

Medidas propuestas del Programa de Incentivo de Calidad (QIP)

27 de julio de 2022



Resumen de las Medidas y los Incentivos de la Fase 1

| Área prioritaria | Medida de la Fase 1 | Tipo(s) de incentivos | Rango del monto del incentivo |
|--------------------------------|--|--|--|
| Prevención y bienestar | Acceso a servicios de prevención en centros residenciales para adultos | Pago por informes y Pago por desempeño | \$5,000 por ARFPSHN por informes para todos los consumidores y \$1,000 por ARFPSHN cuando los chequeos preventivos de salud arrojen valores iguales o superiores a los niveles anteriores a la pandemia de COVID |
| Empleo | Acceso a empleo integrado competitivo (CIE) | Pago por desempeño | \$500 – \$3,500 por colocación laboral en un CIE |
| | Capacidad de colocación laboral en un CIE | | \$300 – \$1,900 por proveedor que reciba una certificación ACRE o CESP |
| Acceso a servicios | Tasa de vacantes de Profesionales de Ayuda Directa (DSP) | Pago por informe | Incentivo único por la finalización de la encuesta de recopilación de datos de la fuerza laboral de los DSP del proveedor |
| | Fluidez en el idioma de los DSP | | |
| Capacidad de la fuerza laboral | Tasa de renovación de los DSP | | |
| | Permanencia promedio de los DSP | | |

Nota: Las cuestiones relativas a incentivos adicionales para el empleo, la intervención temprana y la elección informada/satisfacción se abordarán en etapas futuras.

Área de enfoque: Prevención y Bienestar

Medida: Acceso a Servicios de Prevención en Centros Residenciales para Adultos

Resultado deseado: Las personas apoyadas en Centros residenciales para adultos con necesidades de salud especiales (ARFPSHN, por sus siglas en inglés)** reciben servicios de salud preventivos con la frecuencia recomendada por criterios médicos.

| | Fase 1 | Fase 2 | Fase 3 |
|---|--|---|--|
| Descripción de la medida | Porcentaje de consumidores que recibieron servicios de salud preventivos en un ARFPSHN con la frecuencia recomendada por criterios médicos utilizando los estándares definidos por la Asociación Médica Americana, incluidos: <ul style="list-style-type: none">• Examen físico en el último año• Visita al dentista en el último año• Examen de Papanicolaou en los últimos dos años (si corresponde)• Mamograma en los últimos dos años (si corresponde)• Examen colorrectal | | |
| Objetivo de Población | Consumidores adultos que se consideran elegibles para recibir servicios de conformidad con la Ley Lanterman que reciben atención en un ARFPSHN. | | |
| Tipo de incentivo | Pago por informe y pago por desempeño | Pago por desempeño | |
| Objetivo de desempeño y metodología de incentivo | <ol style="list-style-type: none">1) Pago de incentivo por \$5,000 para un ARFPSHN que informe los datos requeridos para todos los consumidores2) Un pago de incentivo adicional de \$1,000 cuando los datos informados por el ARFPSHN demuestren que los consumidores han recibido chequeos preventivos de salud con resultados que se ubican en niveles iguales o superiores a los valores anteriores a la pandemia de COVID, según los datos del Instituto Nacional de Cáncer (NCI). | Pago de incentivo basado en el cumplimiento de un aumento porcentual definido (a determinar) en la cantidad de consumidores residentes que recibieron servicios de salud preventivos en un ARFPSHN en relación con el año anterior. | Pago de incentivo basado en el cumplimiento o superación de la tasa estatal de prestación oportuna de servicios de salud preventivos a consumidores residentes que reciben atención en un ARFPSHN. |

** La expansión a poblaciones adicionales se evaluará en las fases de medidas futuras.

Nota: Las especificaciones de las medidas adicionales (p. ej., definiciones operativas, metodologías de cálculo, períodos de informes) se definirán en un plan de implementación detallado.

