Grupo de trabajo del Programa de incentivos a la calidad (QIP)

17 de marzo de 2025

DDS Department of Developmental Services

Gestión interna

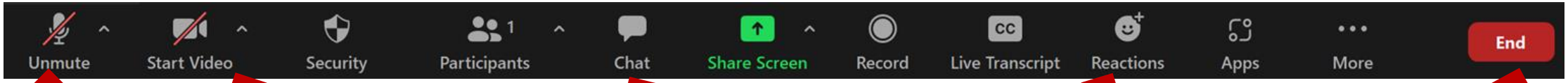
Interpretación en español: haga clic en el globo blanco en la parte inferior de la pantalla con la etiqueta "Interpretación". Luego haga clic en “Español” y seleccione “Silenciar audio original”.

Los intérpretes de ASL han sido “destacados” y los subtítulos en vivo están activos

Esta reunión está siendo grabada

Los materiales están disponibles en:
https://www.dds.ca.gov/initiatives/stakeholder-events/

Consejos para usar Zoom



Desactive el silencio del micrófono solo cuando sea su turno de hablar

Encienda o apague su cámara web

Escriba preguntas y comentarios en el chat.

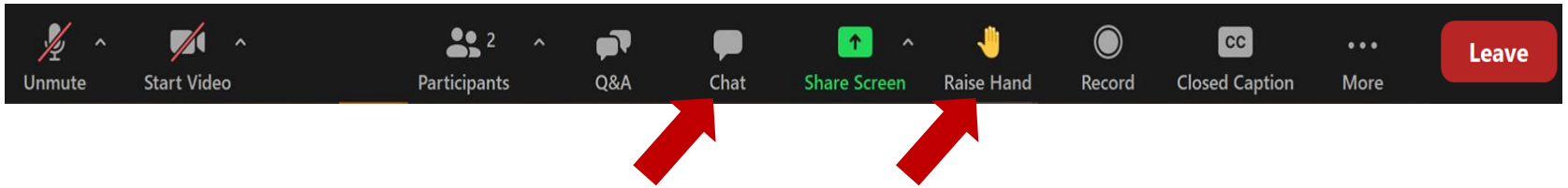
Usa "Reacciones" para levantar la mano cuando desee hablar

Salir al final de la reunión

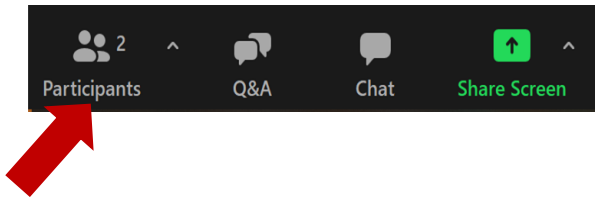
- Las funciones pueden variar según la versión de Zoom y el dispositivo que esté usando
- Algunas funciones de Zoom no están disponibles para participantes que usen solamente el teléfono

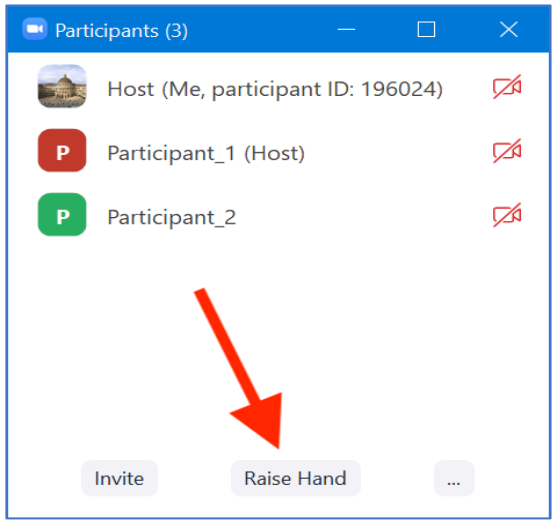
Proporcionar comentarios – Miembros del grupo de trabajo

Miembros del grupo de trabajo: Por favor, utilice el "Chat" o "Levantar la mano" para comentar.



Es posible que tenga que hacer clic en "Participantes" y se abrirá una nueva ventana donde podrá "Levantar la mano".





Orden del día

1. Descripción general de QIP
2. Grupos focales y participación comunitaria
3. Próximos pasos
4. Preguntas y comentarios

Visión y principios de QIP

Las medidas de pago del QIP para los años fiscales 26-27 y posteriores respaldarán la visión y los objetivos del QIP.

Visión

Las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo tienen acceso a servicios de alta calidad que satisfacen sus necesidades y objetivos.

