

I. Un gobierno de condado eficaz					
Identificación del objetivo	Metas y objetivos estratégicos	Prioridad	Estado	Dirigir	Notas
Iowa	Definir roles, responsabilidades y procesos claros para el liderazgo gubernamental.				
IA1	Tomar decisiones sobre los roles clave para la gobernanza del condado, incluido el director ejecutivo/director administrativo y los funcionarios electos del condado.	Medio	Completo	BOS	BOS completado a través de un proceso ad hoc en 2022.
IA2	Crear acuerdos operativos sobre cómo trabajarán los supervisores entre sí y con el CAO/CEO, los funcionarios electos del condado y los jefes de departamento.	Alto	En curso	Director ejecutivo/director general	En la agenda del taller BOS de 2025. CoCo está redactando
IA3	En colaboración, los supervisores, jefes de departamento, CAO/CEO y otros líderes electos del condado crean un Código de conducta que define el comportamiento aceptable y establece expectativas de responsabilidad.	Alto	En curso	Director ejecutivo/director general	En la agenda del taller BOS de 2025. CoCo está redactando
IA4	Crear agrupaciones de departamentos con funciones similares y asignar supervisores como enlaces con los jefes de departamento de esos grupos para llevar a cabo reuniones periódicas que promuevan una comunicación saludable y una mayor cooperación entre departamentos.	Bajo	Completo	Asesor del condado	No se puede completar porque hay problemas relacionados con la Ley Brown
IA5	Identificar un líder organizacional que trabaje en estrecha colaboración con los jefes de departamento y la oficina del director ejecutivo/director ejecutivo para guiar la implementación del plan estratégico estableciendo responsabilidades, prioridades y presupuestos anuales.	Bajo	En curso	Director ejecutivo/director general	Se identificó a la oficina del director ejecutivo como responsable. Se continúa la implementación del plan estratégico en colaboración con los jefes de departamento.
IB	Crear una cultura organizacional próspera				
IB1	Atraer y retener a los mejores empleados identificando por qué las personas se unen, se quedan y abandonan el gobierno del condado y realizando las mejoras necesarias informadas por encuestas anuales para los empleados actuales y entrevistas de salida para todos los empleados que se van.	Alto	Completado - En curso	HORA	27/11/24 El condado lanzó encuestas anónimas de aniversario y de salida en junio de 2022 para recopilar comentarios de los empleados sobre sus experiencias en el lugar de trabajo. Además, el equipo de liderazgo de participación y retención de empleados realiza una encuesta anual sobre participación de los empleados. Este equipo se compromete a analizar los datos de la encuesta con regularidad y a utilizar los conocimientos para desarrollar iniciativas y programas que aborden las necesidades de los empleados, mejoren la participación y mejoren la retención.
IB2	Invierta en el crecimiento y la retención profesional de los empleados ofreciendo continuamente programas de capacitación, desarrollo y liderazgo de alta calidad.	Alto	Completado - En curso	HORA	27/11/24: RR.HH. continúa mejorando la capacitación en liderazgo al restablecer la Academia de Supervisores/Gerencia y Líderes Emergentes, ahora un requisito para los roles de supervisión y una opción para los líderes aspirantes. Además, RR.HH. ha presentado una serie de Mesas Redondas de Gestión de 6 partes enfocada en el desarrollo del liderazgo y ofrece una amplia gama de capacitaciones sobre bienestar y Programa de Asistencia al Empleado (EAP) para apoyar el bienestar y el crecimiento profesional de los empleados. Reconociendo la importancia de la capacitación de alta calidad para la retención y el desarrollo profesional, RR.HH. busca activamente a los mejores proveedores de capacitación externa y alienta la participación en programas como la Academia de Liderazgo de Alto Rendimiento de NACo y los cursos CSAC. A través de la Iniciativa de Liderazgo, Recursos Humanos también organiza un Club de Lectura de Liderazgo anual, que fomenta el crecimiento personal y profesional a través de experiencias de aprendizaje compartidas.

IB3	Cree una filosofía de compensación y beneficios, participe en encuestas salariales y complete los ajustes de mercado competitivos cada dos años. Ajuste los salarios según corresponda.	Medio	En curso	Director de Servicios Humanos	27/11/24: El plan se ha enviado a la BOS en formato de borrador. Recursos humanos está trabajando en el borrador final en preparación para la próxima ronda de negociaciones laborales.
IB4	Continuar con las reuniones de los jefes de departamento. Los jefes de departamento integran la filosofía de liderazgo del condado en el desarrollo y la implementación de las prácticas de gestión. Los jefes de departamento asumen la responsabilidad de garantizar que el personal demuestre conductas de liderazgo eficaces en toda la organización.	Medio	Completado - En curso	Director Igualdad	27/11/24: Las reuniones permanentes de jefes de departamento se llevan a cabo el primer miércoles de cada mes.
IB5	Fortalecer la Iniciativa de Liderazgo del Condado y la cultura de la Organización de Alto Rendimiento a través de la implementación de proyectos, entrenamiento e iniciativas de mejora del desempeño que promuevan el liderazgo en todos los niveles con el apoyo de los líderes superiores y la Junta de Supervisores.	Alto	En curso	RRHH/CEO	27/11/24: EO y RR.HH. siguen trabajando con los departamentos para desarrollar habilidades y apoyar a los empleados. Hay muchas oportunidades de capacitación internamente y a través de CSAC y NaCO, y se alienta a los empleados a participar. También estamos en el proceso de trabajar en una renovación de la filosofía de liderazgo del condado.
