiende.

- **Objetivo 2:** A partir de julio de 2026, la División revisará todos los Planes de Gestión de Calidad de los Vendedores Calificados al menos una vez cada 3 años para respaldar la prestación de servicios de calidad.

**Esto significa:** A partir de julio de 2026, la División revisará los planes de servicio de las agencias proveedoras para evaluar sus mejores prácticas de atención. Esto ocurrirá al menos una vez cada 3 años para apoyar la calidad y la buena prestación de servicios.

- **Objetivo 3:** Para 2030, la División creará un programa de capacitación para que los proveedores de Planes de Salud brinden atención integral a las personas con discapacidades intelectuales/desarrollo.

**Esto significa:** Para 2030, la División creará un programa de capacitación para proveedores de Planes de Salud que se enfoque en la persona en su totalidad, con el fin de ofrecer atención completa a las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo.

- **Objetivo 4:** Para 2030, la División publicará indicadores de calidad sobre los Vendedores Calificados para que los miembros puedan tomar decisiones autodirigidas sobre sus servicios.

**Esto significa:** Para 2030, la División compartirá los resultados de qué tan exitosas son las agencias proveedoras o Vendedores Calificados en satisfacer las necesidades de los miembros, de manera que los propios miembros puedan elegir sus servicios.



## Área de Enfoque 3: Impulsar el Éxito Individual

**Meta:** Los miembros logran su propia definición de éxito.

**Esto significa:** *Los miembros elegirán sus metas y le dirán a la División qué significa el éxito para ellos.*

- **Objetivo 1:** Para 2030, la División aumentará del 76% al 86% el porcentaje de miembros que informan tomar decisiones en sus rutinas diarias (según datos de los Indicadores Nacionales Básicos [NCI, por sus siglas en inglés]).

**Esto significa:** *Para 2030, la División mostrará un aumento del 10% en el número de miembros que deciden sus rutinas diarias con base en los datos de NCI.*

- **Objetivo 2:** Hasta 2030, la División seguirá garantizando que todos los miembros vivan en el entorno comunitario menos restrictivo y más apropiado de su elección.

**Esto significa:** *Hasta 2030, la División continuará asegurando que todos los miembros vivan donde elijan, según lo indicado en su plan. Ellos ayudarán a decidir la cantidad de apoyos necesarios. El objetivo es que todos los miembros tengan las mismas libertades comunitarias.*

- **Objetivo 3:** Para 2030, la División aumentará del 55% al 79% el porcentaje de miembros que informan tener amigos que no sean personal ni familiares, apoyando la participación en actividades comunitarias que se alineen con sus intereses y habilidades (según datos de NCI).

**Esto significa:** *Para 2030, la División apoyará a sus miembros para que aumenten en al menos un 24% el número de amistades, con base en los datos de NCI. La División define como amigos a quienes no sean personal remunerado ni familiares. Se fomentarán actividades comunitarias invirtiendo en servicios que aumenten las oportunidades en función de los intereses de cada miembro.*

- **Objetivo 4:** Para 2027, la División desarrollará datos de referencia para medir el número de miembros empleados de manera competitiva. Para 2030, la División aumentará en un 3% el número de miembros empleados de manera competitiva.

**Esto significa:** *Para 2030, la División fomentará y apoyará que sus miembros encuentren empleos comunitarios que paguen al menos el salario mínimo en un 3%.*



## Área de Enfoque 4: Mantener la Confianza y la Seguridad

**Meta:** La División mantiene una comunicación clara y abierta con todas las partes interesadas, ampliando la confianza y la colaboración para lograr metas compartidas.

**Esto significa:** La División mantiene una comunicación clara y abierta con todos los participantes de la División, ampliando la confianza y trabajando en conjunto para lograr metas comunes.

- **Objetivo 1:** Hasta julio de 2030, la División usará modos de comunicación innovadores y accesibles para ampliar la participación de las partes interesadas.