Principios

Equidad

Las personas experimentan equidad en el acceso a los servicios, su prestación y los resultados individuales.

Supervisión y transparencia

Las personas reciben apoyo de proveedores de servicios que cumplen con los requisitos de los centros federales, estatales y regionales.

Acceso oportuno

Las personas tienen acceso oportuno a servicios y apoyo.

Resultados

Las personas viven vidas plenas y significativas en sus comunidades, están sanas y seguras y logran sus metas personales.

Satisfacción y Experiencia

Las personas están facultadas para tomar decisiones sobre los servicios y apoyos que reciben y están satisfechas con ellos, y tienen experiencias positivas con los proveedores de servicios.

Prestación de servicios y capacidad

Las capacidades y potencialidades de prestación de servicios de alta calidad están alineadas con las necesidades de la comunidad.

¿Por qué migrar a una estructura de pago basada en la calidad?

Lo que dice el estatuto: W&I 4519.10 (e)(1)(A)

- El departamento, con el aporte de las partes interesadas, desarrollará medidas de calidad o puntos de referencia, o ambos, para los resultados de los consumidores y el desempeño de los centros regionales y los proveedores de servicios. Dado el tiempo necesario para identificar y desarrollar las medidas o puntos de referencia descritos en este párrafo, el departamento puede establecer medidas de calidad o puntos de referencia, o ambos, **en los años iniciales del programa de incentivos de calidad que se centren en la creación de capacidad, el desarrollo de sistemas de informes, la recopilación de datos de referencia y actividades similares mientras se trabaja para lograr medidas de resultados significativas a nivel de consumidor individual para todos los servicios.** Las medidas o puntos de referencia, o ambos, incluirán inicialmente medidas relacionadas con los procesos y el desempeño de los proveedores de servicios y, para la conclusión del año fiscal 2025-26, también evolucionarán para incluir medidas de resultados a nivel de consumidor individual.

Mejores prácticas (CMS) – Estructura de QIP

CATEGORÍA 1	CATEGORÍA 2
Pago basado en cantidad: sin vínculo con la calidad y el valor	**Pago basado en cantidad: VÍNCULO CON LA CALIDAD Y EL VALOR**
	A
	Pagos fundamentales para infraestructura y operaciones (por ejemplo, tarifas de coordinación de atención y pagos por inversiones en HIT)
	B
	Pagar por informes (por ejemplo, bonificaciones por informar datos o sanciones por no informarlos)
	C
	Pagos basados en la calidad (por ejemplo, bonificaciones por desempeño de calidad)

Reconocida y respaldada por CMS, la Red de aprendizaje y acción sobre pagos de atención médica (LAN) desarrolló un marco en 2017 para promover enfoques de pago para recompensar a los proveedores que brindan atención de alta calidad.

- Los proveedores avanzan a lo largo del continuo de pagos, gradualmente desde pagos basados en cantidad a pagos por informes y luego a pagos basados en la calidad.
- La estructura QIP comenzará en 2B antes de pasar a 2C.

Marco del Modelo de Pago Alternativo (APM)

¿Por qué migrar a una estructura de pago basada en la calidad?

Pago actual basado en cantidad: A los proveedores se les paga según el volumen de servicios que prestan a las personas.

- No recompensa a los proveedores por servicios de alta calidad.

Pago basado en la calidad: Una parte del pago al proveedor/vendedor se **basa en la calidad de los servicios y los resultados** para las personas.

- Recompensa servicios coordinados, centrados en el usuario y de alta calidad para ayudar a las personas a alcanzar sus objetivos.
- Incluye resultados individuales como parte de la estructura de pago.
- Apoya los objetivos de política estatal de: Pasando a un "sistema basado en resultados".
  - Refuerza la "satisfacción de las necesidades individuales basada en una planificación centrada en la persona".

¿Por qué migrar a una estructura de pago basada en la calidad?

Pago basado en la calidad en la reforma tarifaria

La reforma tarifaria introduce un componente basado en la calidad del pago a los proveedores, el **Programa de Incentivo a la Calidad (QIP)**, como parte de las nuevas tarifas que entraron en vigencia el 1 de enero de 2025.

- **El QIP representa el 10% del pago de un proveedor**.
  - Para obtener la **tasa de incentivo de calidad** de hasta el 10%, los proveedores deben cumplir con ciertas medidas de calidad y/o requisitos de informes.
  - Para cumplir con los requisitos legales, este 10% debe estar vinculado a **los resultados individuales** a partir de 2026.
- **El 90% restante** del pago del proveedor (es decir, la tarifa base) se establece según las nuevas tarifas de pago conforme a la Reforma Tarifaria.