CI	Implementar nuevos enfoques para demostrar nuestro compromiso con la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (DEI)				
IC1	Adoptar definiciones y crear un entendimiento compartido de lo que significan diversidad, equidad e inclusión.	Medio	En curso	HORA	27/11/24: A partir de agosto de 2024, Recursos Humanos ofrecerá cursos trimestrales sobre DEI a través de un capacitador profesional contratado. Además, hemos comenzado a brindar educación a los empleados del condado sobre la importancia de la DEI y nuestro compromiso con la DEI en el lugar de trabajo como empleador. Recursos Humanos también está desarrollando una página web para brindar más educación y llamar la atención sobre nuestros esfuerzos de DEI. Las definiciones comunes de DEI se publicarán en la nueva página web de DEI para promover una comprensión compartida.
IC2	Designar un Oficial de Equidad que creará un plan plurianual para abordar las disparidades en el tratamiento de los empleados del Condado debido a la raza, la etnia y otras clases protegidas.	Medio	Sostuvo	HORA	27/11/24: No hay fondos disponibles para este puesto. Recursos humanos ha asumido el papel de DEI, a través de capacitaciones, encuestas de participación y un comité. Recursos humanos desea trabajar con el comité REAJC para elaborar un borrador de plan plurianual.
IC3	Lanzar capacitación sobre DEI para los líderes del condado, comenzando por la Junta de Supervisores y el Director Ejecutivo/Director General. Brindar capacitación, herramientas y otros recursos, según sea necesario.	Medio	En curso	HORA	27/11/24: La capacitación del jefe de departamento se llevó a cabo en 2023 y el Departamento de Recursos Humanos del condado continúa ofreciendo capacitaciones DEI de manera regular a través del aprendizaje en línea y un contrato con los Servicios de Personal Cooperativo.
IC4	Ampliar la lista de organizaciones invitadas a contratar con el Condado para incluir un conjunto más diverso de organizaciones.	Medio	Completado - En curso	Adquisitivo	El condado utiliza PlanetBids para publicitar sus productos a un amplio grupo de organizaciones.
IC5	Desarrollar una política de consulta con las diez tribus reconocidas a nivel federal para construir relaciones de trabajo más profundas.	Alto	No iniciado	Servicios de salud	Pendiente de actualización
IC6	Bajo la guía del Oficial de Equidad, revisar los procesos y políticas existentes en cada departamento para determinar el impacto adverso contra los residentes del Condado que son negros, indígenas y personas de color en la prestación o acceso a servicios.	Medio	Sostuvo	HORA	Pendiente de designación del responsable de capital. Sujeto a disponibilidad de fondos.
IC7	Aumenta la prima salarial para empleados bilingües que utilizan varios idiomas en sus puestos.	Alto	Completo	Director de Servicios Humanos	Contratos de unidad negociados en negociación 2024
IC8	Implementar esfuerzos estratégicos de difusión laboral y reclutamiento para atraer un grupo de candidatos más diverso.	Medio	Completado - En curso	HORA	27/11/24: Todas las ofertas de empleo aparecen en los ocho sitios web más importantes centrados en la diversidad a través de Careers in Government. Los trabajos se etiquetan con grupos y asociaciones de diversidad relevantes para mejorar la visibilidad. Las ofertas de empleo se publican en periódicos bilingües locales a pedido de los departamentos del condado, y los anuncios en asociaciones/publicaciones centradas en mujeres y minorías como prioridad según el trabajo. La colaboración con nuestros servicios profesionales de colegios comunitarios locales y organizaciones comunitarias fortalece aún más los canales de reclutamiento. Para mejorar la accesibilidad lingüística, las solicitudes de empleo están disponibles en español, y RR.HH. proporciona traducciones para solicitudes en papel en otros idiomas. Los esfuerzos de publicidad se han ampliado para incluir sitios web adicionales centrados en DEI en varias industrias, incluida la educación superior.

Mejorar la eficiencia operativa mediante la optimización de procesos e implementación de soluciones basadas en tecnología					
Identificación 1	Rediseñar el proceso de contratación para reducir drásticamente el tiempo del ciclo desde la solicitud abierta hasta la fecha de incorporación del nuevo empleado.	Alto	Completado - En curso	HORA	27/11/24: El proceso de reclutamiento y contratación se rige por las Normas de Servicio Civil del Condado de Mendocino (CSR). Recursos Humanos ha identificado áreas de mejora dentro del proceso y está renovando activamente las CSR, que ahora se encuentran en la etapa final de edición con Recursos Humanos y el Asesor Jurídico y luego serán revisadas y adoptadas por la Comisión de Servicio Civil. Algunas de las actualizaciones propuestas tienen como objetivo agilizar los plazos de reclutamiento desde la solicitud abierta hasta la contratación. Además, a veces pueden producirse demoras en el proceso cuando los departamentos del Condado no cumplen con los plazos de contratación establecidos. Para abordar esto, Recursos Humanos ha estado brindando capacitación al personal del departamento sobre la importancia de la puntualidad en las entrevistas y la selección del personal.
