

PLAN ESTRATÉGICO QUINQUENAL DEL CONDADO DE  
SONOMA  
2021-2026



# Índice

Introducción ..... 2

Misión, Valores y Principios Rectores ..... 2

Metas y Objetivos del Plan Estratégico ..... 4

Pilar de Comunidades Saludables y Seguras..... 5

Pillar de Escelencia Organizacional ..... 9

Pilar de Equidad Racial y Justicia social ..... 12

Pilar de Acción Climática y Resiliencia ..... 15

Pilar de Infraestructura Resiliente ..... 18

Anexo A: Agradecimientos.....21

Anexo B: Alineación con otras iniciativas del condado.....23

## Introducción

El Plan Estratégico de cinco años del Condado de Sonoma proporcionará el contexto para informar las políticas y los proyectos con prioridad en los próximos cinco años. El plan dirigirá la alineación de los objetivos a corto y largo plazo en las operaciones y presupuestos, y así nuestras acciones reflejarán un sentido claro de propósito y progreso significativo.

Cada objetivo en el Plan Estratégico se le ha asignado los departamentos que dirigirán las acciones y los que van a participar. Esos departamentos identificarán el plan de la puesta en práctica requerido para alcanzar cada objetivo. La meta es lograr cada objetivo para el final de 2026. Sin embargo, la cronología para la puesta en práctica variará de acuerdo a muchos factores, incluyendo la complejidad del objetivo, la contribución de los socios y de la comunidad, la capacidad y la disponibilidad de la mano de obra, la disponibilidad del presupuesto, y la coordinación eficaz con los socios del condado. Los planes de implementación se revisarán regularmente para determinar su éxito en el cumplimiento de los hitos establecidos en los objetivos, y se integrarán en los planes de trabajo y en el presupuesto, del departamento.

## Misión, Valores, y Principios Rectores

### Misión

Una misión es un resumen formal de los propósitos y valores de una organización. La declaración de la misión del Condado de Sonoma es ***“Enriquecer la calidad de la vida en el Condado de Sonoma a través de servicios públicos superiores.”***

### Valores

Los valores representan las creencias fundamentales que una organización desea fomentar con sus acciones y en la búsqueda de su misión. Dan forma a la cultura del condado e informan las prioridades y las estrategias que elegimos. Los cinco valores principales del condado son:

1. Equidad

La equidad es el resultado por el cual no se puede diferenciar los marcadores críticos de salud, bienestar y riqueza por raza o etnia, y un proceso por el cual valoramos explícitamente las voces y contribuciones de las personas de color, de bajos ingresos y otras personas sub representadas y comunidades desatendidas que identifican soluciones para lograr ese resultado.

2. Excelencia

La excelencia es el compromiso con un servicio público superior al garantizar que todos los procesos y las operaciones sean los necesarios, bien definidos, y diseñados eficientemente.

3. Rendición de cuentas

La rendición de cuentas es asumir la responsabilidad de nuestras acciones siendo fiscalmente responsables y orientadas a resultados, de modo que nuestro éxito esté alineado con los resultados de la comunidad.

4. Colaboración

La colaboración es garantizar que se incluyan en la discusión a las personas adecuadas, desde los socios de la ciudad, los actores interesados en la comunidad, los empleados y el público, de modo que podamos trabajar juntos para apoyar los valores y la visión comunes para alcanzar las metas compartidas.

5. Innovación

La innovación en las operaciones del condado es crear un ambiente para que el personal del condado promueva proyectos, apoyando nuevas ideas y crezca la eficacia, y desarrollar soluciones que tengan el más grande beneficio público.

### **Principios rectores**

Los principios rectores son las filosofías generales que se aplican a cada uno de los cinco pilares del Plan Estratégico. Junto con nuestros valores, estos principios influenciarán cómo el condado toma decisiones, fija políticas, asigna los recursos, estrategias de los instrumentos y mide resultados.

- Equidad geográfica

El acceso a los servicios debe ser equitativo y distribuido a través del condado.

- Apalancamiento de fondos

Usando estrategias de financiamiento innovadoras y concesiones optimizadas, el condado puede avanzar en sus prioridades estratégicas sin afectar el suministro de los servicios básicos.

- Colaboraciones con las ciudades y los actores principales de la comunidad

La colaboración con las jurisdicciones locales y las partes interesadas de la comunidad es esencial para avanzar en las prioridades estratégicas de todo el condado. Trabajando juntos, servimos mejor a la comunidad.

## Metas y objetivos del Plan Estratégico

En las siguientes secciones se definen las metas y objetivos para cada uno de los cinco pilares del Plan Estratégico. También, cada sección incluye una explicación de por qué ese pilar fue seleccionado como una de las prioridades estratégicas del condado. Para cada objetivo, se identifica el departamento o agencia del condado que será responsable de implementar el objetivo de alcanzar el objetivo general.



**Metas** son los resultados que queremos lograr. El destino. Basado en una idea importante o futuro deseado.

**Objetivos** son la medida del progreso que se necesita para lograr las metas.

**Planes de Implementación** son los pasos necesarios para convertir estrategias en acciones con el fin de alcanzar los objetivos y metas más amplios.

### Intersecciones

Varias metas y objetivos del Plan Estratégico tienen intersecciones con otros pilares o metas en otras iniciativas del condado. Las intersecciones se observan con los símbolos siguientes:

#### Pilares del Plan Estratégico

	Pilar de Comunidades Saludables y Seguras		Infraestructura Resiliente
	Pilar de Equidad Racial y Justicia Social		Acción por el Clima y Resiliencia
	Pilar de Excelencia Organizacional		

#### Otras iniciativas del condado (véase el Anexo B para más detalles)

	Plan de acción de la recuperación económica
	Marco de la recuperación y de la resiliencia

## Pilar de Comunidades Saludables y Seguras

Proporcionar acceso equitativo a vivienda de calidad, a la salud, y a los servicios humanos para todos.