¿Qué son los resultados individuales?

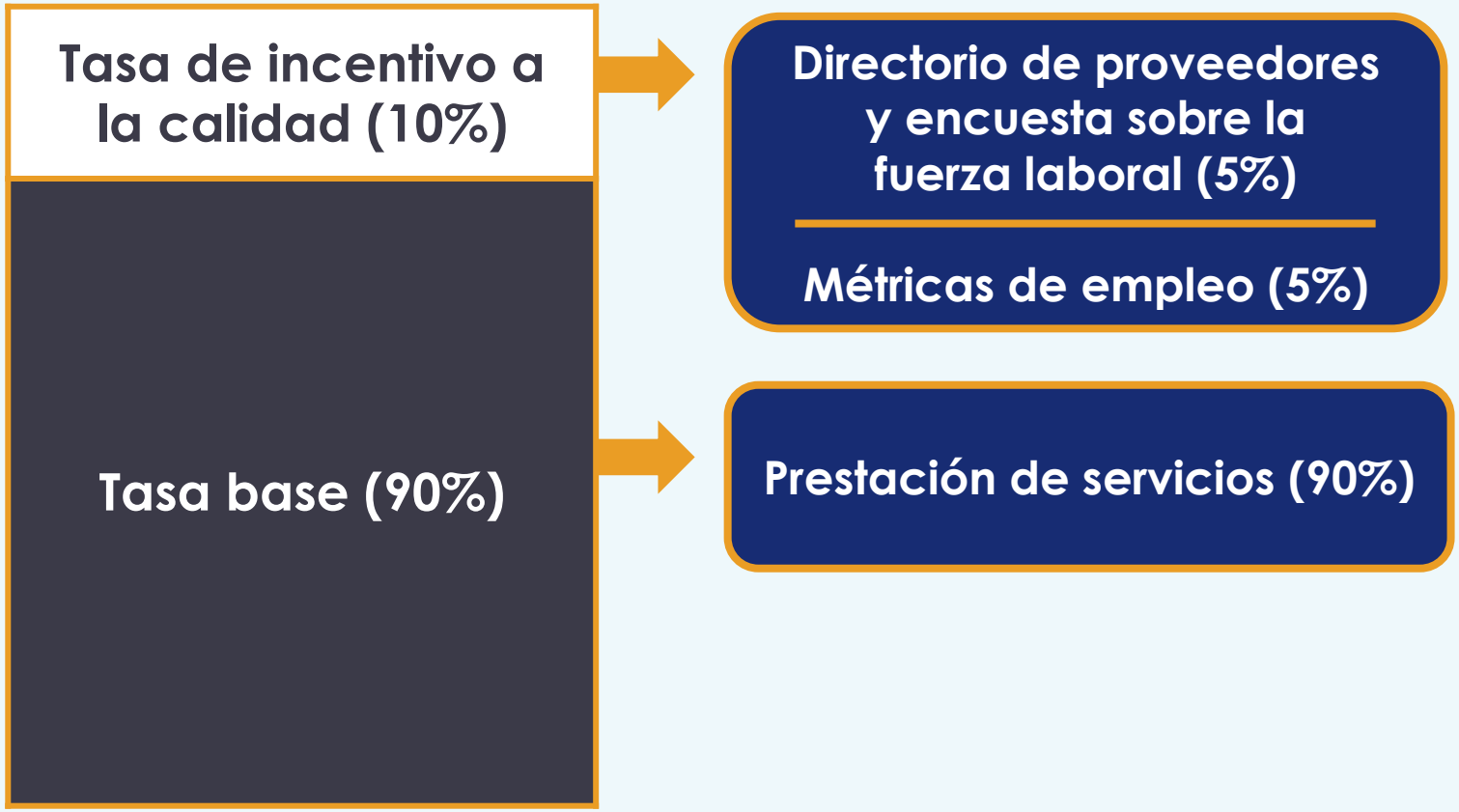
Resultados individuales: Resultados o consecuencias de los servicios y apoyos para el individuo que recibe el apoyo.

Ejemplos de resultados individuales:

- Obtener un empleo o recibir formación de acuerdo con los objetivos profesionales
- Capacidad de llegar a los lugares a los que quieren ir cuando quieren ir
- Mantener una excelente salud física y asistir a controles de salud preventivos recomendados por médicos.
- Tomar decisiones informadas sobre servicios, apoyos y la vida diaria
- Saber cómo localizar y acceder a los servicios
- Satisfacción con la calidad de los servicios y apoyos

¿Cómo se verán afectadas las tasas por los resultados individuales?