Área de enfoque: Empleo

Medida: Acceso al Empleo Integrado Competitivo (CIE) (todos los adultos)

Resultado deseado: Las personas que desean un CIE reciben empleo.

| | Fase 1 | Fase 2 | Fase 3 |
|---|---|--|--------|
| Descripción de la medida | Cantidad de consumidores que consiguen empleo integrado competitivo según sus preferencias y necesidades. | | |
| Objetivo de Población | Todos los consumidores que se consideran elegibles para recibir servicios de conformidad con la Ley Lanterman que desean obtener un CIE (p. ej., el consumidor identificó al empleo como un objetivo). | Las actualizaciones de las medidas a partir de la Fase 2 se basarán en la eficacia y los resultados de los incentivos de la Fase 1. | |
| Tipo de incentivo | Pago por desempeño | Algunas futuras medidas a tener en cuenta pueden incluir incentivos por nivel para la colocación de empleo ajustada a: | |
| Objetivo de desempeño y metodología de incentivo | <p>1) Por cada consumidor <u>por encima de</u> cuatro consumidores que logren una colocación laboral en un CIE durante el período de informe, se otorgará un pago de incentivo de \$500 a la agencia proveedora después de la permanencia en el CIE por 30 días y un pago de incentivo adicional de \$1,000 por el empleo continuo por seis (6) meses. Además:</p> <p>a. Por cada consumidor que se salga de un Programa de Practicas Pagadas (PIP) a un empleo competitivo, se otorgará un pago de incentivo de \$500 a la agencia proveedora después de la permanencia en el CIE por 30 días y un pago de incentivo adicional de \$500 por el empleo continuo por seis (6) meses.</p> <p>b. Por cada consumidor que pase de empleos con salario submínimo [certificado 14(c)] a un empleo competitivo, se otorgará un pago de incentivo de \$500 a la agencia proveedora después de la permanencia en el CIE por 30 días y un pago de incentivo adicional de \$500 por el empleo continuo por seis (6) meses.</p> | <ul style="list-style-type: none">• La complejidad de las necesidades del consumidor (es decir, mayores incentivos para garantizar colocaciones para consumidores con necesidades más complejas); y/o• Tiempo de permanencia en el empleo del consumidor que supere los 6 meses (p. ej., 12 meses, 24 meses). | |

Nota: Las especificaciones de las medidas adicionales (p. ej., definiciones operativas, metodologías de cálculo, períodos de informes) se definirán en un plan de implementación detallado.

Revisión de los Pagos de Incentivo por Empleo Actuales

PAGOS DE INCENTIVO POR EMPLEO INTEGRADO COMPETITIVO (CIE)

En 2016, la sección 4870 del Código de Bienestar e Instituciones (W&I) autorizó los pagos de incentivo a proveedores de servicios para cada persona que obtuviese una colocación en un CIE a partir del 1 de julio de 2016, de la siguiente manera:

- \$1,000 si la persona conservaba el CIE después de 30 días
- \$1,250 si la persona conservaba el CIE después de 6 meses
- \$1,500 si la persona conservaba el CIE después de 12 meses

En 2021, se enmendó la sección 4870 del Código de Bienestar e Instituciones (W&I) para brindar más alicientes para la oferta de oportunidades de CIE y se autorizó el aumento de los pagos de incentivo a los proveedores de servicio por cada persona que obtuviese una colocación en un CIE entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2025, de la siguiente manera:

- \$2,000 si la persona conservaba el CIE después de 30 días
- \$2,500 si la persona conservaba el CIE después de 6 meses
- \$3,000 si la persona conservaba el CIE después de 12 meses

PROGRAMA DE PASANTÍAS REMUNERADAS (PIP)

En 2016, la sección 4870 del Código de Bienestar e Instituciones (W&I) estableció el programa de pasantías rentadas, que asignaba fondos para el pago a los consumidores que obtenían una pasantía con el respaldo de los proveedores de servicios.