### ¿Por qué las comunidades sanas y seguras son un pilar del Plan Estratégico?

El bienestar colectivo y la prosperidad del Condado de Sonoma son afectados al asegurar que el Condado de Sonoma proporciona calidad y viviendas equitativas, así como salud y servicios humanos para todos.

### Integración del sistema de cuidado del Condado de Sonoma

Históricamente, los servicios prestados por el Condado de Sonoma han sido dispares y aislados. En abril de 2017, la Junta de Supervisores prioriza el fortalecimiento del Sistema de La Red de Seguridad del Condado, que identifica a los residentes más vulnerables y desarrolla estrategias coordinadas para mejorar su bienestar, autosuficiencia y recuperación. Bajo la iniciativa de ACCES (por sus siglas en inglés), los departamentos de la Red de Seguridad del Condado de Sonoma, incluyendo el Departamento de Servicios Médicos, Departamento de Servicios Humanos, Comisión del desarrollo de la comunidad, Ayuda para los niños, Defensor Público, Fiscal del distrito, Libertad condicional, Oficina del Sheriff, y Organizaciones basadas en la comunidad, están trabajando activamente para integrar servicios para asegurarse de que los miembros de la Comunidad del Condado de Sonoma reciban cuidado coordinado, no importa cómo el individuo se incorpora al sistema de la Red de Seguridad. Puede encontrar más información sobre ACCESS en: <http://sonomacounty.ca.gov/CAO/Projects/ACCESS-Sonoma/> .

## Objetivos y Metas de Comunidades Saludables y Seguras

### Meta 1: Ampliar el sistema integrado de atención para abordar las brechas en los servicios a los más vulnerables del Condado.

Objetivo 1: Buscar las leyes que eliminen las barreras en el intercambio de datos entre los departamentos de La Red de Seguridad (Servicios Humanos, Servicios de Salud, Comisión de Desarrollo Comunitario, Libertad Condicional, Manutención de Niños y otros) para el 2023.

*Jefe de departamento: Oficina del Administrador del Condado*

*Participantes: Departamentos de la Red de Seguridad*

Objetivo 2: Identificar las brechas en el sistema de servicios de la Red de Seguridad e identificar las áreas donde los departamentos pueden abordar esas brechas directamente, y buscar orientación de la Junta cuando se necesiten recursos adicionales y/o dirección de políticas.



*Jefe(s) de departamento: Departamentos de Servicios de Salud y Servicios Humanos*

*Participantes: Departamentos de la Red de Seguridad*

Objetivo 3: Crear un enfoque de "no hay puerta equivocada" donde los clientes que necesitan servicios en varios departamentos y programas puedan acceder a la matriz de servicios necesarios independientemente de dónde entran en el sistema.



*Jefe(s) de departamento: Departamentos de Servicios de Salud y Servicios Humanos*

*Participantes: Departamentos de la Red de Seguridad*

## **Meta 2: Establecer una distribución equitativa de servicios basada en los datos de los mismos**

Objetivo 1: Los Departamentos de la Red de Seguridad comenzarán a realizar un seguimiento de los datos utilizando la rendición de cuentas basada en resultados (RBA, por sus siglas en inglés) para que los programas clave establezcan medidas de resultados comunes, como un mayor acceso a los servicios y la utilización por parte de las comunidades de color, o la disminución de los índices de falta de vivienda y pobreza en todo el condado.



*Jefe de departamento: Departamento de Servicios Humanos*

*Participantes: Departamentos de la Red de Seguridad y Oficina del Administrador del Condado*

Objetivo 2: Desarrollar e implementar herramientas de seguimiento de paneles para recopilar datos sobre medidas de resultados comunes en los departamentos de la Red de Seguridad para el año 2026

*Jefe de departamento: Departamento de Servicios Humanos*

*Participantes: Departamento de la Red de Seguridad y Departamento de Sistemas de Información*

Objetivo 3: Para el año 2026, haber identificado y eliminado la falta de datos para los grupos sub representados, y colaborar con la comunidad para implementar medidas para mitigar los impactos negativos causados por la falta de acceso a los servicios por parte de grupos raciales y étnicos que estén desatendidos desproporcionadamente.



*Jefe(s) de departamento: Departamento de Servicios de Salud, Departamento de Servicios Humanos y Oficina de Equidad*

## **Meta 3: En colaboración con las ciudades, aumentar el desarrollo de viviendas asequibles cerca del transporte público y fácil acceso a los servicios.**

Objetivo 1: Para el 2026, haber re zonificado 59 sitios urbanos no incorporados adecuados para el desarrollo de viviendas, aumento de la densidad permitida de 354 unidades a 2,975 unidades, y asociarse con los desarrolladores y la comunidad para abrir camino en tantos sitios como sea posible.



*Jefe(s) de departamento: oficina de permisos*

*Participantes: Comisión de Desarrollo Comunitario y Oficina del Administrador del Condado*

Objetivo 2: Identificar y aprovechar las fuentes de financiación de subvenciones para el desarrollo permanente de viviendas asequibles y de apoyo.

*Jefe(s) de departamento: Comisión de Desarrollo Comunitario*

Objetivo 3: Crear incentivos para que los desarrolladores promuevan el desarrollo de viviendas asequibles en el condado.



*Jefe(s) de departamento: Comisión de Desarrollo Comunitario y Permisos de Sonoma*

**Meta 4: Reducir cada año en un 10%, la población general de personas sin hogar del condado, mediante la mejora de los servicios a través de una mejor coordinación y colaboración.**

Objetivo 1: Llevar a cabo una revisión de pares en los condados vecinos, otras agencias y modelos exitosos en otros estados para identificar las mejores prácticas para prevenir y reducir la falta de vivienda a través de varias opciones de vivienda y modelos de servicio de apoyo.