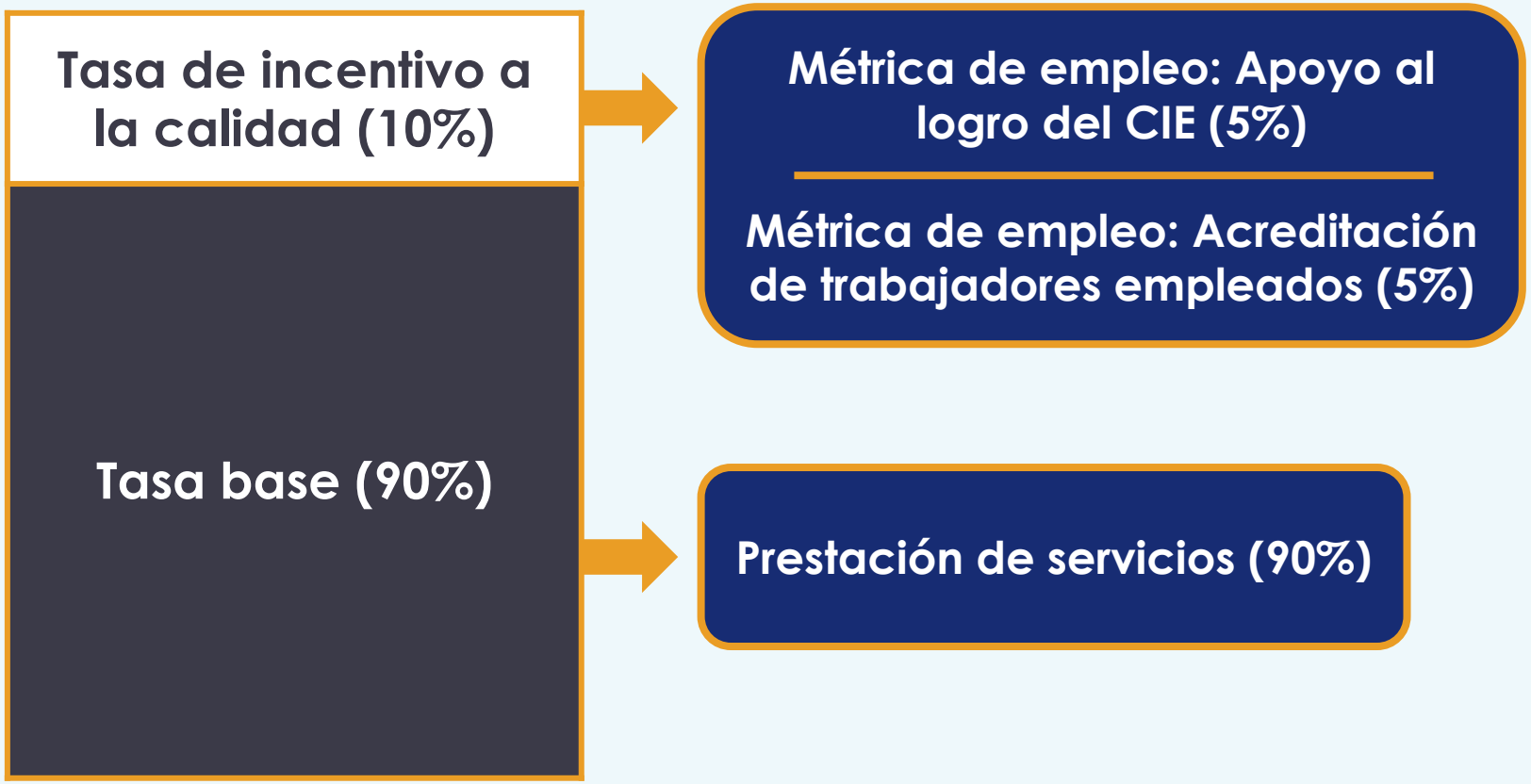
Ejemplo: Estructura de la tasa QIP (transición)



Nota:
La tasa de incentivo de calidad solo se aplica a los proveedores que recibieron nuevas tarifas base bajo la Reforma Tarifaria.

¿Cómo se verán afectadas las tasas por los resultados individuales?

Ejemplo: Estructura de la tasa QIP (empleo)



Nota:
La tasa de incentivo de calidad solo se aplica a los proveedores que recibieron nuevas tarifas base bajo la Reforma Tarifaria.

Pasos en el desarrollo de medidas QIP

Recopilación de datos

- Desarrollar visión y objetivos
- Identificar los datos necesarios para comprender la capacidad actual de los proveedores y el panorama de los servicios afectados por QIP.
- Los proveedores informan los datos necesarios para obtener su tasa de incentivo de calidad.