En 2021, se enmendó la sección 4870 del Código de Bienestar e Instituciones (W&I) para brindar más alicientes para la oferta de oportunidades de PIP. Así, se revisaron las pautas para la asignación de fondos y se autorizó el pago de incentivos a los proveedores de servicios por cada persona que obtuviese una pasantía rentada a partir del 1 de julio de 2021, de la siguiente manera:

- \$750 si la persona permanecía en la pasantía rentada después de 30 días
- \$1,000 si la persona permanecía en la pasantía rentada después de 60 días

Resumen de los Tipos de Pagos de Incentivo por Empleo Actuales y Nuevos

| Tipo de pago de incentivo | | Tiempo mínimo de empleo | | |
|--|---|-------------------------|----------------|----------------|
| | | 30 días | 6 meses | 12 meses |
| Pago de incentivo por empleo integrado competitivo (CIE) <small>(Sección 4870 del Código W&I)</small> | Para cada consumidor que obtenga una colocación en un CIE entre el 1 de julio de 2021 y el 30 de junio de 2025 | \$2,000 | \$2,500 | \$3,000 |
| Nuevo: Pago de incentivo de calidad | Por cada consumidor <u>por encima de</u> cuatro consumidores que logren una colocación laboral en un CIE durante el período de informe | \$500 | \$1,000 | |
| Nuevo: Pago de incentivo de calidad | Por cada consumidor que pase de un Programa de Pasantías Remuneradas (PIP) a un empleo competitivo durante el período de informe | \$500 | \$500 | |
| Nuevo: Pago de incentivo de calidad | Por cada consumidor que pase de empleos con salario submínimo [certificado 14(c)] a un empleo competitivo durante el período de informe | \$500 | \$500 | |
| Total potencial por consumidor: | | \$3,500 | \$4,500 | \$3,000 |

Área de enfoque: Empleo

Medida: Capacidad de Colocación Laboral en un Empleo Integrado Competitivo (CIE) (todos los adultos)

Resultado esperado: Las personas reciben apoyo para la colocación en un CIE de conformidad con sus preferencias y necesidades.

| | Fase 1 | Fase 2 | Fase 3 |
|---|---|--|--------|
| Descripción de la medida | <ol style="list-style-type: none">1) Cantidad de empleados de un proveedor de servicios que obtienen una certificación o renuevan su certificación como especialistas capacitados en el empleo al completar la capacitación sobre Servicios de Empleo Básicos de ACRE o Servicios de Empleo Básicos Personalizados de ACRE durante el período de informe.2) Cantidad de empleados de un proveedor de servicios que obtienen una certificación o renuevan su certificación como Profesional Certificado de Soporte en el Empleo (CESP) durante el período de informe. | <p>Las actualizaciones de las medidas a partir de la Fase 2 se basarán en la eficacia y los resultados de los incentivos de la Fase 1.</p> <p>Es posible que las futuras medidas consideren el otorgamiento de incentivos para:</p> | |
| Objetivo de Población | Todos los consumidores que se consideran elegibles para recibir servicios de conformidad con la Ley Lanterman que desean obtener un CIE (p. ej., el consumidor identificó al empleo como un objetivo). | <ul style="list-style-type: none">• conseguir la certificación para capacitar a otros miembros del personal como Especialista en Empleo Personalizado;• garantizar que la mayor parte del personal haya obtenido una certificación (p. ej., incentivo para cada grupo de cinco miembros del personal que hayan obtenido la certificación);• conseguir niveles avanzados de certificación más allá del nivel básico; y• retener a los empleados capacitados de los proveedores de servicios. | |
| Tipo de incentivo | Pago por desempeño | | |
| Objetivo de desempeño y metodología de incentivo | <ol style="list-style-type: none">1) Pago de incentivo de \$1,900 a la agencia proveedora por el empleado que obtenga una certificación o renueve su certificación en Servicios de Empleo Básicos de ACRE o Servicios de Empleo Básicos Personalizados de ACRE.2) Pago de incentivo de \$550 a la agencia proveedora por cada empleado que obtenga una certificación en CESP y \$300 por cada empleado que renueve su certificación. | | |

Nota: Las especificaciones de las medidas adicionales (p. ej., definiciones operativas, metodologías de cálculo, períodos de informes) se definirán en un plan de implementación detallado.

