



HARBOR

REGIONAL CENTER

Plan Estratégico

1 de julio de 2026 al
30 de junio de 2031



Del Director Ejecutivo y el Presidente de la Junta

Estimados miembros de la comunidad del Centro Regional Harbor,

Nos complace presentar el Plan Estratégico del Centro Regional Harbor para los años fiscales 2026/27 a 2030/31. Este plan se apoya en la solidez de nuestro Plan Estratégico 2023/24–2025/26, y ofrece un marco claro y orientado al futuro para guiar nuestro trabajo durante los próximos cinco años.

Creemos que este plan estratégico es esencial por varias razones. Al igual que nuestro Plan Estratégico actual (AF 2023/24 a 2025/26), este nuevo plan continúa proporcionando dirección a nuestra organización y afirma públicamente nuestras prioridades: apoyar a las personas y familias a las que servimos, fortalecer nuestras asociaciones con los proveedores de servicios y comprometernos de manera significativa con nuestra comunidad. También sirve como una declaración de los valores en los que nos basamos y de la visión y misión que guían al Centro Regional Harbor.

Igualmente importante, el plan nos hace responsables. Invitamos a las personas y familias a las que servimos, a nuestros proveedores de servicios y a nuestra comunidad en general a unirse a nosotros en la evaluación de nuestro progreso y a asegurarse de que nos mantenemos enfocados en los objetivos que hemos establecido. Además de reafirmar y perfeccionar la misión, visión y valores guía de Harbor, este Plan Estratégico describe cinco áreas clave de énfasis, cada una respaldada por metas y objetivos claros que guiarán nuestro trabajo durante los próximos cinco años.

- Mejorar la experiencia y satisfacción de las personas y familias
- Mejorar la coordinación de servicios
- Ampliar el desarrollo de recursos y la toma de conciencia de los recursos disponibles
- Fortalecer la participación comunitaria
- Mejorar el desarrollo organizacional

Nuestro plan estratégico es un documento vivo que guiará nuestras decisiones, definirá nuestras prioridades y nos ayudará a determinar cómo invertimos nuestro tiempo y recursos en los próximos años. Lo revisaremos periódicamente en los próximos años, evaluaremos nuestro progreso y seremos transparentes sobre dónde estamos teniendo éxito y dónde debemos realizar ajustes.

Les invitamos a revisar el plan, a imaginar el centro regional al que aspiramos llegar y a reflexionar sobre su función para ayudarnos a cumplir esa visión. Juntos, podemos seguir construyendo un Centro Regional Harbor más fuerte, uno que refleje nuestros valores y nuestro compromiso duradero con las personas y comunidades a las que servimos.

Atentamente,



Patrick Ruppe
Director Ejecutivo



LaVelle Gates
Presidente de la Junta

Historia y Estado Actual del Centro Regional Harbor

En 1965, la Legislatura de California estableció que la mejor forma de ofrecer servicios comunitarios a las personas con discapacidades del desarrollo y a sus familias era mediante colaboraciones con organizaciones del sector privado a nivel local. Estas organizaciones locales se conocen como centros regionales. La legislación que creó el sistema de centros regionales se llama Ley de Servicios para Personas con Discapacidades del Desarrollo Lanterman. Lleva el nombre de Frank D. Lanterman, un legislador de California con visión que concibió por primera vez esta asociación única y progresista entre el gobierno y el sector privado. La Ley Lanterman establece en detalle los mandatos bajo los cuales operan los centros regionales. La Ley Lanterman está disponible en línea en dds.ca.gov/.

El Centro Regional Harbor (Harbor) es uno de los veintiún (21) centros de este tipo en California que operan bajo contrato con el Departamento de Servicios para el Desarrollo de California (DDS). Nuestro centro abrió sus puertas en 1973 y atendió a 397 personas con un presupuesto de \$753,565. Actualmente atendemos a más de 20,000 personas con discapacidades del desarrollo, retrasos en el desarrollo y/o que están en alto riesgo de discapacidades del desarrollo en South Bay, Harbor, Long Beach y las áreas del sureste del condado de Los Ángeles, con un presupuesto de aproximadamente \$620,000,000. Nuestra principal fuente de financiamiento es una combinación de programas del gobierno estatal y federal, y también recibimos fondos para proyectos o propósitos específicos de fundaciones, empresas e individuos.