*Jefe(s) de departamento: Departamento de Servicios de Salud, Departamento de Servicios Humanos y Comisión para el Desarrollo Comunitario*

Objetivo 2: Para el 2023, haberse asociado con las ciudades para construir un Plan Estratégico para la prevención de personas sin hogar y estrategias de vivienda.

*Jefe(s) de departamento: Comisión para el Desarrollo de la Comunidad*

Objetivo 3: Aumentar la inversión en programas que tratan las causas subyacentes de la falta de vivienda, incluyendo el abuso de sustancias, enfermedades mentales, pobreza y falta de vivienda asequible.

*Jefe(s) de departamento: Departamento de Servicios de Salud, Departamento de Servicios Humanos y Comisión para el Desarrollo Comunitario*

*Participantes: Oficina del Administrador del Condado*

Objetivo 4: Para el 2022, crear una herramienta de recursos de vivienda para los departamentos de la Red de Seguridad para ayudar de manera eficiente a que los residentes accedan a viviendas disponibles.

*Jefe(s) de departamento: Departamento de Servicios de Salud y Departamento de Servicios Humanos*

*Participantes: Departamentos de la Red de Seguridad*

Objetivo 5: Continuar colaborando con socios locales, incluyendo Continuum of Care, para avanzar en la planificación y las políticas para abordar la falta de vivienda.

*Jefe(s) de departamento: Comisión para el Desarrollo de la Comunidad*

**Meta 5: Continuar invirtiendo en seguridad pública para que los residentes y visitantes se sientan seguros en nuestra comunidad.**

Objetivo 1: Continuar invirtiendo en reactividad cultural y capacitación y técnicas de reducción para la fuerza laboral policial del Condado.

*Jefe(s) de departamento: Oficina del Sheriff*

*Participantes: Recursos Humanos, Oficina de Equidad, IOLERO*

Objetivo 2: Integrar mejor los servicios y las entregas en los departamentos de la Red de Seguridad.

*Jefe(s) de departamento: Departamento de Servicios de Salud y Departamento de Servicios Humanos*

*Participantes: Departamentos de la Red de Seguridad*

Objetivo 3: Para el año 2023 evaluar y determinar el programa de respuesta comunitaria más adecuado para responder a las personas en la comunidad que experimentan una emergencia psiquiátrica, incluyendo un análisis de si hay que expandir el Equipo de Apoyo Móvil, y llevar una recomendación a la Junta de Supervisores.

*Jefe(s) de departamento: Departamento de Servicios de Salud*

*Participantes: Recursos Humanos, Oficina de Equidad, Oficina del Sheriff, IOLERO y Salud Conductual*

Objetivo 4: A finales de 2022, ampliar las alternativas de detención con el objetivo de reducir la población carcelaria, desde niveles pre pandémicos, en un 15%, al mismo tiempo que se reduce la reincidencia entre la población de delincuentes supervisados.

*Jefe (s) de departamento: Libertad condicional*

*Participantes: Oficina del Sheriff, Defensor Público y Fiscal de Distrito*

Objetivo 5: Llevar a cabo campañas de divulgación y participación con las comunidades para construir y fortalecer las relaciones entre la comunidad y las fuerzas del orden, incluyendo enseñar la diferencia entre llamar al 2-1-1 y al 9-1-1.

*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado*

*Participantes: Departamento de Servicios de Salud, Departamento de Servicios Humanos, Oficina del Sheriff e IOLERO*

## Pilar de Excelencia Organizacional

Ser una organización innovadora, eficaz, comprometida y transparente centrada en programas y servicios de calidad

### ¿Por qué la Excelencia Organizacional es un pilar del Plan Estratégico?

El condado de Sonoma, con sus 27 departamentos y más de 4000 empleados, brinda cientos de servicios a la comunidad. Estos servicios protegen, preservan, apoyan y mejoran el bienestar del condado de Sonoma, sus residentes y visitantes. Los ejemplos van desde servicios de apoyo a nuestros residentes más vulnerables, administran elecciones, brindan espacios abiertos para la recreación, conservación y mejora de nuestras calles y carreteras, garantizan las protecciones ambientales y una planificación sólida, protegen la seguridad de nuestros residentes, defienden la justicia y responden y recuperan en tiempo de desastres y emergencias.

### ¿Por qué centrarse en la Excelencia Organizacional?

Para servir a los residentes del Condado de Sonoma y cumplir con los mandatos estatales y federales, la organización del condado debe desempeñarse al máximo. Debe ser eficiente y eficaz, al mismo tiempo que fiscalmente responsable. Las operaciones fiscales deben ser sólidas y transparentes. La tecnología y los procesos deben maximizar la eficiencia y la prestación de servicios. Los empleados deben estar comprometidos y sentirse satisfechos con el trabajo para que se sientan inspirados a brindar un servicio excelente. La fuerza laboral del condado debe reflejar la composición demográfica del condado para que podamos satisfacer mejor las necesidades de nuestra diversa comunidad. Los ingresos y los flujos de financiación deben aprovecharse tanto como sea posible. La comunicación y el compromiso con los residentes del Condado de Sonoma deben resultar en servicios que satisfagan las necesidades de nuestros residentes.

## Metas de Excelencia Organizacional

### Meta 1: Fortalecer la eficacia operativa, la confiabilidad fiscal y la rendición de cuentas

Objetivo 1: Alinear las prioridades estratégicas, la política y los objetivos operativos de la Junta de Supervisores con la financiación y los recursos.

*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado*

Objetivo 2: Establecer una lista maestra de necesidades de tecnología que respalden las mejoras operativas y de servicio para mediados de 2022, identificar soluciones empresariales y desarrollar estrategias fiscales para financiar e implementar mejoras.

*Jefe (s) de departamento: Departamento de sistemas de información y oficina del Administrador del Condado*



Objetivo 3: Establecer expectativas y medidas de desempeño en el área de servicio al cliente para todos los departamentos del condado.