Área de enfoque: Empleo

Medida: Satisfacción de los Consumidores con el Empleo Integrado Competitivo (CIE)

Resultado deseado: Las personas están satisfechas con sus apoyos de empleo y colocación en un CIE.

| | Fase 1 | Fase 2 | Fase 3 |
|--|--|---|---|
| Descripción de la medida | Porcentaje de consumidores que están satisfechos con sus apoyos de empleo y colocaciones laborales en un CIE después de tres meses. <i>(Nota: La encuesta de satisfacción se desarrollará en colaboración con el Consejo Estatal de Discapacidades del Desarrollo antes del otoño de 2022, en función de las sugerencias de los interesados.)</i> | Porcentaje de consumidores que están satisfechos con sus apoyos de empleo y colocaciones laborales en un CIE. | Porcentaje de consumidores que están satisfechos con sus apoyos de empleo y colocaciones laborales en un CIE. |
| Objetivo de Población | Todos los consumidores que se consideran elegibles para recibir servicios de conformidad con la Ley Lanterman que obtienen un CIE a partir del 1 de julio de 2022 y que han permanecido en el empleo por al menos tres meses. | Todos los consumidores que se consideran elegibles para recibir servicios de conformidad con la Ley Lanterman que obtienen un CIE a partir del 1 de julio de 2023 y que han permanecido en el empleo por al menos tres meses. | Todos los consumidores que se consideran elegibles para recibir servicios de conformidad con la Ley Lanterman que obtienen un CIE y que han permanecido en el empleo por al menos tres meses. |
| Tipo de incentivo | N/A | Pago por desempeño | Pago por desempeño |
| Objetivo de desempeño y metodología de incentivo | N/A | A determinar | A determinar |

Nota: Las especificaciones de las medidas adicionales (p. ej., definiciones operativas, metodologías de cálculo, períodos de informes) se definirán en un plan de implementación detallado.

Área de enfoque: Acceso a Servicios

Medida: Índice de Vacancia de Profesionales de Ayuda Directa

Resultado deseado: Las personas tienen acceso oportuno a los servicios.

| | Fase 1 | Fase 2 | Fase 3 |
|---|--|--|---|
| Descripción de la medida | El índice porcentual de vacancia de profesionales de ayuda directa (DSP) de la agencia proveedora, calculado usando una fórmula estandarizada entre todos los proveedores (a determinar) | | Las actualizaciones de las medidas a partir de la Fase 3 se basarán en la eficacia y los resultados de los incentivos de la Fase 2. |
| Objetivo de Población | Todos los consumidores que se consideran elegibles para recibir servicios de conformidad con la Ley Lanterman | | |
| Tipo de incentivo | Pago por informe | Pago por desempeño | |
| Objetivo de desempeño y metodología de incentivo | Un pago de incentivo por las medidas de Acceso a los servicios y Capacidad de la fuerza laboral, en función de la respuesta de la agencia proveedora a la encuesta de recolección de datos de la fuerza laboral de los DSP del prestador | Pago de incentivo por cumplir un objetivo definido (a determinar) por la reducción porcentual en el índice de vacancia de profesionales de ayuda directa (DSP) en comparación con el período de informe anterior | |

Nota: Las especificaciones de las medidas adicionales (p. ej., definiciones operativas, metodologías de cálculo, períodos de informes) se definirán en un plan de implementación detallado.

Área de enfoque: Acceso a Servicios

Medida: Fluidez en el Idioma de los Profesionales de Ayuda Directa

Resultado deseado: Las personas y sus familias (cuando corresponda) reciben apoyo de miembros del personal que se comunican en su idioma preferido.

| | Fase 1 | Fase 2 | Fase 3 |
|--|--|---|---|
| Descripción de la medida | Porcentaje de DSP dentro de una agencia proveedora que se comunican con fluidez en al menos un idioma diferente al inglés, incluido el lenguaje de señas americano (ASL). | | Porcentaje de DSP dentro de una agencia proveedora que se comunican con fluidez en al menos un idioma diferente al inglés, (incluido el ASL) de la población a la que prestan servicios |
| Objetivo de Población | Todos los consumidores que se consideran elegibles para recibir servicios de conformidad con la Ley Lanterman | | |
| Tipo de incentivo | Pago por informe | Pago por desempeño | |
| Objetivo de desempeño y metodología de incentivo | Un pago de incentivo por las medidas de Acceso a Servicios y Capacidad de la fuerza laboral, en función de la respuesta de la agencia proveedora a la encuesta de recolección de datos de la fuerza laboral de los DSP del prestador | Pago de incentivo basado en el cumplimiento de un objetivo (a determinar) por parte de la agencia proveedora por el aumento porcentual en la cantidad de DSP que se comunican con fluidez en al menos un idioma diferente al inglés (incluido el ASL) en comparación con el período de informe anterior | Pago de incentivo basado en el cumplimiento de un objetivo (a determinar) por parte de la agencia proveedora por el porcentaje de DSP que se comunican con fluidez en al menos un idioma diferente al inglés (incluido el ASL) de las poblaciones a las que prestan servicios |