Desde 1973, las comunidades a las que servimos han crecido tanto en número como en diversidad cultural y lingüística. Actualmente, el 47% de las personas a las que servimos se identifican como hispanas, el 19% como blancas, el 14% como asiáticas, el 13% como afroamericanas y el 7% se autodenominan multiculturales u otras. Se hablan muchos idiomas entre las personas y familias a las que servimos. Los idiomas preferidos para recibir comunicación e información de Harbor son inglés (82%) y español (15%). El 3% restante de las personas y familias solicita comunicación en una variedad de otros idiomas. Con el tiempo, también hemos observado cambios en los diagnósticos elegibles de las personas a las que servimos. Actualmente, el 29% presenta discapacidad intelectual, el 50% trastornos del espectro autista (TEA), el 6% epilepsia, el 5% parálisis cerebral y el 11% otras condiciones similares a la discapacidad intelectual. Es importante señalar que las personas a las que servimos pueden tener más de un diagnóstico elegible.

Para atender los cambios demográficos y las necesidades de nuestras comunidades, Harbor cuenta con un equipo diverso de 462 empleados, entre los que destacan 298 coordinadores de servicios. La diversidad de nuestro personal refleja la de las comunidades a las que servimos: aproximadamente el 72% se identifica como hispano, el 9% como asiático, el 8% como afroamericano, el 8% como blanco, el 1% como nativo hawaiano o de las islas del Pacífico y el 3% como de dos o más etnias. De nuestros 462 empleados, 301 (65%) hablan al menos un idioma además del inglés. Aunque la mayoría de nuestro personal es bilingüe o multilingüe, nuestros empleados hablan en total catorce (14) idiomas, además del inglés.

Historia y Estado Actual del Centro Regional Harbor (Continuación)

Desde su fundación, Harbor se ha comprometido a empoderar a todas las personas con discapacidades del desarrollo y a quienes las acompañan, ofreciendo servicios innovadores y centrados en la persona que les permiten vivir sus mejores vidas dentro de nuestra diversa comunidad. Entre 2020 y 2022, la organización afrontó la jubilación de su director ejecutivo de larga trayectoria, los retos de la pandemia de COVID-19, una comunidad en crecimiento y transformación, y cambios en el sistema de servicios de desarrollo. Después de contratar a un nuevo Director Ejecutivo, la Junta de Síndicos de Harbor reconoció la importancia de la planificación estratégica para avanzar en la realización de su visión, llevar a cabo su misión y representar sus valores rectores. En 2022, la Junta de Síndicos participó en un proceso de planificación estratégica que definió áreas de enfoque, metas y objetivos para el Plan Estratégico de Harbor, vigente del 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2026 (www.harborrc.org/resources/current-initiatives/#strategic-plan).

Basado en el progreso logrado hasta la fecha en ese plan, se inició un nuevo proceso de planificación estratégica en agosto de 2025, que dio lugar a las áreas de enfoque estratégico, así como a las metas y objetivos establecidos en este documento para el periodo quinquenal del 1 de julio de 2026 al 30 de junio de 2031.

Proceso de Planificación Estratégica

El objetivo de este segundo proceso de planificación estratégica fue desarrollar un nuevo documento vivo que proporcionara una dirección continua para Harbor. Al igual que con el primer plan, queríamos que el nuevo plan fuera fácil de entender. Queríamos que el plan estuviera alineado con nuestra misión y con las prioridades compartidas de la Junta de Síndicos, del Director Ejecutivo, del equipo, de las personas a las que servimos y sus familias, de nuestros proveedores de servicios y de otros actores relevantes de la comunidad. Queríamos un plan de seguimiento que continuara haciéndonos responsables ante nosotros mismos y ante nuestra comunidad.