ID2	Evaluar la cartera actual de software y aplicaciones del condado en función de criterios predeterminados, como la confiabilidad y la facilidad de uso, entre otros. Identificar y priorizar el software que necesita actualizarse y presupuestarlo en consecuencia.	Medio	Completado - En curso	ÉL	Obtuvo una subvención que financiará la compra e implementación de un software de gestión de subvenciones para todo el condado. Trabaja con AC/TTC para utilizar el software empresarial con la máxima funcionalidad. La implementación mejoró el proceso de nómina, el desarrollo de presupuestos, el desarrollo del libro de presupuestos y el software de transparencia.
ID3	Audite los procesos centrales para llevar adelante la empresa en cada departamento a fin de determinar dónde la tecnología puede contribuir a la eficacia y eficiencia organizacional. Realice un análisis de costo-beneficio de la transición a una solución basada en tecnología y priorice las inversiones en todos los departamentos.	Medio	En curso	Por determinar	He ayudado a los departamentos a implementar una carga de ahorro de tiempo para el ingreso de tiempo como parte del proceso de nómina.
ID4	Establecer expectativas para que cada departamento complete un mínimo de un proyecto de mejora de procesos cada año para mejorar la eficiencia, reducir costos y aumentar el servicio al cliente.	Alto	En curso	Director ejecutivo/director ejecutivo/director general	Se espera que los departamentos proporcionen al menos una actualización de mejora de procesos cada año. BHRS completa específicamente proyectos de mejora de procesos para el tratamiento de trastornos por uso de sustancias en asociación con Partnership Health Plan y, en salud mental, se completan dos proyectos de mejora, uno clínico y otro no clínico, en asociación con agencias contratadas.
Implementar prácticas que apoyen un medio ambiente sostenible y la gestión responsable de los recursos naturales.					
IE1	Fortalecer las comunicaciones internas para brindar acceso equitativo y una mayor comprensión entre los empleados del Condado de la información organizacional, los presupuestos, las decisiones y los cambios emergentes en la dirección.	Alto	Completado - En curso	Se realizan capacitaciones del Equipo Fiscal con ACTTC para los funcionarios de presupuesto educativo y otros empleados en el proceso presupuestario del Condado.	
IE2	Identificar un Oficial de Información Pública para construir un equipo de comunicaciones interdepartamental que aumente el intercambio de información con el público y realice foros públicos periódicos con el objetivo de mejorar la participación y la confianza de la comunidad.	Medio	Sostuvo	Director ejecutivo	Buscando \$\$ para apoyar a PIO
IE3	Simplificar el sitio web del condado para facilitar su uso y acceso a la información.	Medio	En curso	ÉL	Actualización y revisión completa del sitio web del condado. Se ha hecho un esfuerzo importante para simplificar el sitio web del condado y eliminar documentos, enlaces y referencias antiguos. Actualmente se está planificando un proyecto para actualizar completamente el sitio web del condado.
IE4	Ofrece todas las comunicaciones del condado, incluido el sitio web, con una opción en idioma español.	Medio	En curso	Director ejecutivo/director ejecutivo/director general	Actualmente publicamos muchas comunicaciones del condado tanto en inglés como en español. El sitio web del condado tiene una función de traducción a varios idiomas. El informe del director ejecutivo también se presenta en español.
IE5	Ofrecer procesos automatizados y basados en papel para atender las necesidades de diversas comunidades.	Medio	Completado - En curso	Todo	Muchos servicios básicos se ofrecen de forma digital y en papel. Monitoree continuamente las oportunidades y las eficiencias.
IE6	Iniciar proactivamente la colaboración con las jurisdicciones locales para avanzar en las prioridades identificadas en el plan estratégico.	Medio	Sostuvo	Director ejecutivo	Necesito una aclaración

SI	Asegurar la sostenibilidad financiera del Condado				
IF1	Crear un enfoque colectivo para otorgar fondos, desde la investigación de oportunidades de financiación hasta el gasto, con la expectativa de que todos los departamentos colaboren.	Alto	Completado - En curso	Director ejecutivo/División de subvenciones	Obtuvo una subvención para financiar los costos de personal de 0,85 FTE durante 5 años. Ayuda con la financiación de subvenciones. La distribución de subvenciones está en marcha y en funcionamiento en muchos departamentos.
IF2	Identificar nuevas fuentes de dinero para alinearlas con el financiamiento discrecional necesario para ejecutar iniciativas estratégicas.	Alto	En curso	Director ejecutivo	Búsqueda continua de subvenciones que puedan ser aplicables a varios departamentos dentro del condado.
IF3	Anualmente, hacer coincidir el costo de implementación de los objetivos de planificación estratégica con el financiamiento disponible y previsto para garantizar que se puedan lograr las prioridades.	Alto	En curso	Director ejecutivo	Fiscal siempre está buscando, solicitando y escuchando ideas que puedan mejorar la posición financiera del condado.

II. Un condado seguro y saludable					
Identificación del objetivo	Metas y objetivos estratégicos	Prioridad	Estado	Dirigir	Notas
II.A	Proporcionar un enfoque centrado en la persona para ayudar a las personas y familias con escasos recursos a prosperar.				