Nota: Las especificaciones de las medidas adicionales (p. ej., definiciones operativas, metodologías de cálculo, períodos de informes) se definirán en un plan de implementación detallado.

Área de enfoque: Capacidad de la Fuerza Laboral

Medida: Índice de Renovación de Profesionales de Ayuda Directa

Resultado deseado: Las personas están satisfechas con la continuidad de sus profesionales de ayuda directa (DSP).

| | Fase 1 | Fase 2 | Fase 3 |
|---|--|--|--|
| Descripción de la medida | Índice porcentual de renovación de personal de la agencia proveedora, calculado usando una fórmula estandarizada entre todos los prestadores (a determinar) | | Porcentaje de personas que están satisfechas con la continuidad del personal que las atiende |
| Objetivo de Población | Todos los consumidores que se consideran elegibles para recibir servicios de conformidad con la Ley Lanterman | | |
| Tipo de incentivo | Pago por informe | Pago por desempeño | |
| Objetivo de desempeño y metodología de incentivo | Un pago de incentivo por las medidas de Acceso a los servicios y Capacidad de la fuerza laboral, en función de la respuesta de la agencia proveedora a la encuesta de recolección de datos de la fuerza laboral de los DSP del prestador | Pago de incentivo basado en el cumplimiento de un objetivo (a determinar) por parte de la agencia proveedora por la reducción porcentual en el índice de renovación del personal | A determinar |

Nota: Las especificaciones de las medidas adicionales (p. ej., definiciones operativas, metodologías de cálculo, períodos de informes) se definirán en un plan de implementación detallado.

Área de enfoque: Capacidad de la Fuerza Laboral

Medida: Permanencia Promedio de los Profesionales de Ayuda Directa

Resultado deseado: Las personas están satisfechas con la continuidad de sus profesionales de ayuda directa (DSP).

| | Fase 1 | Fase 2 | Fase 3 |
|---|--|--|---|
| Descripción de la medida | Permanencia promedio de los profesionales de ayuda directa de la agencia proveedora , calculada usando una fórmula estandarizada entre todos los prestadores (a determinar) | Aumento porcentual en la permanencia promedio de los profesionales de ayuda directa de la agencia proveedora , calculada usando una fórmula estandarizada entre todos los prestadores (a determinar) | A abordar por la medida de la Etapa 3 anterior (Porcentaje de personas que están satisfechas con la continuidad del personal que las atiende) |
| Objetivo de Población | Todos los consumidores que se consideran elegibles para recibir servicios de conformidad con la Ley Lanterman | | |
| Tipo de incentivo | Pago por informe | Pago por desempeño | |
| Objetivo de desempeño y metodología de incentivo | Un pago de incentivo por las medidas de Acceso a los servicios y Capacidad de la fuerza laboral, en función de la respuesta de la agencia proveedora a la encuesta de recolección de datos de la fuerza laboral de los DSP del prestador | Pago de incentivo basado en el cumplimiento de un objetivo (a determinar) por parte de la agencia proveedora por la reducción porcentual en el índice de renovación del personal | |

Nota: Las especificaciones de las medidas adicionales (p. ej., definiciones operativas, metodologías de cálculo, períodos de informes) se definirán en un plan de implementación detallado.