El proceso comenzó con una revisión de la visión, misión y valores rectores de Harbor por parte de la Junta de Síndicos. Según los Estatutos de Harbor, el Comité de Planificación de la Junta es responsable del primer paso en el proceso de planificación. Esta revisión tuvo lugar en agosto de 2025 y se recomendaron revisiones para su consideración por parte de toda la Junta. Las revisiones recomendadas fueron presentadas ante la Junta de Síndicos de Harbor en su reunión del 16 de septiembre de 2025, y la Junta votó a favor de adoptar la visión, misión y valores rectores revisados.

Durante la revisión, el Comité de Planificación de la Junta valoró aportes de diversas fuentes: la Junta de Síndicos, el personal de Harbor y los proveedores de servicios; además de los comentarios recogidos mediante encuestas y reuniones con las partes interesadas, las personas a las que servimos y sus familias. Este aporte no solo comunica la revisión y actualización de la visión, misión y valores rectores, sino también las distintas fases proceso de planificación estratégica, ando la identificación fortalezas, desafíos, oportunidades y áreas de enfoque estratégico y los objetivos de Harbor.

La Junta de Síndicos llevó a cabo un Retiro de Planificación Estratégica en octubre de 2025, que contó con la participación del Director Ejecutivo de Harbor, Patrick Ruppe, el equipo de liderazgo ejecutivo y un facilitador externo contratado. El objetivo del retiro fue continuar la planificación estratégica, revisando el Plan Estratégico del Año Fiscal 2023-24 al 2025-26 y identificando las áreas de enfoque y los objetivos que Harbor priorizará para los próximos cinco años fiscales (2026-27 a 2030-31). Al final del retiro, se habían redactado cinco áreas de enfoque estratégico junto con los objetivos y metas correspondientes. El Sr. Ruppe, el equipo de liderazgo ejecutivo y el Comité Ejecutivo de la Junta trabajaron juntos hasta enero de 2026 para refinar los objetivos y metas de cada área de enfoque. Los objetivos se ampliaron con el fin de establecer objetivos clave a entregar a lo largo de los cinco años fiscales. El borrador del plan estratégico estaba en la agenda para discusión en la reunión de la Junta de Síndicos de Harbor el 20 de enero de 2026. Después de esa discusión, se encargó al Comité Ejecutivo una revisión final del documento del plan estratégico y presentar el plan a la Junta de Síndicos para su aprobación en la reunión de la Junta de marzo de 2026.

Una vez aprobado el plan estratégico por la Junta de Síndicos, el Sr. Ruppe y el equipo de liderazgo ejecutivo elaborarán los planes operativos que detallarán los proyectos y las actividades específicas para alcanzar las áreas de enfoque, metas y objetivos del plan. La implementación de los planes comenzará el 1 de julio de 2026. El progreso hacia el logro de las metas y objetivos estratégicos se informará y revisará por la Junta de Síndicos de manera semestral en un formato acordado por la Junta y el Director Ejecutivo. El plan estratégico también se revisará anualmente y se realizarán revisiones según sea necesario.



Visión, Misión y Valores Guía de Harbor

Visión

El Centro Regional Harbor imagina un mundo donde todas las personas con discapacidades del desarrollo tengan relaciones significativas, sean respetadas y empoderadas, estén informadas y sean conocedoras, y alcancen su máximo potencial a lo largo de su vida.

Misión

El Centro Regional Harbor empodera a todas las personas con discapacidades del desarrollo, y a quienes los apoyan, mediante la prestación de servicios innovadores y centrados en la persona que les ayudan a vivir sus mejores vidas en nuestra comunidad diversa.

Valores Guía

Filosofía Centrada en la Persona – Reconocemos y respetamos las fortalezas y contribuciones únicas de cada persona, y apoyamos la toma de decisiones informada y la autodirección.

Diversidad, Equidad e Inclusión – Promovemos una cultura de inclusión y pertenencia que fortalece las relaciones significativas y acoge diferentes perspectivas que guían nuestra toma de decisiones.

Colaboración – Colaboramos y crecemos con nuestros asociados; incluyendo a aquellos a quienes servimos, las personas que los apoyan, nuestro personal, nuestros proveedores de servicios, líderes comunitarios, funcionarios electos y otros que comparten nuestro compromiso con la visión de la Ley Lanterman.