II.IA	Mejorar la colaboración entre departamentos para brindar un enfoque de puerta única a los servicios para que los miembros de la comunidad puedan acceder a servicios de múltiples departamentos a través de un solo punto de entrada.	Medio	Completo	SS/PH/BH	BH ha aumentado las nuevas colaboraciones y mantenido las colaboraciones existentes para ampliar los servicios, aumentar la resolución de problemas y aumentar la comunicación con los siguientes departamentos: PH, MCSO Corrections and Field, Probation y SS. BH también ha aumentado las colaboraciones con agencias y departamentos externos para aumentar el acceso y los recursos para las personas y las familias. PH ha incrementado nuevas colaboraciones y mantenido las colaboraciones existentes para brindar servicios y recursos ampliados a personas y familias con los siguientes departamentos: Libertad Condicional, Salud Mental y Seguridad Social.
II.A.2	En asociación con Family Resource Centers, Consolidated Tribal Health y otras organizaciones comunitarias locales, diseñar e implementar enfoques para brindar a las personas y familias un acceso más fácil a programas y servicios que se ajusten a sus necesidades, incluido el suministro de información impresa y en línea y oficinas satélite.	Medio	Completo		7/1/25: El DSS contrata a varios socios comunitarios para brindar asistencia y asistencia con las solicitudes a familias e individuos para aumentar el acceso a los programas de asistencia pública. Se proporcionan materiales escritos, así como información sobre cómo acceder a la asistencia pública en línea. El departamento está trabajando en la modernización de las páginas web.
II.A.3	Apoyar los esfuerzos de los socios comunitarios para lograr la seguridad alimentaria y una mejor nutrición entre los residentes del condado.	Medio	Completo		PH cuenta con varios programas que abordan la seguridad alimentaria y la nutrición en distintas edades y etapas de la vida. Estos programas colaboran con socios comunitarios y otros departamentos del condado para ampliar la comunicación, los recursos y la educación comunitaria sobre alimentación y nutrición. Estos programas incluyen Women Infants and Children, CalFresh/Community Wellness y Maternal Child and Adolescent Health. 7/1/25: DSS ofrece reuniones trimestrales de socios de extensión, capacitación anual y apoyo técnico para informar a las organizaciones comunitarias sobre los requisitos del programa CalFresh y las oportunidades para respaldar mejor el alcance del programa.
II.A.4	Aumentar el acceso a servicios y recursos para permitir que los adultos mayores envejezcan en casa.	Medio	Completado - En curso	IHSS	•Utilizó el Programa APS Home Safe para ayudar económicamente a los adultos mayores y dependientes que estaban sin hogar o en riesgo de quedarse sin hogar, permitiéndoles obtener una vivienda o conservar su vivienda actual. Se atendió a 16 personas en el año fiscal 2023. 24. •Proporcionó fondos para contratos con centros para personas mayores locales para apoyar a un trabajador de extensión a tiempo parcial, comidas grupales y brindar servicios de representante financiero para personas que califican. •Proporcionó fondos para complementar la financiación estatal y federal para los programas Meals on Wheels en todo el condado. •Proporcionó fondos a los bancos de alimentos locales para abordar la inseguridad alimentaria de las personas mayores. • Realizó actividades de divulgación relacionadas con la concientización sobre el abuso a personas mayores. •Realizó actividades de extensión para aumentar el número de proveedores de atención disponibles en el Programa de Servicios de Apoyo en el Hogar.

II.B	Brindar servicios de salud pública culturalmente pertinentes que se centren en la prevención y estén guiados por los determinantes sociales de la salud.				
II.B.1	Revisar los programas de salud pública para asegurarse de que estén basados en investigaciones sólidas, conduzcan a resultados positivos y se centren en la prevención.	Alto	Completado - En curso	Filipinas	PH participa activamente en la acreditación y en varias asociaciones de supervisión estatal o de subvenciones en torno a la prestación de programas de salud pública de una manera basada en datos, investigación y prevención. Los programas utilizan planes de estudio basados en evidencia y estrategias de prevención de divulgación.
II.B.2	Desarrollar una estrategia sobre cuál es la mejor manera de involucrar a los trabajadores de salud comunitarios (CHW) para realizar intervenciones culturalmente sensibles en todo el condado y para desarrollar la fuerza laboral profesional de salud pública.	Medio	Completo	Filipinas	PH colabora con agencias comunitarias y enlaces comunitarios para llevar programas y proyectos a las comunidades utilizando enfoques basados en trabajadores de salud comunitarios para ampliar la capacidad de respuesta cultural y la accesibilidad a las opciones de salud pública y fuerza laboral. Varios programas utilizan modelos de trabajadores de salud comunitarios, clasificación y/o promotores para intervenciones que respondan a las necesidades culturales.
II.B.3	Completar solicitudes abiertas para garantizar la dotación de personal adecuada para la ejecución eficaz del programa.	Alto	Completado - En curso	Filipinas	PH justifica la contratación de personal para puestos críticos y obligatorios en programas críticos a fin de garantizar una ejecución eficaz y eficiente del programa. La colaboración administrativa de BH PH ha permitido aumentar la eficiencia y reducir los costos para maximizar los recursos destinados a la ejecución del programa.