Área de enfoque: Capacidad de la Fuerza Laboral

Medida: Capacitación para los DSP

Resultado deseado: Los DSP tienen las habilidades que necesitan para proporcionar apoyos de alta calidad. Aumento de las competencias centrales.

| | Fase 1 | Fase 2 | Fase 3 |
|--|--------|--|---|
| Descripción de la medida | N/A | Porcentaje de los DSP dentro de una agencia proveedora que participan en la Universidad para DSP en el período de informe | |
| Objetivo de Población | | Todos los consumidores que se consideran elegibles para recibir servicios de conformidad con la Ley Lanterman | |
| Tipo de incentivo | | Pago por desempeño | |
| Objetivo de desempeño y metodología de incentivo | | Pago de incentivo basado en el cumplimiento de un objetivo (a determinar) por parte de la agencia proveedora por el porcentaje de DSP que participan en la Universidad para DSP en el período de informe | Pago de incentivo basado en el cumplimiento de un objetivo (a determinar) por parte de la agencia proveedora por el aumento en el porcentaje de DSP que participan en la Universidad para DSP en comparación con el período de informe anterior |

Nota: Las especificaciones de las medidas adicionales (p. ej., definiciones operativas, metodologías de cálculo, períodos de informes) se definirán en un plan de implementación detallado.

Área de enfoque: Intervención Temprana

Medida: Acceso a los Servicios del Programa Early Start para los Niños y sus Familias

Resultado deseado: Los niños y sus familias reciben acceso oportuno a los servicios del programa Early Start.

| | Fase 1 | Fase 2 | Fase 3 |
|--|--|--|--------------|
| Descripción de la medida | Establecer la fuente de datos para medir el punto de servicio desde la derivación del centro regional | Porcentaje de familias para las cuales la prestación del servicio comienza en menos de 31 días de la fecha de derivación del centro regional | |
| Objetivo de Población | Todos los consumidores infantiles (entre 0 y 2 años) identificados para la evaluación del programa Early Start | | |
| Tipo de incentivo | N/A | A determinar | |
| Objetivo de desempeño y metodología de incentivo | N/A | A determinar | A determinar |

Nota: Las especificaciones de las medidas adicionales (p. ej., definiciones operativas, metodologías de cálculo, períodos de informes) se definirán en un plan de implementación detallado.

Área de enfoque: Elecciones Informadas y Satisfacción

Medida: Satisfacción de las Personas y sus Familias

Resultados deseados:

- Las personas realizan elecciones cotidianas, como la forma en la que pasan el tiempo, y elecciones de vida, como el lugar donde viven.
- Las personas y sus familias están satisfechas con los servicios y apoyos que reciben.

| | Fase 1 | Fase 2 | Fase 3 |
|--|---|---|--------------|
| Descripción de la medida | Colaboración con PAVE para establecer medidas y datos fiables | Colaboración con PAVE para establecer medidas y datos fiables | A determinar |
| Objetivo de Población | | | |
| Tipo de incentivo | | | |
| Objetivo de desempeño y metodología de incentivo | | | |

Nota: Las especificaciones de las medidas adicionales (p. ej., definiciones operativas, metodologías de cálculo, períodos de informes) se definirán en un plan de implementación detallado.

Actualización sobre defensoría, visión y educación centradas en el individuo (PAVE)

El Departamento de Servicios de Desarrollo está negociando un alcance de trabajo con California Community Living Network (CCLN) (el Contratista) para crear un sistema para medir los resultados de los servicios.

- El sistema estará diseñado para medir los resultados prioritarios del Programa de Incentivo a la Calidad (ver la casilla de la leyenda).
- El sistema incluirá una plataforma de recopilación de datos y un programa de capacitación del personal.
- Durante los primeros seis meses y con regularidad durante la vigencia del contrato, CCLN involucrará a un grupo de partes interesadas para que:
 - apoyen los esfuerzos de planificación;
 - brinden opiniones y consejos sobre las medidas propuestas;
 - identifiquen las líneas de servicio; y
 - revisen el progreso.

Áreas de enfoque de la medida PAVE

Las personas y sus familias (según corresponda) reciben apoyo de personal que se comunica en su idioma de preferencia.

Las personas están satisfechas con la continuidad del personal que las atiende.

Los DSP satisfacen las necesidades de las personas y sus familias.

Las personas realizan elecciones cotidianas (p. ej., con quién pasar el tiempo)

Las personas realizan elecciones de vida (p. ej., dónde vivir)

Las personas y sus familias están satisfechas con los servicios y apoyos que reciben.