Innovación – Evolucionamos buscando mejores maneras de avanzar hacia nuestro futuro.

Responsabilidad y Transparencia – Somos fiscalmente responsables y utilizamos los recursos de manera efectiva, compartimos información oportuna y precisa, y escuchamos activamente a nuestra comunidad.

Resumen de Fortalezas, Desafíos y Oportunidades

Fortalezas

- Compromiso con la mejora continua y la innovación en la prestación de servicios
- Liderazgo y personal diverso, atento y bien informado
- Junta de Síndicos comprometida y colaborativa
- Responsabilidad fiscal

Resumen de Fortalezas, Desafíos y Oportunidades

- Enfoque en prácticas centradas en la persona
- Historia de pensamiento progresista e innovación
- Fuerte defensa en nombre de las personas atendidas y sus familias
- Disposición para escuchar a la comunidad y adaptarse a los tiempos

Desafíos

- Capacidad para ampliar la capacidad de los proveedores para satisfacer las necesidades únicas de las personas y sus familias, especialmente a la luz de los desafíos de las tarifas de los proveedores y la jubilación o cierre de proveedores existentes
- Clima político actual y posible impacto en las restricciones de financiación/ presupuesto para nuestro sistema
- Nuevos mandatos legislativos y/o otros requisitos establecidos en la regulación y el contrato del centro regional/DDS
- Opciones limitadas de vivienda asequible dentro de nuestra comunidad
- Percepciones negativas dentro de la comunidad sobre la transparencia, sensibilidad cultural y confiabilidad de Harbor
- Resistencia interna percibida y existente al cambio organizacional
- Mantenerse al día con las tendencias tecnológicas, especialmente el uso de la Inteligencia Artificial (IA)
- Cambios y desafíos en la fuerza laboral tanto en el centro regional como en la comunidad de proveedores

Oportunidades

- Mejorar la consistencia entre el personal de gestión de casos
- Ampliar el acceso a la información y los recursos, especialmente sobre los servicios disponibles para aquellos a quienes servimos
- Aumentar la comunicación y el alcance con las personas a las que servimos y sus familias, así como con los funcionarios electos y diversos socios comunitarios
- Aumentar la variedad de servicios y proveedores disponibles, especialmente para personas con necesidades significativas y urgentes (por ejemplo, en las áreas conductual, médica y de salud mental)
- Modernizar la tecnología y los procesos internos
- Fortalecer la cultura interna de Harbor mediante la planificación de la sucesión y el desarrollo de liderazgo
- Apoyar las prácticas centradas en la persona dentro de la comunidad

Áreas de Enfoque Estratégico, Metas y Objetivos

Con una nueva perspectiva sobre nuestra visión, misión y valores orientadores, y tras evaluar el progreso alcanzado en el Plan Estratégico del 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2026, así como una comprensión clara de lo que Harbor hace bien y del entorno en que operamos, la Junta de Síndicos ha definido las siguientes áreas de enfoque estratégico, metas y objetivos para los próximos cinco años fiscales.



Mejorar la experiencia y satisfacción de individuos y familias.

Objetivo 1: Mejorar la disponibilidad y accesibilidad de la información y las comunicaciones para todos los individuos y familias.

Objetivo 1: Proporcionar información continua de alta calidad y accesible a individuos y familias.

Año 1 (FY 26-27)

Desarrollar un plan con cronogramas que incluya, pero no se limite a (i) una evaluación del progreso del Plan de Información y Comunicaciones 2023-2026, (ii) el papel del Departamento de Comunicación Estratégica y Participación de Harbor y el Oficial de Información Pública, (iii) estrategias para asegurar la consistencia y calidad del contenido y la apariencia de las publicaciones de Harbor y otras comunicaciones, (iv) el desarrollo de nuevas o revisadas directrices, procedimientos y capacitación sobre cómo utilizar las herramientas de comunicación de Harbor para coordinar y maximizar la accesibilidad de la información.

Año 2 (FY 27/28) hasta Año 5 (FY 30/31)

Implementación y evaluación del plan y revisiones realizadas según sea necesario.