*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado y recursos humanos*

*Participantes: Todos los departamentos del condado*

Objetivo 4: Agilizar los procedimientos administrativos y los flujos de trabajo de rutina y delegar más autoridad de firma a los jefes de departamento para redirigir los recursos de la fuerza laboral a prioridades más estratégicas.

*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado y Departamento de Servicios Generales*

Objetivo 5: Alinear las pautas de adquisiciones y subvenciones con las prioridades estratégicas y los principios de equidad racial. 

*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado y Departamento de Servicios Generales*

Objetivo 6: Desarrollar estructuras de capacitación y de personal que apoyen de manera efectiva el trabajo de los servicios para los desastres y las operaciones de emergencia, particularmente en los eventos continuos y de gran escala. 

*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado y Departamento de Manejo de Emergencias*

## **Meta 2: Aumentar el intercambio de información y la transparencia y mejorar la participación del condado y la comunidad**

Objetivo 1: Realizar una encuesta de satisfacción de la comunidad para identificar las expectativas de referencia.

*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado*

Objetivo 2: Utilizar los resultados de la encuesta, desarrollar y lanzar una estrategia de participación y divulgación comunitaria, establecer un proceso de participación y colaboración, y asegurar que la estrategia incluya a todas las poblaciones desatendidas para fines de 2022. 

*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado*

*Participantes: Oficina de Equidad*

Objetivo 3: Asegurar que el proceso y la información presupuestaria del condado sean comprensibles, accesibles y estén en un formato que permita al público identificar las inversiones y los fondos del condado para las iniciativas y los servicios importantes.

*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado*

**Objetivo 4:** Para el 2022 haber desarrollado un nuevo sitio web que sea más amigable para el cliente, centrado en la comunidad y que apoye las necesidades del condado y de la comunidad.  
*Jefe (s) de departamento: Departamento de sistemas de información y oficina del Administrador del Condado*

**Objetivo 5:** Desarrollar estrategias que mejoren el intercambio de información y conocimientos dentro y entre los departamentos del condado.  
*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado y recursos humanos*  
*Participantes: Departamento de sistemas de información*

**Meta 3: Llegar a ser el empleador de elección con una fuerza laboral diversa que refleje nuestra comunidad, y un empleador con una cultura laboral positiva que forje empleados comprometidos y desarrollados.**

**Objetivo 1:** Implementar programas e identificar oportunidades para apoyar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados y un entorno laboral positivo, incluida una política de teletrabajo.  
*Jefe (s) de departamento: Recursos Humanos*



**Objetivo 2:** Realizar una encuesta de participación entre los empleados para mediados de 2022 y, basándose en los datos de la encuesta, desarrollar e implementar estrategias para incorporar los resultados de la encuesta en la planificación operativa futura.  
*Jefe (s) de departamento: Recursos Humanos*



**Objetivo 3:** Apoyar el crecimiento y la retención profesional de los empleados invirtiendo en programas de capacitación, desarrollo y liderazgo de alta calidad.  
*Jefe (s) de departamento: Recursos Humanos*



**Meta 4: Buscar subvenciones para mejorar los programas y la infraestructura**

**Objetivo 1:** Asegurar un total de \$60 millones de dólares en subvenciones para el 2026 para prioridades estratégicas, incluidas herramientas tecnológicas, resiliencia climática y otros proyectos de capital.  
*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado*

## Pilar de Equidad Racial y Justicia Social

Lograr la equidad racial en la condición de servicios del condado y asegurar una fuerza laboral que refleje la comunidad a la que servimos

### ¿Por qué la Equidad Racial es un pilar del Plan Estratégico?

El bienestar y la prosperidad colectivos del Condado de Sonoma se ven afectados por importantes desigualdades raciales. Al centrarse en la equidad racial y la justicia social en el Plan Estratégico, la Junta de Supervisores puede comenzar a institucionalizar la equidad y abordar los impactos dispares en las personas de color, tanto internamente como organización y en la comunidad.

### ¿Por qué empezar con la equidad racial?

Los datos muestran que las mayores disparidades ocurren a lo largo de líneas raciales y socioeconómicas. Si el Condado de Sonoma quiere empezar a cerrar esas brechas, tenemos que empezar por ahí. Las investigaciones y las mejores prácticas a nivel nacional muestran que los programas de equidad exitosos comienzan con ver y abordar explícitamente la raza, y reconociendo el papel de nuestro gobierno en la eliminación de las desigualdades. Esto nos permite desarrollar un marco con el que centramos a las comunidades de color en el diseño y la ejecución de nuestro programa, y mejoramos los resultados para todos los miembros de la comunidad.

## Metas de Equidad Racial y Justicia Social

### **Meta 1: Fomentar una cultura organizacional del condado que apoye el compromiso de lograr la equidad racial.**

Objetivo 1: Establecer un equipo central de equidad para mediados de 2021 para promover iniciativas de equidad en todos los departamentos en colaboración con la Oficina de Equidad.

*Jefe (s) de departamento: Oficina de Equidad*

Objetivo 2: Invertir en un programa de aprendizaje de equidad racial en curso y en continuo desarrollo, que incluya la comprensión de la distinción entre racismo institucional, estructural, interpersonal e individual, para los líderes y el personal del condado para finales de 2021.

*Jefe (s) de departamento: Oficina de Equidad y Recursos Humanos*

Objetivo 3: Llevar a cabo una evaluación de referencia para mediados de 2021 sobre la conciencia y la comprensión de la equidad racial entre el personal del condado y desarrollar un proceso para evaluar el progreso anualmente.

*Jefe (s) de departamento: Oficina de Equidad*

Objetivo 4: Desarrollar una comprensión compartida de los conceptos clave de equidad racial en todo el condado y su liderazgo.