II.B.4	Implementar las seis prioridades estratégicas del Departamento de Salud Pública para mejorar la preparación para emergencias, la comunicación externa, las inmunizaciones, la cultura organizacional, la prevención y la colaboración entre el personal y los socios comunitarios.	Alto	Completo	Filipinas	PH Emergency Preparedness ha ampliado la comunicación y la planificación mediante una mayor capacitación, redes sociales y comunicación con socios de la agencia. PH Immunizations ha cubierto vacantes críticas durante el último año y ha aumentado las colaboraciones para clínicas emergentes con escuelas y monitorea las tasas de vacunación del condado. PH ha incrementado las actualizaciones de las redes sociales y el sitio web durante el último año para mejorar la comunicación externa y el intercambio de datos con el público. PH Prevention lleva a cabo y se asocia con otros departamentos del condado y socios externos para asistir a eventos de divulgación y concientización educativa sobre temas de PH. Los cambios organizativos de PH han incrementado el contacto entre unidades y los enfoques colaborativos para la prestación de programas y servicios, aumentando la comunicación entre el personal y los socios comunitarios y la cohesión de las unidades.
II.C	Aumentar el acceso a servicios de salud conductual y de salud pública que se centren en la prevención y estén guiados por los determinantes sociales de la salud.				
II.C.1	Aumentar las asociaciones y la colaboración con los socios comunitarios, incluidas las tribus y los grupos latinos, y las fuerzas del orden para brindar servicios a las personas necesitadas.	Medio	Completado - En curso	Filipinas	PH BH ha trabajado con clínicas locales, CBOS y otros proveedores de atención médica para establecer un consorcio que permite relaciones más sólidas, vínculos y derivaciones adecuadas para brindar el mejor servicio a los clientes. PH & BH ha ampliado sus asociaciones con organizaciones de salud tribales y latinas, incluida la colaboración para una línea telefónica de ayuda para nativos y un mayor tratamiento asistido con medicamentos. El director de HSA asiste a la reunión de la junta directiva de CTHP trimestralmente para brindar actualizaciones y comunicarse con los líderes tribales.
II.C.2	Involucrar a trabajadores de salud comunitarios, promotores y representantes de salud comunitaria para comunicarse con poblaciones de escasos recursos para ayudar a aumentar el acceso a los servicios de salud mental y reducir el estigma asociado.	Medio	Completado - En curso	Filipinas	BHRS emplea a trabajadores de salud comunitarios para trabajar dentro de nuestro Centro de Bienestar y HOPE, el Programa de Vivienda Puente de Salud Conductual y programas de respuesta a crisis y extensión en el campo para brindar seguimiento, conexión y apoyo a las personas para que se conecten con los servicios. Las poblaciones priorizadas con recursos incluyen a los nativos americanos, latinos, LGBTQ+, personas mayores y personas sin hogar. BH se asocia con agencias comunitarias y enlaces comunitarios para llevar programas y proyectos a las comunidades utilizando enfoques basados en trabajadores de salud comunitarios para expandir la capacidad de respuesta cultural y la accesibilidad a las opciones de salud pública y fuerza laboral. Varios programas utilizan modelos de trabajadores de salud comunitarios, clasificación y/o promotores para intervenciones culturalmente receptivas.
II.C.3	Implementar los planes de la Medida B para crear un Centro de Salud Psiquiátrica (PHF), un Centro de Tratamiento Residencial de Crisis (CRT) y un Centro de Capacitación Regional de Salud Conductual.	Alto	En curso	Bhután	El CRT abrió sus puertas el 25 de abril de 2022. El Centro de Capacitación Regional de Salud Conductual abrió sus puertas el 26 de abril de 2022. Se espera que el PHF abra sus puertas en enero de 2026.

II.C.4	Colaborar con los departamentos de salud y servicios humanos del condado para asegurar fondos de subvenciones adicionales de fuentes estatales y federales para abordar las necesidades de salud conductual del condado.				BH busca continuamente subvenciones y recursos de financiación estatales y federales adicionales para ampliar y mantener programas más allá de los mandatos básicos. Algunos ejemplos de financiación obtenida el año pasado incluyen, entre otros: subvenciones PATH Justice Involved, ampliación de los fondos existentes para la respuesta y prevención de opioides, ampliación de la financiación para la financiación de servicios para estudiantes de salud mental, solicitud e implementación de la financiación de vivienda puente para la salud conductual, mitigación de COVID para colaborar entre BH y PH y brindar recursos de prevención para BH y personas sin hogar.
		Medio	Completado - En curso	Bhután	

II.D	Ayudar a las personas a sentirse seguras en sus comunidades.				