Objetivo 2: Optimizar la participación activa de individuos y familias en el proceso de planificación para identificar los mejores servicios y apoyos que satisfagan sus necesidades.

Objetivo 1: Ampliar la infraestructura de Harbor para mantener una organización más centrada en la persona.

Año 1 (FY 26/27)

Realizar una autoevaluación integral para medir el progreso en convertirse en una organización más centrada en la persona en áreas clave que incluyen, pero no se limitan a (i) liderazgo, (ii) cultura centrada en la persona, (iii) capacidades de la fuerza laboral, (iv) colaboración y asociación, (v) calidad e innovación, y (vi) criterios para evaluar el éxito del plan. Utilizar los resultados para desarrollar un plan, con cronogramas, que ayuden a Harbor a expandir su enfoque centrado en la persona.

Año 2 (FY 27/28)

Implementación y evaluación del plan y revisiones realizadas según sea necesario.

Año 3 (FY 28/29)

Repetir la autoevaluación integral para medir el progreso hacia convertirse en una organización más centrada en la persona. Implementación y evaluación del plan y revisiones realizadas según sea necesario.

Año 4 (FY 29/30)

Implementación y evaluación del plan y revisiones realizadas según sea necesario.

Año 5 (FY 30/31)

Repetir la autoevaluación integral para medir el progreso hacia convertirse en una organización más centrada en la persona. Implementación y evaluación del plan y revisiones realizadas según sea necesario.

Objetivo 3: Mejorar la experiencia y satisfacción de las personas y familias atendidas por Harbor.

Objetivo 1: Aumentar o mantener el porcentaje de personas y familias que reportan satisfacción con la entrega de información, la facilitación del plan centrado en la persona, el servicio al cliente y la diversidad de proveedores de servicios de Harbor.

Año 1 (FY 26/27)

(a) Realizar la Encuesta de Experiencia y Satisfacción de Individuos y Familias y analizar los resultados.

(b) Implementar la Encuesta de Facilitación del Plan Centrado en la Persona después de las reuniones del Plan de Programa Individual, evaluar los resultados y, según sea necesario, establecer objetivos e identificar estrategias para mejorar las tasas de respuesta de la encuesta y para las áreas de baja satisfacción.

Año 2 (FY 27/28)

(a) Basándose en los resultados de la Encuesta de Experiencia y Satisfacción de Individuos y Familias, establecer objetivos, identificar e implementar estrategias para mejorar las tasas de respuesta y las áreas de baja satisfacción.

(b) Implementar la Encuesta de Facilitación del Plan Centrado en la Persona después de las reuniones del Plan de Programa Individual, analizar los resultados y, según sea necesario, establecer objetivos e identificar estrategias para mejorar las tasas de respuesta de la encuesta y para las áreas de baja satisfacción.

Año 3 (FY 28/29)

(a) Realizar la Encuesta de Experiencia y Satisfacción de Individuos y Familias y analizar los resultados.

(b) Implementar la Encuesta de Facilitación del Plan Centrado en la Persona después de las reuniones del Plan de Programa Individual, analizar los resultados y, según sea necesario, establecer objetivos e identificar estrategias para mejorar las tasas de respuesta de la encuesta y para las áreas de baja satisfacción.

Año 4 (FY 29/30)

(a) Basándose en los resultados de la Encuesta de Experiencia y Satisfacción de

Áreas de Enfoque Estratégico, Metas y Objetivos (Continuación)

Individuos y Familias, establecer objetivos, identificar e implementar estrategias para mejorar las tasas de respuesta y las áreas de baja satisfacción.

(b) Implementar la Encuesta de Facilitación del Plan Centrado en la Persona después de las reuniones del Plan de Programa Individual, analizar los resultados y, según sea necesario, establecer objetivos e identificar estrategias para mejorar las tasas de respuesta de la encuesta y para las áreas de baja satisfacción.

Año 5 (FY 30/31)

(a) Realizar la Encuesta de Experiencia y Satisfacción de Individuos y Familias y analizar los resultados.