*Jefe (s) de departamento: Oficina de Equidad*

**Meta 2: Implementar estrategias para que la fuerza laboral del condado refleje la demografía del condado en todos los niveles.**

Objetivo 1: Identificar oportunidades para mejorar los procesos de reclutamiento, contratación, desarrollo de empleados y promoción para reflejar el valor de tener las perspectivas de las personas de color representadas en todos los niveles de la fuerza laboral del condado. 

*Jefe (s) de departamento: Oficina de Equidad y Recursos Humanos*

Objetivo 2: Implementar estrategias en todo el condado para reclutar, contratar, desarrollar, promover y retener a los empleados de color del condado, producir una boleta de calificaciones anual que evalúe el progreso y actualizar las estrategias según sea necesario. 

*Jefe (s) de departamento: Recursos Humanos*

**Meta 3: Garantizar la equidad racial en todas las decisiones de política del condado y la prestación de servicios.**

Objetivo 1: Establecer una herramienta de análisis de equidad racial para 2022 para que los departamentos la utilicen en la toma de decisiones internas, decisiones e implementación de políticas y prestación de servicios.



*Jefe (s) de departamento: Oficina de Equidad*

Objetivo 2: Establecer informes periódicos y disponibles públicamente sobre la equidad racial en las políticas, programas y servicios del condado. 

*Jefe (s) de departamento: Oficina de Equidad*

**Meta 4: Involucrar a grupos de partes interesadas y miembros de la comunidad para desarrollar prioridades y promover la equidad racial.**

Objetivo 1: Establecer un proceso de participación y colaboración con miembros de la comunidad y grupos de partes interesadas, y lanzar una estrategia de participación comunitaria para fines de 2022 con un enfoque en la equidad racial.. 

*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado*

*Participantes: Oficina de Equidad*

**Objetivo 2:** Colaborar con grupos de partes interesadas y miembros de la comunidad para desarrollar estrategias de equidad racial para la respuesta de emergencia, la recuperación económica y esfuerzos de planificación de la resiliencia del condado. 

*Jefe (s) de departamento: Oficina de Equidad*

*Participantes: Oficina del Administrador del Condado, Junta de Desarrollo Económico y Departamento de Manejo de Emergencias*

**Objetivo 3:** Comenzar a implementar estrategias para la participación habitual comunitaria para guiar los esfuerzos de equidad racial.

*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado y Oficina de equidad*

**Objetivo 4:** Desarrollar y establecer una política de acceso al idioma para el condado de Sonoma para finales de 2021.

*Jefe (s) de departamento: Oficina de Equidad*

## Pilar de Acción Climática y Resiliencia

Hacer que el Condado de Sonoma sea neutro en carbono para el 2030

### ¿Por qué la acción climática y la resiliencia son un pilar del Plan Estratégico?

El Condado de Sonoma, la nación y el bienestar social, económico y ambiental colectivo del mundo se ven afectados por importantes eventos de cambio climático. Al centrarse el Plan Estratégico en la acción climática y la resiliencia, la Junta de Supervisores puede movilizar los esfuerzos de todo el condado para mitigar y prevenir el cambio climático. En paralelo con la preparación, la adaptación y la resiliencia, la organización y la comunidad sobrevivirán y prosperarán.

### ¿Por qué centrarse en la acción climática y la resiliencia?

Con las consecuencias devastadoras en salud y en la economía por el cambio climático, el Condado de Sonoma debe actuar de forma urgente. Dirigido por la ciencia, y en conjunto con las comunidades del estado, nacionales e internacionales, podemos asegurar un clima habitable para la juventud de hoy y las generaciones futuras. Desde el 2013, el condado ha experimentado sequías severas, fuegos devastadores, inundaciones continuas y año tras año, temperaturas más elevadas. Cada uno de estos acontecimientos sin precedentes es un recordatorio de los impactos inmediatos del cambio climático. Solamente trabajando para prevenir y para atenuar el cambio climático se evitarán impactos peores en la emergencia del clima y construirá un comunidad en Sonoma más fuerte, sana, resistente y favorable para toda la comunidad.

## Metas de Acción Climática y Resiliencia

### Meta 1: Continuar invirtiendo en estrategias de resistencia y preparación para incendios forestales

Objetivo 1: Brindar recursos educativos a la comunidad que promuevan y faciliten la construcción de viviendas nuevas y existentes más resistentes al fuego y neutras en carbono.

*Jefe (s) de departamento: Departamento de Servicios Generales y Permiso Sonoma*



Objetivo 2: Ampliar el alcance y la educación sobre el manejo de la vegetación y proporcionar recursos adicionales a los propietarios de tierras para ayudar a mitigar el riesgo de incendios.

*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado*

*Participantes: Sonoma Water and UC Cooperative Extension*



Objetivo 3: Aprovechar la financiación de subvenciones para apoyar el programa sostenible de gestión de la vegetación.

*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado*



*Participantes: Ag + Open Space, Permit Sonoma, Sonoma Water y Departamento de Manejo de Emergencias*

## **Meta 2: Invertir en la comunidad para mejorar la resiliencia y convertirse neutras en carbono para el 2030**

Objetivo 1: Apoyar la tecnología de micro red eléctrica de eliminación de carbono en las comunidades y la resiliencia de la red de energía para reducir el impacto de la pérdida de energía eléctrica durante los cortes y los desastres naturales (inundaciones, incendios, terremotos) a través de la educación y la promoción legislativa, dando prioridad a la infraestructura crítica y las poblaciones vulnerables.



*Jefe (s) de departamento: Departamento de Servicios Generales y Oficina del Administrador del Condado*

Objetivo 2: Proporcionar \$ 20 millones de dólares en financiamiento para el 2026 que incentive a los administradores de propiedades e inquilinos a modernizar las viviendas multifamiliares existentes para lograr edificios neutros en carbono.