II.D.1	Continuar desarrollando e implementando enfoques innovadores para que las organizaciones policiales y los socios de justicia penal trabajen en coordinación con otros departamentos del condado y organizaciones comunitarias para reducir la reincidencia y el encarcelamiento.	Alto	En curso	Seguridad pública	Actualizaciones pendientes
II.D.2	En colaboración con escuelas, organizaciones sin fines de lucro, empleadores, tribus y otras organizaciones, continuar implementando múltiples tipos de soluciones de aplicación de la ley colaborativas orientadas a la comunidad basadas en las mejores prácticas en seguridad pública para aumentar la participación y la comprensión de los ciudadanos.	Medio	En curso	Seguridad pública	Actualizaciones pendientes
II.D.3	Identificar e implementar estrategias que eviten el ingreso de jóvenes al sistema de justicia penal.	Medio	En curso		•Programas de defensa/mentoría, como el Programa de Vida Independiente (ILP), que brindan capacitación, servicios y beneficios para ayudar a los jóvenes actuales y anteriores de hogares de acogida a lograr la autosuficiencia antes y después de dejar el sistema de hogares de acogida. • Servicios de terapia que incluyen terapia cognitiva conductual para ayudar a los niños a abordar creencias y atribuciones distorsionadas o perturbadoras y aprender habilidades que los ayuden a lidiar con los factores estresantes de la vida cotidiana. •Programas integrales en los que asignamos personal para desarrollar planes individualizados que ofrecen una variedad de servicios para ayudar a niños y adolescentes con trastornos emocionales graves (que a veces incluyen jóvenes que enfrentan cargos graves de delincuencia) que de otro modo podrían ser ubicados en instalaciones residenciales. •El cuidado temporal extendido ayuda a estabilizar a los jóvenes adoptivos que se emancipan del sistema de dependencia. • Servicios familiares voluntarios •El Mantenimiento Familiar Voluntario proporciona servicios de apoyo a las familias en riesgo de ser separadas de sus hijos para evitar la necesidad de una custodia protectora. •La reunificación familiar voluntaria ofrece ubicación a niños con trastornos emocionales graves que requieren ser ubicados en un centro de tratamiento residencial, que de otro modo probablemente encajarían en la descripción de la subdivisión (c) de la Sección 300, y que razonablemente se puede esperar que regresen a sus hogares dentro del período de tiempo extendido. •FFPSA y el ILT •La Ley de Servicios de Prevención para las Familias Primero es un programa federal que confía a varias agencias comunitarias la colaboración con el objetivo de brindar servicios de prevención que eviten que los niños “en riesgo inminente” ingresen al sistema de cuidado temporal. •El Equipo de Liderazgo Interinstitucional fomenta las conexiones y la colaboración entre las diferentes agencias de FFPSA para garantizar que las familias en riesgo de ser separadas de sus hijos reciban servicios de prevención efectivos y aboga por políticas que minimicen el uso de la ubicación en hogares de cuidado colectivo mediante la promoción de prácticas basadas en evidencia y la construcción de sólidos sistemas de apoyo comunitario.
II.E	Implementar prácticas que apoyen un medio ambiente sostenible y la gestión responsable de los recursos naturales.				
II.E.1	Desarrollar una estrategia para un suministro de agua sostenible que incluya la identificación de posibles nuevas fuentes de agua, la expansión de los sistemas existentes de distribución de aguas superficiales y el almacenamiento.	Medio	En curso	Director ejecutivo/Agencia del Agua	•El Comité Ad Hoc sobre Sequía se fusionó con el Comité Permanente de Salud Pública, Seguridad y Recursos •Se han enviado múltiples encuestas a los proveedores de agua para identificar necesidades. •BOS asignó para el año fiscal 22/23 \$250,000 de los fondos de Solución de Desastres de PG&E, que estaban destinados a la sequía, para contratar a un consultor y ayudar a crear un Equipo de Recursos Hídricos del Condado de Mendocino y trabajar en conexión con la Extensión de la UC. •Varias agencias en todo el condado de Mendocino han obtenido múltiples subvenciones para ayudar con las estrategias para suministros de agua sostenibles.

II.E.2	Reducir la huella de carbono de las instalaciones y operaciones del condado instalando microrredes solares, comprando vehículos eléctricos, reduciendo el uso de combustibles fósiles, instalando estaciones de carga eléctrica en estacionamientos seleccionados del condado e implementando otras prácticas.	Alto	En curso	Director ejecutivo/Instalaciones	•Proyecto para instalar cargadores de vehículos eléctricos en el centro administrativo del condado y en las oficinas del Departamento de Servicios Sociales de Ukiah
II.E.3	Apoyar la silvicultura, la agricultura y los paisajes sostenibles como política del condado con un enfoque en la reducción de las emisiones de carbono.	Medio	Completo	BOS	•Apoyado en la plataforma legislativa 2025
II.E.4	Colaborar con las tribus locales para incorporar perspectivas tribales en la gestión ambiental, integrando las tradiciones tribales para informar las prácticas de conservación de recursos naturales, la administración a largo plazo y el mantenimiento de nuestros recursos.	Medio	No iniciado	BOS	Pendiente de actualización

III. Una economía próspera					
Identificación del objetivo	Metas y objetivos estratégicos	Prioridad	Estado	Dirigir	Notas
III.A	Apoye una economía vibrante				
III.A.1	Colaborar con socios de desarrollo económico, incluidas jurisdicciones locales y tribus, para identificar acciones que el condado puede tomar para apoyar sus objetivos de desarrollo, expansión y atracción de negocios.	Alto	Completado - En curso	Director Ejecutivo/Desarrollo Económico	2/12/24: La División de Desarrollo Económico se reúne periódicamente con el personal local de la ciudad y las agencias asociadas, además de organizar las reuniones de la Mesa Redonda de Desarrollo Económico donde el personal de las ciudades, la educación y otras agencias de desarrollo económico discuten oportunidades de colaboración.