(b) Implementar la Encuesta de Facilitación del Plan Centrado en la Persona después de las reuniones del Plan de Programa Individual, analizar los resultados y, según sea necesario, establecer objetivos e identificar estrategias para mejorar las tasas de respuesta de la encuesta y para las áreas de baja satisfacción.

Objetivo 2: Aumentar o mantener el porcentaje de individuos y familias que reportan satisfacción con su participación en el Programa de Autodeterminación.

Año 1 (FY 26/27) hasta Año 5 (FY 30/31)

Realizar la Encuesta del Programa de Autodeterminación y analizar los resultados. Con base en los resultados, establecer objetivos, identificar e implementar estrategias para mejorar las tasas de respuesta de la encuesta y las áreas de baja satisfacción, según sea necesario.

Objetivo 4: Apoyar a los individuos y familias que están pasando por el proceso de admisión.

Objetivo 1: Aumentar o mantener el porcentaje de individuos y familias que reportan satisfacción con el proceso de admisión de Harbor.

Año 1 (FY 26/27) hasta Año 5 (FY 30/31)

Realizar encuestas de admisión y analizar los resultados. Con base en los resultados, establecer objetivos, identificar e implementar estrategias para mejorar las tasas de respuesta de la encuesta y las áreas de baja satisfacción, según sea necesario.

Mejorar la Coordinación de Servicios

Objetivo 1: Mejorar la calidad y consistencia de las prácticas de coordinación de servicios en todos los departamentos y roles de gestión de casos.

Objetivo 1: Desarrollar, implementar y evaluar un programa de capacitación que incluya estándares y competencias consistentes para todo el personal de gestión de casos (es decir, coordinadores de servicios, gerentes y directores).

Año 1 (FY 26/27)

(a) Evaluar el programa de capacitación actual para todo el personal de gestión de



casos, incluidos los coordinadores de servicios, gerentes y directores, para incluir, pero no limitarse a (i) los estándares y competencias delineados en el programa de capacitación existente, (ii) el cumplimiento de los estándares o competencias de gestión de casos que son legal y/o contractualmente requeridos y las medidas de desempeño del centro regional del Departamento de Servicios de Desarrollo y otras comunicaciones relevantes, (iii) la opinión del personal de gestión de casos sobre el programa de capacitación existente, y (iv) un análisis de brechas.

(b) Basado en la evaluación, actualizar el programa de capacitación según sea necesario y desarrollar cronogramas para la implementación y evaluación del nuevo programa.

Año 2 (FY 27/28) hasta Año 5 (FY 30/31)

Implementación y evaluación del programa de capacitación y revisiones realizadas según sea necesario.

Objetivo 2: Asegurar un proceso de determinación de elegibilidad consistente, de alta calidad y eficiente.

Objetivo 1: Desarrollar, implementar y evaluar un proceso de admisión oportuno y centrado en el cliente.

Año 1 (FY 26/27)

(a) Realizar una revisión exhaustiva de las políticas y procesos actuales de admisión de Harbor que incluya, pero no se limite a: (i) cumplimiento de los requisitos legales, (ii) cumplimiento de las medidas de desempeño del centro regional del Departamento de Servicios de Desarrollo y otras comunicaciones, (iii) necesidades de capacitación del personal, y (iv) resultados de las encuestas de admisión.

(b) Basado en la revisión, actualizar el proceso de admisión según sea necesario y desarrollar cronogramas para la implementación y evaluación del nuevo proceso.

Año 2 (FY 27/28) hasta Año 5 (FY 30/31)

Implementación y evaluación del proceso de admisión y revisiones realizadas según sea necesario.

Ampliar el Desarrollo de Recursos y la Toma de Conciencia de los Recursos Disponibles

Objetivo 1: Proporcionar a las personas y familias una variedad de opciones innovadoras de prestación de servicios que satisfagan sus necesidades únicas.

Objetivo 1: Analizar la información recopilada sobre los servicios de Harbor para identificar áreas para el desarrollo adicional de recursos.

Año 1 (FY 26/27) hasta Año 5 (FY 30/31)



Áreas de Enfoque Estratégico, Metas y Objetivos (Continuación)

(a) Utilizar encuestas existentes y evaluaciones de necesidades para identificar posibles brechas en las opciones de prestación de servicios para satisfacer necesidades únicas, incluidas, pero no limitadas a, necesidades culturales, geográficas y lingüísticas.

