

## PREVENCIÓN/BIENESTAR

RESULTADOS	AÑO FISCAL 2022-2023 FASE 1 Y VALOR DE REFERENCIA	AÑO FISCAL 2023-2024 FASE 2	FASE 3
<p>1. Las personas atendidas en hogares para personas adultas con necesidades de salud especiales (ARFPSHN, por sus siglas en inglés) reciben servicios de salud preventivos con la frecuencia recomendada por criterios médicos.</p>	<p><b>Valor de referencia: datos Indicadores Nacionales Clave (NCI, por sus siglas en inglés) para todo el estado antes del COVID</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Examen físico en el último año 85%</li> <li>➤ Visita al dentista en el último año 80%</li> <li>➤ Papanicolau en los últimos dos años 45%</li> <li>➤ Mamograma en los últimos dos años 69%</li> <li>➤ Examen colorrectal 42%</li> </ul>	<p><b>Medida:</b> % mejorado de personas en cada categoría que tuvieron acceso a tiempo a atención preventiva</p>	<p><b>Medida:</b> % mejorado de personas en cada categoría que tuvieron acceso a tiempo a atención preventiva, según lo demuestre una mejora del XX%</p>
<p>2. Todas las personas en sitios de centros residenciales reciben servicios de salud preventivos con la frecuencia recomendada por criterios médicos. (Se debe debatir una fase posterior)</p>	<p><b>Datos proporcionados por el proveedor de 1/1/22 a 12/31/22:</b></p> <p>ARFPSHN proporciona el porcentaje de personas atendidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Que han tenido un examen físico anual y una visita anual al dentista</li> <li>➤ Que son mujeres y se han hecho un Papanicolau/mamograma dentro del intervalo recomendado</li> <li>➤ Que se han hecho un examen colorrectal dentro del intervalo recomendado</li> </ul> <p><b>Incentivos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pago por proporcionar información fundamental [pago único en este año por cumplir con informe inicial de datos].</li> <li>2. Pago cuando el porcentaje de la población de residentes que recibe los exámenes médicos (examen físico anual, visita anual al dentista, Papanicolau/mamograma y/o examen colorrectal) alcance o exceda los niveles de antes del COVID.</li> </ol> <p><b>Datos:</b> valor de referencia proporcionado por los proveedores comparados con los Datos del NCI para todo el estado antes del COVID</p>	<p><b>Datos proporcionados por el proveedor de 1/1/23 a 12/31/23:</b></p> <p>ARFPSHN proporciona el porcentaje de personas atendidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Que han tenido un examen físico anual y una visita anual al dentista</li> <li>➤ Que son mujeres y se han hecho un Papanicolau/mamograma dentro del intervalo recomendado</li> <li>➤ Que se han hecho un examen colorrectal dentro del intervalo recomendado</li> <li>➤ <u>Que han recibido atención dental preventiva</u></li> </ul> <p><b>Incentivo:</b> pago por acceso mejorado según lo demuestre el aumento de XX % en exámenes médicos a tiempo (examen físico, visita anual al dentista, Papanicolau/mamograma y/o examen colorrectal) comparado con el año anterior.</p> <p><b>Datos:</b> Datos proporcionados por el proveedor de 1/1/23 a 12/31/23 comparados con el valor de referencia proporcionado por el proveedor</p>	<p>Porcentaje de personas atendidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Que han tenido un examen físico anual y una visita anual al dentista</li> <li>➤ Que son mujeres y se han hecho un Papanicolau/mamograma dentro del intervalo recomendado</li> <li>➤ Que se han hecho un examen colorrectal dentro del intervalo recomendado</li> <li>➤ <u>Que han recibido la atención dental recomendada</u></li> </ul> <p><b>Incentivo:</b> pago por exámenes médicos a tiempo demostrados (examen físico anual, visita anual al dentista, Papanicolau/mamograma y/o examen colorrectal) del año anterior una tasa que alcance o exceda la frecuencia de la población general.</p> <p><b>Datos:</b> informes de evaluación del desarrollo del cliente (CDER, por sus siglas en inglés), datos de encuentros de Medicaid y Medicare u otros</p>