**Esto significa:** Hasta julio de 2030, la División usará métodos accesibles para llegar a todas las audiencias y ampliar la participación de los involucrados en la División.

- **Objetivo 2:** Hasta julio de 2030, la División publicará datos relevantes sobre el programa de la DDD para informar mejor a las partes interesadas.

**Esto significa:** Hasta julio de 2030, la División compartirá resultados útiles del programa de la División para informar mejor a los participantes.



### Objetivo a Nivel del Sistema: Innovación Tecnológica

*Nota: Este objetivo aplica a todas las áreas de enfoque y metas.*

**Objetivo 1:** Para 2030, la División utilizará herramientas y tecnologías de apoyo aprobadas que cumplan con los estándares actuales de seguridad e integridad de la industria, a fin de mejorar la eficiencia y eficacia del programa.

**Esto significa:** Para 2030, la División usará tecnología actual, segura y accesible para ayudar a todos los participantes a comprender cómo utilizar los recursos de los programas de manera efectiva.



## Próximos Pasos / Trabajo en Progreso

Durante los próximos cinco años, la División implementará actividades que respalden las metas y objetivos del plan estratégico. Más información está disponible en el sitio web de DES/DDD.

La DDD está finalizando proyectos cuyos resultados contribuirán al éxito de cada meta y objetivo estratégico.

### Área de Enfoque 1: Desarrollar la Excelencia del Programa de Coordinación de Apoyo

- Búsqueda de acreditación a través del National Committee for Quality Assurance (NCQA) para el Manejo de Casos de Servicios y Apoyos a Largo Plazo, lo que ha resultado en cambios en políticas, procesos y capacitaciones que mejorarán la calidad del apoyo brindado por la DDD.
- Se han creado unidades dedicadas de Coordinación de Apoyo con personal de enfermería, diseñadas para apoyar mejor a los miembros con necesidades médicas significativas.
- Los esfuerzos de reclutamiento y retención de personal, junto con los ajustes en la proporción de casos, están permitiendo a la DDD identificar, contratar, capacitar y retener personal de alta calidad a largo plazo.
- Se han realizado cambios en el calendario del Plan de Servicios Centrado en la Persona de la DDD (PSCP) para reducir la carga administrativa y ser más flexibles a las necesidades de los miembros y familias. Esto permitirá más tiempo para interacciones de calidad entre miembros, familias y Coordinadores de Apoyo.

### Área de Enfoque 2: Ofrecer Servicios de Alta Calidad

- Se están implementando múltiples iniciativas de fuerza laboral para aumentar el conocimiento y la experiencia de los empleados de la DDD, los Profesionales de Apoyo Directo (DSP, por sus siglas en

inglés) y los proveedores de planes de salud. Estas capacitaciones nuevas y revisadas incluyen Apoyo Conductual Positivo, Coordinación de Atención, proceso de Evaluación de Necesidades, Prevención y Apoyo, y el Plan de Capacitación para el Diagnóstico Dual.

- Otros esfuerzos incluyen el Proyecto de Mejora de Planes de Conducta, para garantizar que todos los miembros que requieran un plan de conducta cuenten con un plan de alta calidad y actualizado; y la expansión de la red de proveedores para incluir diez (10) hogares grupales con apoyo conductual.
- Iniciativas del Plan de Desarrollo de la Fuerza Laboral de la DDD incluyen la Provider Workforce Development Toolkit, que ayuda a los proveedores a fortalecer sus estrategias de reclutamiento de personal al conectarse con recursos locales y estatales que ayudan a identificar y vincular a solicitantes de empleo interesados en funciones de atención directa.