*Jefe (s) de departamento: Servicios Generales y la Recaudación de impuestos, Auditoría-Contraloría-Tesorería*

Objetivo 3: Asociarse con instituciones educativas, asociaciones comerciales, empresas y organizaciones sin fines de lucro para establecer programas de desarrollo de la fuerza laboral que se centren en tecnologías de construcción resilientes y neutras en carbono para el 2023.

*Jefe (s) de departamento: Departamento de Servicios Humanos*

*Participantes: Junta de Desarrollo Económico y Departamento de Servicios Generales*

## **Meta 3: Hacer que todas las instalaciones del condado sean libres de carbono, cero residuos y resilientes**

Objetivo 1: Diseñar o modernizar las instalaciones del condado para que sean neutras en carbono, cero desperdicios e incorporen técnicas y materiales de construcción resistentes.



*Jefe (s) de departamento: Departamento de Servicios Generales*

Objetivo 2: Diseñar o modernizar las instalaciones del condado que promuevan y maximicen el trabajo a distancia para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por los desplazamientos de los empleados.



*Jefe (s) de departamento: Departamento de Servicios Generales*

Objetivo 3: Invertir en instalaciones propiedad del condado, establecer tecnología de micro red eléctrica de eliminación de carbono y mejorar la resiliencia de la red de energía para reducir el impacto de la pérdida de la misma durante cortes de energía y desastres naturales (inundaciones, incendios, terremotos), dando prioridad a la infraestructura crítica como las instalaciones de comando y comunicaciones.



*Jefe (s) de departamento: Departamento de Servicios Generales*

#### **Meta 4: Maximizar la sostenibilidad y la reducción de emisiones en todos los vehículos de la flota del condado**

Objetivo 1: Cuando sea posible, eliminar gradualmente los automóviles, camionetas y camionetas de servicio liviano que funcionan con gasolina (propia o arrendada) del condado para lograr un 30% de flota de vehículos livianos con cero emisiones para el 2026.



*Jefe (s) de departamento: Departamento de Servicios Generales*

Objetivo 2: Invertir en el programa *Clean Commute* para empleados del condado para promover el uso de modos alternativos de transporte, incluidos incentivos para bicicletas y viajes compartidos, y soluciones de última milla que conecten las estaciones de autobús y tren con los lugares de trabajo del condado.

*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado Participantes: Departamento de Servicios Generales y Recursos Humanos*

Objetivo 3: Actualizar la infraestructura existente de la estación de carga de vehículos eléctricos propiedad del condado para el 2023.



*Jefe (s) de departamento: Departamento de Servicios Generales*

#### **Objetivo 5: Maximizar las oportunidades para la mitigación del cambio climático y la adaptación a través del trabajo de conservación de los terrenos y políticas de uso del suelo**

Objetivo 1: Para el 2025, actualizar el Plan General del Condado y otros documentos de planificación del condado y especiales del distrito, para incorporar el lenguaje de la política e identificar áreas dentro del condado que tienen el potencial de maximizar el secuestro de carbono y brindar oportunidades para la adaptación al cambio climático. El enfoque de estas acciones será aumentar la resiliencia general del paisaje y las especies, reducir el riesgo de incendios e inundaciones y abordar el aumento del nivel del mar y la pérdida de biodiversidad.

*Jefe (s) de departamento: Permiso de Sonoma, Sonoma Water y Ag + Open Space*

Objetivo 2: Desarrollar políticas para maximizar el secuestro de carbono y para reducir al mínimo la pérdida de sumideros neutros en carbono, incluyendo viejos bosques de crecimiento, el Laguna de Santa Rosa, y los pastizales promover la gerencia de la tierra de uso agrícola y de uso abierto para maximizar el secuestro de carbono. Desarrollar un marco y las políticas que incentiven la colaboración con los propietarios de terrenos privados y públicos.

*Jefe (s) de departamento: Ag + Espacio abierto*

*Participantes: Comisión agrícola, pesos y medidas y la oficina de Extensión Cooperativa UC*

## Pilar de Infraestructura Resiliente

Mejorar la resistencia de la comunidad contra incendios y otros peligros, invirtiendo en instalaciones e infraestructura del condado; incluyendo las calles y carreteras, edificios, propiedades y comunicaciones y protección contra las inundaciones.

### ¿Qué es resiliencia?

La comunidad, la infraestructura, y la capacidad de los sistemas relacionados para mitigar, adaptar o responder positivamente a todos los peligros (incluyendo incendios forestales, inundaciones, terremotos y seguridad cibernética), y de transformar de forma que restauren, mantengan y mejoren las funciones esenciales.

### ¿Por qué la infraestructura resiliente es un pilar de un Plan Estratégico?

Algunas de las calles y carreteras, puentes, redes de comunicaciones y edificios públicos existentes en el Condado de Sonoma no fueron diseñados según estándares modernos capaces de soportar los impactos de incendios, inundaciones, eventos sísmicos y de seguridad pública o apagones de energía eléctrica. Nuestra infraestructura envejecida requiere rehabilitación, reemplazo e inversiones continuas para mejorar los servicios a la comunidad. Crear infraestructura resiliente es una inversión en el futuro del Condado de Sonoma y fundamental para asegurar una base económica saludable para la comunidad. A través de este pilar del Plan Estratégico, la Junta de Supervisores puede movilizar los esfuerzos en todo el condado para la preparación, mitigación y prevención de los impactos comunitarios causados por emergencias y desastres naturales.

## Objetivos de Infraestructura Resiliente

### Meta 1: Invertir en edificios y tecnología del condado para mejorar la prestación de servicios y mejorar la movilidad de los empleados

Objetivo 1: Diseñar el nuevo centro del condado para que sea neutro en carbono y cero residuos; perseguir la reducción de carbono y los planes de cero residuos para las restantes instalaciones del condado.



*Jefe (s) de departamento: Departamento de Servicios Generales*

Objetivo 2: Adoptar estándares de diseño para proyectos de mejora de oficinas del condado para maximizar las oportunidades de teletrabajo e incorporar estándares de espacio de estación de trabajo revisados.