III.A.2	Implementar políticas y prácticas para facilitar la puesta en marcha y expansión de las empresas.	Medio	No iniciado	BOS	Apoyado en la Plataforma Legislativa 2025
III.A.3	Apoyar políticas que incentiven las operaciones de cultivo legal de cannabis, al tiempo que se garantiza una aplicación agresiva del código para las instalaciones de cannabis no autorizadas.	Alto	Completado - En curso	BOS/Cumplimiento de códigos/Cannabis	El Departamento de Cannabis ha solicitado repetidamente subvenciones con fondos para ser utilizados en apoyo de los cultivadores legales de cannabis. El condado aboga por una legislación a nivel estatal que respalde las necesidades de los cultivadores locales de cannabis. La Sección 10A.17 del Código del Condado de Mendocino se ha revisado varias veces, la más reciente en marzo de 2024, para hacer que la ordenanza de cultivo local sea más eficiente y eficaz. La Junta ha dirigido los recursos de aplicación del código para centrarse en el cultivo ilegal de cannabis en áreas específicas.
III.B	Apoyar el aumento del parque de viviendas en una variedad de niveles de asequibilidad				
III.B.1	Explorar la creación de una iniciativa de vivienda para trabajadores y otros programas creativos para permitir que los empleados del condado puedan vivir en el condado de Mendocino.	Bajo	Completo	Director Ejecutivo/Desarrollo Económico	El condado participa en un programa de préstamos para viviendas para empleados con RCRC

III.B.2	Identificar a un ejecutivo del condado con la responsabilidad de implementar una amplia gama de programas de vivienda, incluidas viviendas a precio de mercado y viviendas para residentes sin refugio, así como identificar y adquirir subvenciones estatales y federales adicionales.	Medio	En curso		Se ha identificado al personal del condado, Megan Van Sant, y ha trabajado en CORE
III.B.3	Entreviste a los desarrolladores y a las partes interesadas de la industria de la vivienda y desarrolle un plan para reducir las barreras y el tiempo relativo a los permisos, según lo permitan los parámetros de las leyes del estado de California.	Medio	En curso	Desarrollo económico	Desarrollo Económico está trabajando en la comunicación con los relacionados para crear una lista de propiedades disponibles para las empresas.
III.B.4	Trabajar con los distritos de agua y alcantarillado para identificar y priorizar la expansión de los servicios donde sea necesario para facilitar la mayor densidad del desarrollo de viviendas.	Alto	No iniciado	Por determinar	Actualizaciones pendientes
III.B.5	Descubrir e implementar estrategias para brindar oportunidades de vivienda permanente y temporal y servicios de apoyo para personas sin hogar.	Medio	No iniciado	Por determinar	Actualizaciones pendientes
III.B.6	Implementar procesos de permisos en línea y funciones de búsqueda de registros para agilizar la construcción y proporcionar al condado fuentes de ingresos adicionales.	Alto	Completo	PBS	Los permisos están disponibles en línea
III.B.7	Crear foros y diálogo con los residentes del condado sobre el valor y la necesidad de oportunidades de vivienda y comerciales.	Medio	En curso	Por determinar	Participar en la cumbre de la vivienda
III.C	Garantizar que todos los residentes del condado tengan acceso a comunicaciones de banda ancha asequibles y confiables.				
III.C.1	Identificar a un empleado del condado para que actúe como Gerente de Banda Ancha para promover y coordinar múltiples iniciativas de banda ancha con organizaciones asociadas, incluida la identificación de fuentes de financiamiento, la obtención de fondos, el desarrollo de estrategias, la movilización de recursos y la gestión de negociaciones.	Alto	Completo	Tony Rakes y Ted Williams	•Tony Rakes ha sido identificado como el administrador de banda ancha del condado.
III.C.2	Asociarse con Broadband Alliance de Mendocino Condado, compañías de telefonía celular, tribus y otros para mejorar el acceso a servicios de banda ancha, inalámbricos y celulares.	Medio	Completo	Tony Rakes y Ted Williams	•Asociación con Golden State Connect Authority y el Consorcio de Banda Ancha de la Costa Norte de North Bay. •Difusión y debate con otras agencias, incluidas tribus y compañías de telefonía celular, para mejorar el acceso a la banda ancha. •Continuar monitoreando para financiamiento adicional y oportunidades.

IV. Un condado preparado y resiliente					
Identificación del objetivo	Metas y objetivos estratégicos	Prioridad	Estado	Dirigir	Notas
IV.A	Aumentar la preparación y la resiliencia ante desastres y emergencias				
IV.A.1	Revisar el Plan de Operaciones de Emergencia del Condado para que sea coherente con las ordenanzas y poderes de emergencia actuales del Condado e implementarlo en consecuencia para garantizar la preparación las 24 horas del día, los 7 días de la semana del Centro de Operaciones de Emergencia (EOC) del Condado.	Alto	En curso	Director ejecutivo/Operaciones de operaciones	2/12/24: El personal de OES está en el proceso de redactar el EOP 2024, en colaboración con los departamentos del condado y los socios del área operativa.
IV.A.2	Desarrollar un sitio para un COE permanente, complementado con instalaciones móviles y/o satelitales, con equipamiento necesario y moderno.	Alto	Completo	Director de la OES	Se ha instalado un centro de operaciones de emergencia permanente en el campus 501 Low Gap. Todos los equipos del centro de operaciones de emergencia se actualizan con fondos de subvención.