### Área de Enfoque 3: Impulsar el Éxito Individual

- Los esfuerzos en 2025 ya han dado como resultado la expansión del uso de la Encuesta de los Indicadores Nacionales Básicos (NCI, por sus siglas en inglés) por parte de miembros y familias. Una participación suficiente en todas las encuestas de miembros y familias permitirá que los datos de Arizona se incluyan en el informe nacional por primera vez en varios años. Los esfuerzos reforzados apoyarán una participación ampliada año tras año.
- Los Coordinadores de Apoyo han completado recientemente capacitación en el proceso de Evaluación de Necesidades y ahora pueden comprender y documentar mejor las metas, fortalezas y necesidades de apoyo únicas de cada miembro. Esto conduce a conversaciones de planificación más significativas, permitiendo que los miembros definan qué significa el éxito para ellos mismos y reciban servicios que se alineen con su visión del futuro.

### Área de Enfoque 4: Mantener la Confianza y la Seguridad

- Actualmente, la División involucra a las partes interesadas a través del sistema de la DDD de manera regular, incluyendo una reunión pública mensual de Ayuntamiento (Town Hall) y otras reuniones mensuales y trimestrales de comités asesores y reuniones de partes interesadas. La División publica boletines electrónicos dirigidos a miembros y familias (mensuales), Vendedores Calificados y proveedores (mensuales), y personal interno (quincenales).
- Los cambios en la ley de Arizona han impulsado revisiones al modelo de Padres como Cuidadores Remunerados. Se ha mantenido una comunicación regular para fomentar un diálogo abierto entre la DDD y las partes interesadas. Se seguirán ofreciendo actualizaciones periódicas mientras la DDD y el Sistema de Contención de Costos de Atención Médica de Arizona (AHCCCS, por sus siglas en inglés) desarrollan capacitaciones para ayudar a los Coordinadores de Apoyo, apoyar a las familias y prepararse para la implementación final en octubre de 2025.

# Apéndices

## Glosario de Términos

- **Arizona Health Care Cost Containment System (AHCCCS):** Programa Medicaid de Arizona, un programa federal de atención médica financiado conjuntamente por los gobiernos federal y estatal para individuos y familias que califican según su nivel de ingresos.
- **Miembro (Member):** Persona que recibe servicios de discapacidades del desarrollo de la División.
- **National Core Indicators (NCI):** Esfuerzo nacional para medir y mejorar el desempeño de las agencias públicas de discapacidades del desarrollo.
- **National Committee for Quality Assurance (NCQA):** Organización privada sin fines de lucro 501(c)(3) dedicada a mejorar la calidad de la atención médica mediante la acreditación de estándares de atención para organizaciones que ofrecen servicios de atención médica administrada.
- **Partes interesadas (Stakeholders):** Son los Miembros y sus familias, Vendedores Calificados, planes de salud de la DDD y empleados de la División.

## Agradecimientos

La División expresa un sincero agradecimiento a todos los que participaron en la creación del plan estratégico. Esto incluye a miembros, familias, proveedores y empleados de la División que completaron encuestas y brindaron retroalimentación. La División también desea dar un agradecimiento especial a todos los que asistieron a las reuniones de planificación estratégica celebradas en los siguientes lugares y organizaciones:

- GANE
- Encircle Families (anteriormente Raising Special Kids)
- Arizona Developmental Disabilities Planning Council (ADDPC)
- Northern Arizona University Institute for Human Development (NAU-IHD)
- The ARC
- Southern Arizona University Center for Excellence in Developmental Disabilities
- Ability 360
- Arizona Association of Providers for People with Disabilities (AAPPD)
- Foro Tribal
- Comité de Gobernanza
- Consejo Asesor de Miembros (MAC)
- Consejo Asesor de Discapacidades del Desarrollo (DDAC)
- Autodefensores
- Ayuntamientos Distritales (District Town Halls)
- Ayuntamientos para Empleados (Employee Town Halls)
- Comités Independientes de Supervisión de la DDD

La División desea agradecer a People First of Arizona por su labor en el desarrollo de las versiones en lenguaje sencillo de las Metas y Objetivos.