(b) Según sea necesario, revisar las encuestas y evaluaciones existentes e implementar otras estrategias para recopilar información sobre áreas para el desarrollo adicional de recursos.

Objetivo 2: Desarrollar recursos específicos que aumenten las opciones de prestación de servicios para satisfacer las necesidades únicas de nuestra comunidad.

Año 1 (FY 26/27) hasta Año 5 (FY 30/31)

Basado en un análisis de información relevante, identificar el número y tipo de servicios a desarrollar durante cada año fiscal para aumentar las opciones de prestación de servicios que satisfagan las necesidades únicas de nuestra comunidad.

Objetivo 2: Aumentar la disponibilidad, el conocimiento y la accesibilidad de la información sobre los servicios y recursos de Harbor.

Objetivo 1: Desarrollar, implementar y evaluar un plan para compartir información sobre los servicios y recursos de Harbor.

Año 1 (FY 26/27)

(a) Revisar la información actual compartida con la comunidad sobre servicios y recursos (por ejemplo, materiales impresos, publicados en el sitio web). Revisar las políticas relevantes y los requisitos legales y contractuales relacionados con compartir información sobre servicios y recursos.

(b) Revisar la información sobre la accesibilidad de la información proveniente de encuestas recientes y grupos focales. Según sea necesario, recopilar información adicional del personal y la comunidad sobre qué y cómo se comparte actualmente la información, así como las preferencias para compartir información.

(c) Basado en la revisión, desarrollar un plan de acción con cronogramas para aumentar la disponibilidad, el conocimiento y la accesibilidad de la información sobre servicios y recursos.

Año 2 (FY 27/28) hasta Año 5 (FY 30/31)

Implementación y evaluación del plan de acción y revisiones realizadas según sea necesario.



Fortalecer el Compromiso Comunitario

Objetivo 1: Mejorar el compromiso con las personas y familias a las que servimos.

Objetivo 2: Mejorar las oportunidades de capacitación para, y con, los socios comunitarios sobre nuestro centro regional y los servicios que ofrecemos.

Objetivo 3: Aumentar la defensa legislativa para abordar las necesidades de la diversa comunidad a la que servimos.

Objetivo 1: Revisar, implementar y evaluar el Plan Integral de Compromiso Comunitario.

Año 1 (FY 26/27)

Desarrollar un plan con cronogramas que incluya, pero no se limite a: (i) una evaluación del progreso del Plan de Compromiso Comunitario 2023-2026, (ii) el papel del Departamento de Comunicación Estratégica y Compromiso de Harbor y el Oficial de Información Pública, (iii) estrategias para mejorar el compromiso con individuos y familias, (iv) estrategias para mejorar las oportunidades de capacitación para y con socios comunitarios, (v) estrategias para aumentar la defensa legislativa, y (vi) criterios para evaluar el éxito del plan.

Año 2 (FY 27/28) hasta Año 5 (FY 30/31)

Implementación y evaluación del plan y revisiones realizadas según sea necesario.

Objetivo 4: Aumentar las actividades de Búsqueda e Identificación Temprana de Niños para asegurar que los niños elegibles accedan a nuestros servicios.

Objetivo 1: Desarrollar, implementar y evaluar un plan para participar en actividades de Búsqueda Temprana de Niños.

Año 1 (FY 26/27)

(a) Realizar una revisión de las actividades actuales de Búsqueda e Identificación Temprana de Niños de Harbor, así como una revisión de los requisitos legales y las medidas de desempeño del centro regional del Departamento de Servicios de Desarrollo y otras comunicaciones sobre actividades de Búsqueda de Niños.

(b) Basado en la revisión, identificar áreas de mejora o expansión de actividades y crear un plan de acción con cronogramas para abordar las áreas prioritarias. Implementar el plan de acción.

Año 2 (FY 27/28) hasta Año 5 (FY 30/31)

Implementación y evaluación del plan de acción y revisiones realizadas según sea necesario.