**EMPLEO**

RESULTADOS	2022-2023 FASE 1	2023-2024 FASE 2	FASE 3
<p>1. Individuos que quieren empleos competitivos están empleados.</p> <p>2. Las personas con empleos competitivos están satisfechas con los apoyos que reciben para mantener el empleo que tienen.</p>	<p><b>Medida:</b> aumentar el número de personas nuevas empleadas de manera competitiva.</p>	<p><b>Medida:</b> aumento del número de nuevas personas empleadas de manera competitiva.</p>	<p>Actualizaciones de las medidas basadas en la eficacia y los resultados de los incentivos de la Fase 2</p>
	<p><b>Incentivo:</b> pago por cada cohorte de 10 nuevos clientes empleados de manera competitiva dentro de un período de 12 meses como evidencia por el recibo del pago de incentivos de 30 días.</p> <p><b>Datos:</b> reclamos de pago de incentivos</p>	<p><b>Incentivo:</b> pago por cada cohorte de 20 nuevos clientes empleados de manera competitiva dentro de un período de 12 meses como evidencia por el recibo del pago de incentivos de 30 días.</p> <p><b>Datos:</b> reclamos de pago de incentivos</p>	
	<p><b>Medida:</b> aumento del número de personas con pasantías pagadas los lleva a un empleo competitivo.</p> <p><b>Incentivo:</b> pago por cada persona que sale de una pasantía pagada a una plaza de empleo competitivo en cuanto se termina la pasantía, o dentro de los 6 meses después de terminar el programa de pasantía pagado.</p> <p><b>Datos:</b> reclamos de pago de incentivos</p>	<p><b>Medida:</b> mejora del % de personas para quienes las pasantías pagadas los lleva a un empleo competitivo.</p> <p><b>Incentivo:</b> pago por cada persona que sale de una pasantía pagada a una plaza de empleo competitivo en cuanto se termina la pasantía, o dentro de los 6 meses después de terminar el programa de pasantía pagado.</p> <p><b>Datos:</b> reclamos de pago de incentivos</p>	<p>Actualizaciones de las medidas basadas en la eficacia y los resultados de los incentivos de la Fase 2</p>
	<p><b>Medida:</b> el número de personas que salen de empleos con salario submínimo [certificado 14(c)] a empleo competitivo.</p>	<p><b>Medida:</b> el número de personas que salen de empleos con salario submínimo [certificado 14(c)] a empleo competitivo.</p>	<p>Actualizaciones de las medidas basadas en la eficacia y los resultados de los incentivos de la Fase 2</p>
	<p><b>Incentivo:</b> pago por cada persona que estaba ganando un salario submínimo [certificado 14(c)] que quiere, obtiene y mantiene un empleo competitivo por al menos 30 días.</p> <p><b>Datos:</b> reclamos de pago de incentivos</p>	<p><b>Incentivo:</b> pago por cada persona que estaba ganando un salario submínimo [certificado 14(c)] que quiere, obtiene y mantiene un empleo competitivo por al menos 30 días.</p> <p><b>Datos:</b> reclamos de pago de incentivos</p>	

## ACCESO A SERVICIOS

RESULTADOS	2022-2023 FASE I. DATOS DE VALOR DE REFERENCIA	FASE 2	FASE 3
<p><b>PUNTUALIDAD</b> Personas que tuvieron acceso a tiempo a servicios.</p>	<p><b>Valor de referencia:</b> índice acumulativo de vacancia de profesionales de ayuda directa (DSP, por sus siglas en inglés) de la agencia proveedora calculado usando una fórmula estandarizada entre todos los proveedores</p> <p><b>Incentivo:</b> pago* por reportar información fundamental</p> <p><b>Datos:</b> Recopilación de datos de la fuerza laboral de proveedores de DSP</p>	<p><b>Medida:</b> mejorar la tasa de vacancia de DSP de la agencia proveedora respecto al valor de referencia o del año anterior, calculado usando una fórmula estandarizada entre todos los proveedores</p> <p><b>Incentivo:</b> pago* por reducción sustancial de la tasa de vacancia de la agencia proveedora</p> <p><b>Datos:</b> datos recopilados por la fuerza laboral de los proveedores de DSP</p>	<p>Actualizaciones de las medidas basadas en la eficacia y los resultados de los incentivos de la Fase 2</p>
<p><b>IDIOMA</b> Las personas y sus familiares (según corresponda) reciben apoyos de personal que se comunica en su idioma preferido.</p> <p>Colaboración con PAVE para establecerlo a nivel del proveedor</p>	<p><b>Valor de referencia:</b> identificar el porcentaje de los DSP de un proveedor que hablan idiomas además del inglés</p> <p><b>Incentivo:</b> pago* por reportar información fundamental</p> <p><b>Datos:</b> Recopilación de datos de la fuerza laboral de proveedores de DSP</p>	<p><b>Medida:</b> aumento del porcentaje de los proveedores de DSP que hablan idiomas además del inglés</p> <p><b>Incentivo:</b> pago* por avance significativo en el aumento del porcentaje de los proveedores de DSP que hablan otros idiomas además del inglés</p> <p><b>Datos:</b> Recopilación de datos de la fuerza laboral de proveedores de DSP</p>	<p><b>Medida:</b> porcentaje de los proveedor DSP que hablan los idiomas de la población que atienden, además del inglés</p> <p><b>Incentivo:</b> colaboración con PAVE para establecerlo</p> <p><b>Datos:</b> explorar el diferencial salarial bilingüe para los DSP y los CDER como fuentes de datos</p>

(\*) Incluido en un pago único de incentivos por completar la recolección de datos de la fuerza laboral de los DSP de un proveedor