*Jefe (s) de departamento: Departamento de Servicios Generales y Recursos Humanos*

Objetivo 3: Desarrollar e implementar herramientas tecnológicas que mejoren la capacidad de los empleados para trabajar de forma remota y promover modelos de prestación de



servicios virtuales con el fin de reducir las necesidades de espacio de las instalaciones del condado.

*Jefe (s) de departamento: Departamento de Servicios de Información*

*Participantes: Departamento de Servicios Generales*

**Objetivo 4:** Establecer centros resilientes de servicios de vecindario/regionales y satelitales con acceso a los sistemas de transporte en el Condado de West, Cloverdale y Sonoma Valley, como se expresa en el Plan Maestro Inmobiliario, para el 2023 con el fin de mejorar el acceso público equitativo a los servicios. 

*Jefe (s) de departamento: Departamento de Servicios Generales*

*Participantes: Departamento de Servicios de Información*

**Meta 2: Invertir en sistemas de capital para garantizar la continuidad de las operaciones y la respuesta ante desastres.**

**Objetivo 1:** Fortalecer la infraestructura de comunicaciones críticas, la interoperabilidad y las herramientas de tecnología de la información en las que se confía durante los desastres. 

*Jefe (s) de departamento: Departamento de Servicios de Información, Departamento de Servicios Generales, Oficina del Sheriff y Departamento de Manejo de Emergencias*

**Objetivo 2:** Invertir en proyectos de resiliencia de energía eléctrica en las instalaciones del condado, incluyendo edificios de veteranos, utilizados para sitios de evacuación, centros de calentamiento/enfriamiento, o como instalaciones de trabajo alternativas para la prestación de servicios críticos.

*Jefe (s) de departamento: Departamento de Servicios Generales*

**Objetivo 3:** Diseñar y construir un nuevo y resistente Centro de Operaciones de Emergencia (EOC por sus siglas en inglés). 

*Jefe (s) de departamento: Departamento de Servicios Generales y Departamento de Manejo de Emergencias*

**Meta 3: Continuar invirtiendo en infraestructura crítica de carreteras, puentes, bicicletas y peatones.**

**Objetivo 1:** Continuar manteniendo los segmentos de caminos, incluyendo los desvíos designados cuando sea posible, aumentar los esfuerzos en la eliminación de vegetación y las características de drenaje, y mejorar las condiciones del pavimento en los vecindarios.

*Jefe (s) de departamento: Transporte y Obras Públicas*

**Objetivo 2:** Aumentar la inversión en un 5% anual en mantenimiento preventivo en todas las infraestructuras/instalaciones viales.

*Jefe (s) de departamento: Transporte y Obras Públicas*

Objetivo 3: Invertir \$ 5 millones de dólares para el 2024 en nuevas instalaciones para peatones y bicicletas, y adoptar directrices de mantenimiento en los caminos para considerar a los ciclistas y peatones.



*Jefe (s) de departamento: Transporte y Obras Públicas*

Objetivo 4: Identificar y reacondicionar puentes en el condado que están en alto riesgo de daños durante terremotos.

*Jefe (s) de departamento: Transporte y Obras Públicas*

#### **Meta 4: Implementar soluciones tecnológicas en todo el condado para promover la resiliencia y ampliar el acceso a la comunidad.**

Objetivo 1: Aprovechar la financiación y búsqueda de subvenciones para ampliar la infraestructura de comunicaciones dentro de la comunidad para mejorar el acceso equitativo a los servicios de banda ancha, inalámbrica y telefonía celular.



*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado y Junta de Desarrollo Económico*

Objetivo 2: Aprovechar la infraestructura de fibra óptica existente y conceder oportunidades para ampliar el acceso inalámbrico y de banda ancha en todo el condado.



*Jefe (s) de departamento: Oficina del Administrador del Condado y Junta de Desarrollo Económico*

#### **Meta 5: Apoyar, financiar y ampliar la protección contra inundaciones.**

Objetivo 1: Desarrollar asociaciones con ciudades, gobiernos conjuntos y organizaciones privadas con respecto a la protección contra inundaciones y la sostenibilidad para identificar brechas y abordar los impactos del cambio climático.



*Jefe (s) de departamento: Departamento de permisos en Sonoma*

Objetivo 2: Implementar la planificación y evaluaciones del uso del suelo para abordar la protección contra inundaciones, incluidos los reveses fluviales y los corredores ribereños, y poner los recursos a disposición de los residentes.

*Jefe (s) de departamento: Oficina de permisos*

Objetivo 3: Evaluar la viabilidad, creación y/o actualización de los Planes de Protección contra Inundaciones y buscar mecanismos de financiamiento para establecer zonas de protección en todo el condado para el 2026.

*Jefe (s) de departamento: Oficina de permisos*

**Para obtener más información sobre el Plan Estratégico, visite:**

<https://sonomacounty.ca.gov/Board-of-Supervisors/Strategic-Plan/>

## Anexo A

### Agradecimientos

Más de 1,700 personas participaron en el proceso de Planificación Estratégica a través de encuestas en línea, grupos de opinión, sesiones virtuales de puertas abiertas, reuniones comunitarias, cartas y correos electrónicos. Nos hemos inspirado en los cientos de empleados del condado, miembros de la comunidad y nuestros socios de la ciudad y la comunidad que han ayudado a dar forma a las metas y objetivos, y a través de este Plan Estratégico queremos ofrecer un servicio público superior y una visión compartida para los próximos cinco años en el Condado de Sonoma.

La siguiente lista representa las organizaciones que asistieron a un grupo de opinión o enviaron información por escrito. Para obtener una lista completa de las organizaciones comunitarias que fueron invitadas a participar en un Grupo de Opinión para el Plan Estratégico, consulte el Apéndice C\_0659.