IV.A.3	Proporcionar capacitación continua para garantizar que los empleados existentes estén preparados para operar sin problemas el EOC en cualquier momento.	Alto	Completado - En curso	Director de la OES	2/12/24: El personal de OES ha realizado aproximadamente 10 capacitaciones este año calendario. Las secciones de Gestión, Planificación, Logística y Finanzas del EOC han completado su capacitación. Se está programando una capacitación para la Sección de Operaciones.
IV.A.4	Coordinar con organizaciones comunitarias de respuesta a desastres, tribus y otras organizaciones comunitarias y religiosas para publicar mensajes en las redes sociales, brindar programas de capacitación y realizar reuniones públicas en inglés y español en todo el condado sobre el tema de la preparación para emergencias.	Alto	Completado - En curso	Director de la OES	2/12/24: El personal de OES participa en todas las reuniones de VOAD y jefes de bomberos. Se invita a las tribus a las llamadas al área operativa. La OES y la PRRM organizan al menos ocho sesiones de escucha de Prepare CA en todo el condado sobre el tema de la preparación y mitigación de desastres. Las publicaciones en las redes sociales se publican en inglés y español. La OES participa en los medios de comunicación de habla hispana cuando hay una oportunidad; por ejemplo, el año pasado hicieron una entrevista de radio en español con KVVH-FM 88.5 Mendocino.
IV.A.5	Desarrollar un plan integral de gestión de incendios forestales para el condado.	Alto	En curso	Director de la OES	2/12/24: El personal de OES y PRRM está trabajando en la actualización del Plan Comunitario de Protección contra Incendios Forestales, en estrecha colaboración con los socios comunitarios.
IV.B	Garantizar el acceso a servicios de protección contra incendios y médicos de emergencia rurales				
IV.B.1	Apoyar los esfuerzos de reclutamiento de bomberos para departamentos de bomberos remunerados y voluntarios.	Alto	Completado - En curso	BOS	2/12/24: Se aprobó la Medida P el 23/11. El Coordinador de Servicios de Emergencia de la OES colabora regularmente con la planificación y las entrevistas de los entrenamientos para ejercicios contra incendios. El Coordinador de Servicios de Emergencia de la OES forma parte del comité de evaluación de subvenciones de la Fundación Comunitaria y aboga por las necesidades de las agencias de primeros auxilios.
IV.B.2	Trabajar con el Consejo de seguridad contra incendios del condado de Mendocino para desarrollar consejos vecinales de seguridad contra incendios en comunidades de todo el condado.	Alto	Completado - En curso	BOS/PRRM	Esto es algo que sigue ocurriendo: a la MCFSC se le otorgaron 600.000 dólares a lo largo de 5 años para su funcionamiento. El equipo de presupuesto de EO ha priorizado la financiación de la FSC en el pasado.
IV.B.3	Buscar financiación para aumentar el número de ambulancias disponibles con funciones de soporte vital avanzado.	Alto	En curso	Director ejecutivo/SGA	2/12/24: La División de Subvenciones continúa buscando fondos de subvención para ambulancias. La División de Subvenciones asignó fondos de liquidación de PG&E a servicios de transporte y no relacionados con el transporte para equipos.
IV.C	Mejorar y mantener los sistemas de transporte y carreteras y las vías de acceso.				
IV.C.1	Identificar fuentes de financiamiento complementarias para implementar mejoras prioritarias en el sistema vial.	Alto	Completado - En curso	PUNTO	El Departamento de Transporte busca constantemente fuentes de financiación complementarias para mejoras prioritarias del sistema vial. Algunos ejemplos específicos incluyen el Programa de Puentes de Carreteras (HBP), la Cuenta de Mantenimiento y Rehabilitación de Carreteras (RMRA) del Proyecto de Ley Senatorial 1 (SB 1), el Programa de Mejora del Transporte Estatal (STIP), el Programa de Mejora de la Seguridad Vial (HSIP) y las Rutas Seguras a las Escuelas.

IV.C.2	Determinar la viabilidad de aumentar las rutas y los puntos de acceso de la Autoridad de Tránsito de Mendocino e implementar los cambios correspondientes.	Medio	Completo	PUNTO	El condado no puede implementar este punto directamente. La MTA se estableció en 1976 en virtud de un acuerdo de agencia de poderes conjuntos entre el condado y sus cuatro ciudades incorporadas. La MTA se financia principalmente con el 0,255 de la parte estatal del impuesto a las ventas o con fondos de la "Ley de Desarrollo del Transporte de 1971 (TDA)" administrados a través de la Agencia de Planificación del Transporte Regional local (Consejo de Gobiernos de Mendocino, MCOG).
IV.C.3	Fomentar el desarrollo de asociaciones de carreteras a través de la educación y el apoyo público.	Medio	No iniciado	BOS	Actualizaciones pendientes
IV.C.4	Identificar, priorizar y buscar financiamiento para rutas de acceso de emergencia secundarias para áreas con un solo acceso de entrada y salida para mejorar la respuesta ante desastres.	Alto	En curso	PUNTO	2/12/24: PRRM está trabajando en la identificación de todas las áreas de acceso único. PRRM tiene un proyecto con CAL FIRE para la planificación de la ruta de evacuación de East Hills. El personal de EO ha trabajado en la evaluación especial de Sherwood Road. PRRM y Grants continúan buscando financiación de acceso secundario.