Objetivo 5: Facilitar el aprendizaje colectivo, el intercambio de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la adopción de nuevas mejores prácticas en servicios de desarrollo.

Objetivo 1: Expandir la Comunidad de Práctica (CoP) e incorporar nuevos aprendizajes en la organización y la comunidad de proveedores de servicios.

Áreas de Enfoque Estratégico, Metas y Objetivos (Continuación)

Año 1 (FY 26/27)

(a) Realizar una autoevaluación de la CoP para evaluar su efectividad e identificar áreas de mejora en aspectos clave como, pero no limitados a, (i) participación de los miembros, (ii) impacto en la comunidad y (iii) prácticas compartidas.

(b) Basado en los resultados, crear un plan de acción con cronogramas para abordar las áreas prioritarias. Implementar el plan de acción.

Año 2 (FY 27/28)

Implementación y evaluación del plan de acción de la CoP y revisiones realizadas según sea necesario.

Año 3 (FY 28/29)

Repetir la autoevaluación de la CoP. Actualizar el plan de acción existente o crear un nuevo plan de acción con cronogramas para abordar las áreas prioritarias. Implementar el plan de acción.

Año 4 (FY 29/30)

Implementación y evaluación del plan de acción de la CoP y revisiones realizadas según sea necesario.

Año 5 (FY 30/31)

Repetir la autoevaluación de la CoP. Actualizar el plan de acción existente o crear un nuevo plan de acción con cronogramas para abordar las áreas prioritarias. Implementar el plan de acción.



Mejorar el Desarrollo Organizacional

Objetivo 1: Mantener una cultura centrada en el cliente.

Objetivo 1: Continuar implementando y evaluando un programa de capacitación formal en servicio al cliente en curso que se alinee con los estándares universales de servicio al cliente de Harbor.

Año 1 (FY 26/27) hasta Año 5 (FY 30/31)

(a) Continuar proporcionando capacitación en servicio al cliente como parte de la incorporación de nuevo personal y capacitación de actualización bienal para todo el personal. Evaluar los comentarios sobre la capacitación, revisar los estándares universales de servicio al cliente y realizar revisiones según sea necesario.

Evaluación del Progreso

(b) Implementar la Encuesta de Servicio al Cliente, evaluar los resultados y, según sea necesario, establecer objetivos, identificar e implementar estrategias para mejorar las tasas de respuesta de la encuesta y las áreas de baja satisfacción.

Objetivo 2: Proporcionar continuidad y estabilidad en el liderazgo de Harbor.

Objetivo 1: Desarrollar, implementar y evaluar un plan de sucesión para asegurar una transición fluida de los roles de liderazgo dentro de la organización.

Año 1 (FY 26/27)

(a) Desarrollar una política de sucesión ejecutiva aprobada por la junta para asegurar la continuidad del liderazgo durante los cambios de personal, abarcando tanto separaciones planificadas como situaciones de emergencia, antes del 31 de enero de 2027.

(b) Desarrollar un plan de sucesión que se alinee con la política y detalle el proceso para identificar y desarrollar talento para futuros puestos de liderazgo antes del 30 de junio de 2027.

Año 2 (FY 27/28) hasta Año 5 (FY 30/31)

Implementación y evaluación continua del plan de sucesión y revisiones realizadas según sea necesario.

Evaluación del Progreso

Tras la aprobación de este plan estratégico por parte de la Junta de Síndicos, se desarrollarán planes operativos/de trabajo separados que delineen los proyectos y actividades específicos destinados a alcanzar los objetivos y metas estratégicas. Estos planes operativos/de trabajo anuales son responsabilidad del Director Ejecutivo y del equipo de liderazgo ejecutivo.

El progreso hacia el logro de las metas y objetivos estratégicos se informará y revisará por la Junta de Síndicos de manera semestral en un formato acordado por la Junta y el Director Ejecutivo. Además, se preparará una revisión anual del plan estratégico que se publicará en el sitio web de Harbor, y se realizarán revisiones al plan según sea necesario.



HARBOR

REGIONAL CENTER



Junio de 2026
www.harborrc.org