Ciudad de Cloverdale	Ciudad de Cotati
Ciudad de Windsor	Ciudad de Rohnert Park
Ciudad de Santa Rosa	Ciudad de Sonoma
Ciudad de Petaluma	CAP Sonoma
Proyecto HALTER	Coalición de salud comunitaria Redwood
Museo y Centro Cultural CA Indian	Reconstruyendo nuestra comunidad en el Condado de Sonoma
Organizaciones comunitarias activas en desastre	Cámara de Comercio de Windsor
Caridades Católicas	Cámara de Comercio Bodaga Bay
<i>United Way</i>	<i>Waves of Compassion</i>
Comité de consultoría municipal <i>Russian River</i>	Cámara de Comercio de Santa Rosa
Comité de consultoría municipal de Coastal	Oficina Agrícola del Condado de Sonoma
Comité de consultoría municipal <i>North Valley</i>	<i>Graton Day Labor</i>
Comité de consultoría municipal de Springs	Sindicato Internacional de Empleados de Servicio Local 221
Comité consultor ciudadano de Sonoma Valley	<i>North Bay Jobs with Justice</i>
Oficina de Educación del Condado de Sonoma	Consejo Laboral de <i>North Bay</i>
Distritos Escolares del Condado de Sonoma	Ingenieros y Científicos de CA Local 20

*Coastal Seniors*

Servicios de Defensa para Adultos Mayores

Servicios Comunitarios del condado West

*Sebastopol Senior Center*

Consejo sobre el Envejecimiento

Ayuda Legal del Condado de Sonoma

Movimiento Sunrise Condado de Sonoma

Acción de Conservación del Condado de  
Sonoma

*Daily Acts*

Distrito de Conservación de Recursos *Gold  
Ridge*

*Petaluma Bounty*

*Food for Thought Food Bank*

*Forest Unlimited*

## Anexo B

### Alineación con otras iniciativas del condado

#### **Plan de acción de recuperación económica**

En noviembre de 2020, la Junta de Supervisores adoptó el Plan de Acción de Recuperación Económica del Condado de Sonoma para apoyar la resiliencia económica y comunitaria y la recuperación ante la COVID-19 y los desastres naturales. Desarrollado por la Junta de Desarrollo Económico y Oficina del Administrador del Condado, usando un completo acercamiento y retroalimentación por parte de la comunidad y más de 500 miembros de la comunidad, el plan de acción de la recuperación económica incluye trece estrategias dominantes. Estas estrategias económicas a corto y largo plazo se enfocan en: Recuperación de negocios, recuperación de la mano de obra, recuperación de la comunidad. Muchas de las trece estrategias dominantes identificadas en el plan de acción de la recuperación económica se reflejan en el Plan Estratégico, incluyendo la retención y atracción de la mano de obra del Condado de Sonoma, asegurando que los servicios netos de seguridad estén disponibles para las poblaciones más vulnerables del condado, la infraestructura de banda ancha del acceso que se amplía, y la dirección de impactos del clima y de la energía.



Las metas y objetivos del Plan estratégico que se intersecan con la acción de la recuperación económica serán denotados con este símbolo. Para más información sobre el plan de acción, visite por favor: <http://sonomaedb.org/Business-Assistance/Coronavirus/Recovery/>

#### **Marco de Recuperación y de Resiliencia**

En diciembre de 2018, la junta de Supervisores aprobó el Marco de la Recuperación y Resiliencia para servir como visión y para acercarse a cómo el Condado de Sonoma se recuperará y emergerá más resistente ante los incendios forestales del octubre de 2017. El marco dibuja de la estructura, funciones, papeles, y principios en el Marco nacional de recuperación ante desastres de la Agencia Federal para el Manejo de Emergencias y se enfoca en cinco áreas estratégicas dominantes: estado de preparación e infraestructura de la comunidad, vivienda, economía, servicios de seguridad, y recursos naturales. El Plan Estratégico está alineado a muchas metas identificadas en el Marco de Recuperación y Resiliencia, incluyendo la creación de viviendas para todos los niveles de ingresos y explorar propiedades del condado para desarrollar viviendas, mejorar la capacidad de seguridad y colaboración, y mantenimiento de recursos naturales saludables y productivos en el condado.



Las metas y los objetivos estratégicos del plan que se intersectan con el marco de la recuperación y resiliencia serán denotados con este símbolo. Para más información sobre, visite por favor: <https://sonomacounty.ca.gov/Office-of-Recovery-and-Resiliency/Recovery-Framework/>

### **Otros planes del condado**

Además del Plan Estratégico, el personal del condado está desarrollando actualmente otros dos documentos de largo alcance en la planeación. El Plan General del Condado el cual es un documento sobre la política principal que proporciona el marco general para todo la zonificación y decisiones de uso de suelo dentro de una comunidad. Incluye los mapas que demuestran el uso de suelo para propósitos agrícolas, residenciales, comerciales y otros usos serán localizados; y una serie de políticas que dirigirán las decisiones futuras sobre crecimiento, desarrollo y conservación de recursos. Actualmente Permisos Sonoma está experimentando un proceso de multi-año para poner al día su plan general. El Comité Directivo coordinó a *Permit Sonoma* en el desarrollo de metas y objetivos estratégicos del plan para asegurar la alineación con el próximo Plan General.

Aún se está desarrollando el plan de adaptación al clima y agua de Sonoma. Sonoma Water está creando un plan de adaptación climática prospectiva que sirve como hoja de ruta para evaluar los riesgos climáticos y posibles estrategias de adaptación relacionadas con su infraestructura y operaciones de suministro de agua, saneamiento y control de inundaciones. Para asegurar la alineación entre los dos planes, Water Sonoma participó en el desarrollo de las metas y de los objetivos resistentes, específicamente la meta 5 del pilar de infraestructura, que apoya, financia, y amplía la protección de la inundación.