Establecimiento de metas

- Analizar los informes de los proveedores para establecer objetivos razonables para los años futuros. **(Incluye aportes de socios comunitarios)**
- Los proveedores reciben capacitación y apoyo para cumplir los objetivos de desempeño.

Medición de la calidad

- Los proveedores reciben su tasa de incentivo de calidad si cumplen o superan los objetivos de desempeño.
- Perfeccionar las medidas según sea necesario en función de las lecciones aprendidas y seguir apoyando a los proveedores con capacitación y asistencia técnica.

Medición de resultados individuales

- A medida que se construyen sistemas de datos, se desarrollan medidas de resultados individualizadas.
- Para las mediciones se utilizan tanto los informes de los proveedores como las aportaciones de las personas y su círculo de apoyo.

Evaluar las necesidades de datos e infraestructura y desarrollar soluciones (tecnología, prácticas, etc.)

Ejemplo: Evolución de las medidas de empleo desde la perspectiva del proveedor

<u>Objetivo del dominio de medida de empleo</u>: A las personas que manifiestan interés en el empleo se les brinda apoyo para obtener y conservar empleos en su comunidad que les paguen de manera justa.

Ejemplo ilustrativo

Recopilación de datos

- Los proveedores de empleo informan la proporción de personal que tiene certificación de la Asociación de Educadores de Rehabilitación Comunitaria (ACRE).
- A los proveedores se les paga en función de informes de datos oportunos, precisos y completos.

Establecimiento de metas

- QIP analiza las tasas actuales de certificación ACRE entre los proveedores y establece objetivos para los años futuros **con un importante aporte de los socios comunitarios**.
- Los proveedores reciben capacitación y apoyo para aumentar el número de personal con certificación ACRE.

Medición de la calidad

- Los proveedores reciben su tasa de incentivo de calidad si cumplen o superan los objetivos de certificación ACRE.
- QIP refina el objetivo para la proporción de personal que tiene certificación ACRE.