## FUERZA LABORAL

RESULTADOS	2022-2023 FASE 1. VALOR DE REFERENCIA	FASE 2	FASE 3
<p><b>CAPACIDAD</b></p> <p>1. Las personas están satisfechas con la continuidad del personal que los atiende.</p> <p>2. Los DSP satisfacen las necesidades de las personas y sus familiares.</p> <p>Colaboración con PAVE para establecer para servicios específicos</p>	<p><b>Valor de referencia:</b></p> <p>1. Tasa de rotación reportada por cada agencia proveedora calculada utilizando una fórmula estandarizada para todos los proveedores.</p> <p>2. Promedio de permanencia de los empleados reportado por cada agencia proveedora, calculada usando una fórmula estandarizada entre todos los proveedores.</p> <p><b>Incentivo:</b> pago* por reportar información fundamental.</p> <p><b>Datos:</b> datos recopilados por la fuerza laboral de los proveedores de DSP</p>	<p><b>Medida:</b></p> <p>1. Reducción en la tasa de rotación del personal de proveedores, calculada usando una fórmula estandarizada entre todos los proveedores.</p> <p>2. Aumento en el promedio de permanencia de los empleados del proveedor, calculada usando una fórmula estandarizada entre todos los proveedores.</p> <p><b>Incentivo:</b> pago* por:</p> <p>1. Reducción significativa en la rotación de personal del proveedor; y</p> <p>2. Aumento significativo en la tasa de permanencia.</p> <p><b>Datos:</b> datos recopilados por la fuerza laboral de los proveedores de DSP</p>	<p><b>Medida:</b> personas satisfechas con la continuidad del personal que los atiende.</p> <p><b>Incentivo:</b></p> <p><b>Datos:</b> colaboración con PAVE para establecerlo</p>
<p><b>DESARROLLO DEL PERSONAL</b></p> <p>Los DSP tienen las habilidades necesarias para brindar apoyos de alta calidad aumento de las competencias clave</p>	<p><b>Valor de referencia:</b> establecerlo en la Fase 2</p>	<p><b>Valor de referencia:</b> porcentaje de DSPs que participan en el programa "DSP University" en cada proveedor</p> <p><b>Incentivo:</b></p> <p><b>Datos:</b></p>	<p><b>Medida:</b> porcentaje de DSPs participando en el programa "DSP University" en cada proveedor</p> <p><b>Incentivo:</b></p> <p><b>Datos:</b></p>

(\*) Incluido en un pago único de incentivos por completar la recolección de datos de la fuerza laboral de los DSP de un proveedor

## INTERVENCIÓN TEMPRANA

RESULTADOS	2023-2024 FASE 1	FASE 2. VALOR DE REFERENCIA	FASE 3
Los niños y las familias reciben servicios de intervención temprana a tiempo	<p><b>Acción:</b> establecer la fuente de datos para medir el punto de servicio desde la referencia para cada centro regional</p>	<p><b>Valor de referencia:</b> porcentaje de familias para las cuales los servicios comenzaron en menos de 31 días de la fecha de referencia del centro regional</p> <p><b>Incentivo:</b></p> <p><b>Datos:</b></p>	<p><b>Medida:</b> aumento del porcentaje de familias para las cuales los servicios comenzaron en menos de 31 días de la fecha de referencia del centro regional</p> <p><b>Incentivo:</b></p> <p><b>Datos:</b></p>

## DECISIONES INFORMADAS Y SATISFACCIÓN

RESULTADOS	FASE 1. VALOR DE REFERENCIA	FASE 2	FASE 3
<p><b>DECISIONES</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Las personas toman decisiones cotidianas (p. ej., con quién paso mi tiempo, en qué gasto mi dinero, qué hago con mi tiempo libre).</li> <li>Las personas toman decisiones sobre sus opciones en la vida (p. ej., dónde vivo, cómo paso el día, otras decisiones de servicios)</li> </ol> <p><b>SATISFACCIÓN</b></p> <p>Las familias están satisfechas con los servicios y apoyos que recibe su familiar.</p>	<p>Colaboración con PAVE para establecer medidas y datos fiables</p>	<p>Colaboración con PAVE para establecer medidas y datos fiables</p>	

# Consideraciones al Seleccionar Medidas para Usar:

## Importante para Medir

¿Significativo para todos?

¿Prioridad del sistema?

¿Meta de alto impacto del sistema?

¿La medida está vinculada a un principio rector?

## Confiable y Válido

Reportado de manera confiable y consistentemente representa lo mismo en todas las entidades

Seguro de que la medida demuestra el concepto discutido por el grupo de trabajo

## Útil

La medida puede dirigir la acción para mejorar; proporciona información sobre la cual cada entidad puede actuar

## Factible

El nivel de dificultad de recopilar información y reportar sobre los datos está justificado por la importancia y la usabilidad de la medida

## Atribuible

Los factores medidos son responsabilidad total de la entidad que se está midiendo