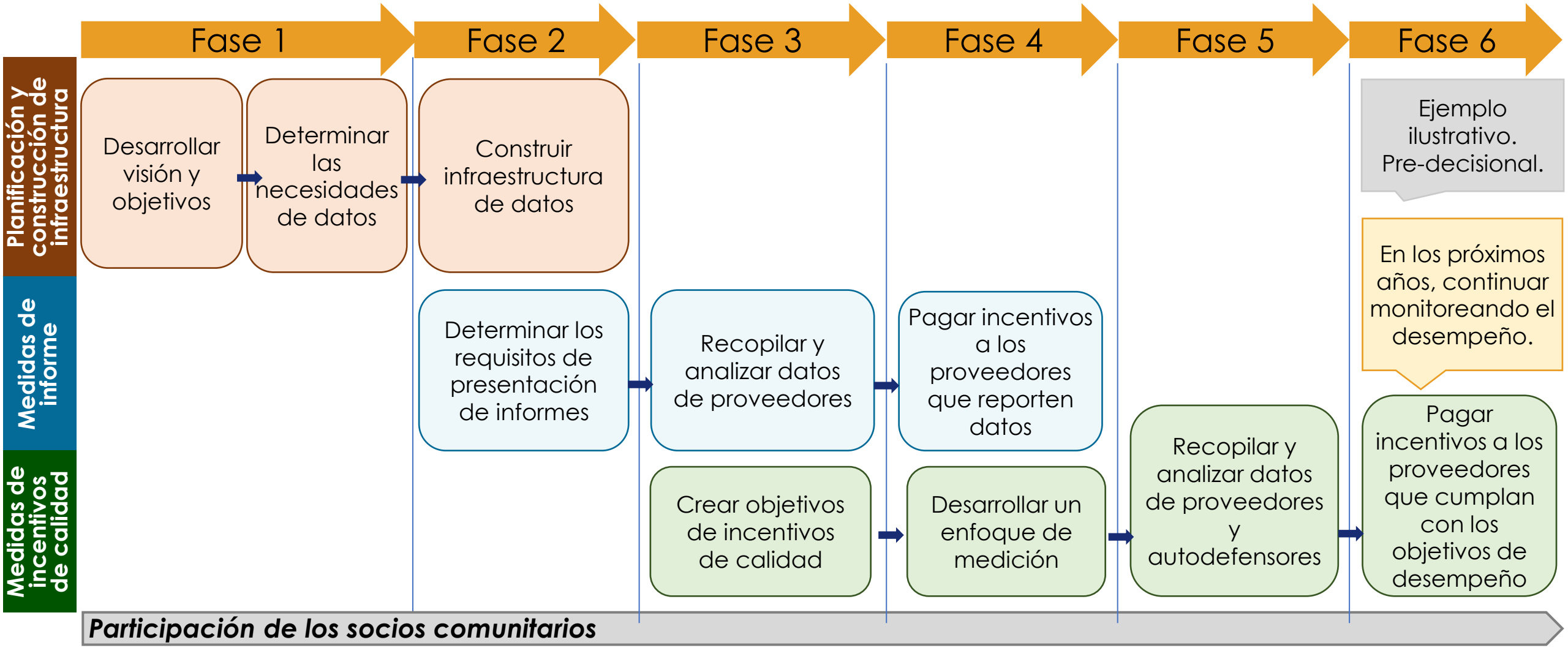
Medición de resultados individuales

- QIP comienza a analizar cómo los aumentos en las credenciales de la fuerza laboral afectan los resultados laborales de las personas.
- QIP desarrolla medidas de resultados de empleo individualizadas y brinda capacitación a los proveedores de empleo.

Evaluar las necesidades de datos e infraestructura y desarrollar soluciones (tecnología, prácticas, etc.)

Proceso de desarrollo de medidas de incentivos de calidad - *Ilustración*

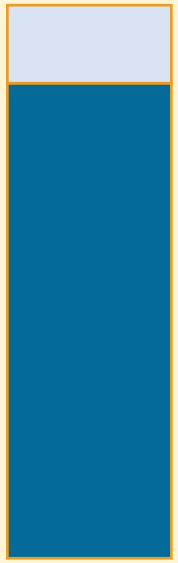
Para cada grupo de códigos de servicio/dominio QIP, DDS participará en un proceso de varios pasos para desarrollar medidas de resultados individuales y otras medidas de incentivos de calidad. Este proceso se verá diferente para cada grupo de códigos de servicio.



Componente QIP: Año fiscal 24/25 – Año fiscal 27/28

Tasa de referencia = Tasa base + Pago de incentivo de calidad

Tasa de incentivo de calidad (modelo de tasa del 10%)



Tasa base (90% del modelo de tasa)

COMPONENTE DE CALIDAD

Año fiscal 24/25 - 25/26

- Datos fundamentales
  - ✓ Directorio de proveedores

Año fiscal 26/27*

- Pago por informes
  - ✓ Prevención y bienestar
  - ✓ Empleo
- Datos fundamentales
  - ✓ Directorio de proveedores
  - ✓ Encuesta de fuerza laboral

Año fiscal 27/28*

- *Por determinar*

*En desarrollo, sujeto a cambios.

Grupos focales y participación comunitaria

Participación de los socios comunitarios hasta la fecha

Dominio QIP	Compromiso previo
Directorio de proveedores	2 reuniones *(12/10, 1/16)*
Fuerza laboral	2 reuniones *(16/12/24, 11/2/25)*
Empleo	3 reuniones *(17/12/24, 17/01/25, 27/02/25)*
Prevención y bienestar	1 reunión *(3/3/25)*

Medidas potenciales y códigos de servicio relacionados para cada dominio QIP

Dominio	Medida de informe del año fiscal 26-27 (aún no finalizada)	Proveedor de QIP
Directorio de proveedores	• Completar o actualizar el Directorio de proveedores, incluidos nuevos campos de datos (por ejemplo, los códigos postales en loc cuales sirve el proveedor, acceso al idioma) *(nuevos campos en desarrollo)*	Todos los proveedores de servicios QIP
Fuerza laboral	• Informe sobre la capacidad de la fuerza laboral, como el número de profesionales, su compensación y beneficios *(aún no desarrollado)*	Todos los proveedores de servicios QIP

Empleo	• Informe sobre:
	  • Capacitación/acreditación del personal de apoyo al empleo y
	  • Consecución de empleo para personas que reciben apoyo laboral
	(Se están considerando otras medidas de información sobre el empleo)
		Programas de Empleo con Apoyo: 950, 952

Prevención y bienestar	• Informe sobre la cantidad de residentes que están al día con las evaluaciones preventivas seleccionadas (por ejemplo, visitas anuales de bienestar) • Informe sobre el número de residentes que no están al día con las pruebas preventivas seleccionadas y el motivo (por ejemplo, el residente se negó)	Proveedores residenciales: 096, 109, 113, 904, 905, 910, 915, 920

DDS está explorando oportunidades para recopilar datos del Directorio de proveedores y de la fuerza laboral a través de un envío optimizado

Directorio de proveedores

Medida propuesta: Informes oportunos, precisos y completos para el Directorio de proveedores, incluidos los campos nuevos propuestos.

Los socios comunitarios brindaron comentarios iniciales sobre los posibles campos de datos y funcionalidades para incluir en el Directorio de proveedores:

- Los códigos postales a los que presta servicio el proveedor.
- Los idiomas hablados por el personal / la disponibilidad de servicios de interpretación para idiomas específicos.
- Si el proveedor es una agencia o un proveedor independiente (es decir, propietario único/no emplea personal).
- Si el proveedor acepta referencias *(para consideración futura, requiere informes continuos y nueva infraestructura)*.

Próximos pasos:

Discusiones internas con el equipo de TI para determinar la viabilidad y el cronograma de implementación.

Fuerza laboral

DDS necesita comprender mejor las brechas y oportunidades de la fuerza laboral para desarrollar medidas de incentivos de calidad en el futuro.

Los socios comunitarios afirmaron que la capacidad y la calidad de la fuerza laboral incluyen:

- Alineación cultural y lingüística.
- Capacitación y apoyo al personal.
- Promoción del trabajador.
- Satisfacer necesidades no satisfechas.
- Personal suficiente.
- Prestación de servicios innovadores (por ejemplo, apoyo tecnológico).
- Alineación de reglas de configuración de HCBS.

Fuerza laboral, cont.

Medida propuesta: Participación oportuna, precisa y completa en la encuesta de fuerza laboral.

Posibles medidas de presentación de informes para el año fiscal 26-27:

- Participación en la **encuesta DSP**.
- Informar datos de fuerza laboral sobre personal no perteneciente al DSP.
  - Se recopilarían datos sobre el número de profesionales, su compensación y beneficios, la variación en el estado, etc.

Próximos pasos:

- Desarrollar una encuesta para recopilar datos de la fuerza laboral sobre proveedores de servicios profesionales y proveedores de transporte.
- Finalizar y difundir encuestas.

Empleo

Los socios comunitarios brindaron comentarios iniciales sobre los apoyos y resultados laborales que deberían priorizarse para el desarrollo de medidas.

Los socios comunitarios compartieron que es importante que las personas con I/DD:

- Reciben apoyo para conseguir y mantener empleos en la comunidad.
- Trabajan en empleos que coincidan con sus objetivos profesionales.
- Trabajan la cantidad de horas por semana que coincidan con sus objetivos profesionales.
- Reciben un salario justo (salario mínimo o superior) y proporcional al de todos los demás que realizan un trabajo similar.
- Tienen acceso oportuno a asesoría sobre beneficios
- Experimentan un avance profesional
- Reciben apoyo para conseguir y conservar empleo gracias a personal bien capacitado.
- Reciben apoyo de una manera cultural y lingüísticamente sensible.
- Reciben los servicios y apoyos que necesitan para tener éxito.

Empleo, cont.

Medida propuesta: Medidas de pago por informes sobre capacitación/certificación del personal laboral y consecución de empleo para personas que reciben servicios de Empleo con Apoyo.

Posibles medidas de presentación de informes para el año fiscal 26-27:

- Personal de empleo que ha participado en 1) **capacitación de ACRE** y 2) **acreditación/re-acreditación de CESP**
- La proporción de personas atendidas que:
  - Transición de **prácticas al CIE**
  - Transición del **empleo grupal al empleo individual**
  - Transición de **programas diurnos centrados en el empleo a un Programa de Pasantías Remuneradas (PIP) o CIE**
  - Permanecer en su puesto de trabajo más de 12 meses

El grupo focal compartió otras áreas de medición, tales como:

- Diferencias salariales para personal con y sin capacitaciones y certificaciones
- Cualquier capacitación/certificación/iniciativa interna adicional que los empleadores brinden al personal
- Promoción laboral para personas

Próximos pasos:

Finalizar las medidas de informes y determinar los procesos de recopilación de datos

Prevención y bienestar

Medida propuesta: Transformar las actuales medidas de incentivos únicos en una medida de informe sobre la tasa de incentivos de calidad de los proveedores residenciales.

Posibles medidas de presentación de informes para el año fiscal 26-27:

- Los proveedores informan la **proporción de residentes** que están al día con las pruebas preventivas seleccionadas.
    - Esto incluirá nuevas **medidas de detección centradas en los niños** (por ejemplo, visitas de control).
- Los proveedores informan las **razones** por las cuales las personas no se han realizado las pruebas de detección.

Para los años futuros:

- Explorar la transición a la medición basada en reclamaciones.
- Desarrollar nuevas medidas adicionales de prevención y bienestar.
- Explore otros dominios de medición para proveedores residenciales, como la inclusión comunitaria y la autonomía.

Próximos pasos:

- Continuar participando en el grupo focal.
- Definir medidas de pago por informes y los informes requeridos sobre los motivos por los cuales una persona no recibe las pruebas de detección dentro de los plazos recomendados.

Proyecciones para incentivos únicos (adultos)
Visto y examinado por un proveedor de atención primaria (mayores de 18 años)
Examen dental (mayores de 18 años)
Detección de cáncer colorrectal (edades 45-75)
Mamografía/detección de cáncer de mama (edades 50-74)
Prueba de Papanicolaou / detección de cáncer de cuello uterino (edades 21 a 65)

Próximos pasos

Próximos pasos – Año civil 2025

Luego de la finalización de las medidas QIP del año fiscal 26-27, DDS comenzará un nuevo proceso de convocatoria a individuos, familias, proveedores y Centros Regionales en la primavera de 2025 para desarrollar una visión y objetivos para las medidas QIP en el año fiscal 27-28 y más allá.

Próximos pasos

- Continuar las reuniones con grupos focales y finalizar las medidas de informes propuestas para el año fiscal 2026/27 para todos los códigos de servicio
- Determinar la viabilidad y el cronograma para el desarrollo de la tecnología y la infraestructura necesarias
- Anunciar medidas y brindar capacitación y apoyo a los proveedores y centros regionales antes de informar las medidas.
- Lanzamiento de medidas de elaboración de informes en otoño de 2025.

Próximas reuniones del grupo de trabajo de QIP

Todas las reuniones se llevarán a cabo de 2:00 a 3:30 p.m.

- 16 de junio de 2025
- 15 de septiembre de 2025
- 15 de diciembre de 2025

Preguntas y soporte

Envíe sus preguntas sobre QIP o pagos de incentivos por correo electrónico a:
Preguntas sobre QIP@DDS.CA.gov

¡Gracias por asistir!

Miembros del grupo de trabajo

Elizabeth Arreola, familiar de un beneficiario del programa Early Start
Elizabeth Barrios Gomez, Miembro de Familia y Colaboración Comunitaria Integrada
Sascha Bittner, autodefensora y miembro del Consejo Estatal de Discapacidades del Desarrollo (SCDD)
Boyd Bradshaw, miembro de familia y proveedor
Jessica Carter, proveedora de ABA, Special Needs Network
Eric Ciampa, proveedor, UCP Sacramento
Verónica Contreras, miembro de familia
Pebbles Dumon, proveedor, Catalizadores Comunitarios de CA
Jacquie Dillard Foss, proveedora, STEP
Peter Frangel, CA Departamento de Rehabilitación
Jonathan Fratz, autodefensor
Lucina Galarza, Centro Regional San Gabriel Pomona
David Gauthier, autodefensor
Lisa Gonzales, proveedora, Comunidad de adultos sordos
Amy Hao, autodefensora, Empoderamiento grupal de autodefensa (SAGE)
Vivian Haun, Derechos de Discapacidad de California
Carlene Holden, Easter Seals, Sur de California
Barry Jardini, Asociación de Servicios para Discapacitados de California
Adrienne Jesso, autodefensora
Diva Johnson, Centro Regional de los Tres Condados
Mark Klaus, Centro Regional de San Diego

Miembros del grupo de trabajo (cont.)

Dorrie Koenig, proveedora, Mains'l
Meuy Lee, proveedor, Level Up NorCal
Jordan Lindsey, The Arc California
Víctor Lira, Aveanna Health Care
Judy Mark, miembro de familia, Disability Voices United
Karen Mejia, Centro de Regulación del Centro Sur de Los Ángeles
Mark Melanson, Red de Vida Comunitaria de California
Kimberly Mills, proveedora de A Better Life Together
Tania Morawiec, SCDD
Matt Omelagah, proveedor, Omelagah, Inc.,
Mike Pereira, proveedor, Ala Costa Centers
Michael Pham, autodefensor
Magdalena Pruitt, proveedora, Mentora California
Michelle Ramirez, proveedora, Por Mi Cuenta
Sheri Rosen, proveedora, Sunny Days of CA
Carolyn Tellalian, miembro de familia
Pablo Vélez, proveedor, Amigo Baby
Tiffany Whiten, Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU)
Alona Yorkshire, miembro de familia y proveedora, The Adult Skills Center
Eric Zigman, Centro Regional Golden Gate