

**Performance-Based Contracting for Residential Services
Provider Preparedness Summit 2 – Recording Transcript
June 10, 2024**

1

**Esta transcripción y la traducción al español fueron generadas por Inteligencia Artificial y pueden incluir algunos errores o inexactitudes de la grabación real.*

00:00:11:11 - 00:00:27:11

Bienvenido a las Cumbres de preparación de proveedores para contratos basados en el desempeño. Esta es la segunda de cuatro sesiones, que brindan detalles sobre todos los estándares de desempeño propuestos para la contratación basada en el desempeño de servicios residenciales.

00:00:27:11 - 00:00:39:11

La sesión de hoy está prevista para 2 horas. El formato de la sesión de hoy es una presentación dirigida por ODP que permitirá descansos programados para preguntas y respuestas.

00:00:39:11 - 00:00:47:11

Participantes, se les anima a escribir sus preguntas en el panel de preguntas y respuestas en cualquier momento durante la presentación.

00:00:47:11 - 00:00:59:17

El personal de ODP responderá a las preguntas enviadas a través del panel de preguntas y respuestas. Debido a la gran cantidad de audiencia, no abriremos micrófonos durante la sesión.

00:00:59:17 - 00:01:00:21

El personal de ODP responderá a las preguntas enviadas a través del panel de preguntas y respuestas. Debido a la gran cantidad de audiencia, no abriremos micrófonos durante la sesión.

00:01:00:21 - 00:01:03:20

Estoy poniendo en el chat.

00:01:03:20 - 00:01:04:01

Estoy poniendo en el chat.

00:01:04:01 - 00:01:07:24

Un enlace a la presentación de hoy.

00:01:07:24 - 00:01:08:18

Un enlace a la presentación de hoy.

00:01:08:18 - 00:01:18:18

La sesión de hoy también será grabada y publicada en. Esta ubicación en Home.MyODP.

00:01:18:18 - 00:01:29:18

Y aquí es donde puedes acudir para obtener toda la información relacionada. Contratos basados en el desempeño, así como.

00:01:29:18 - 00:01:37:15

**Performance-Based Contracting for Residential Services
Provider Preparedness Summit 2 – Recording Transcript
June 10, 2024**

2

Viendo esta grabación, que estará disponible después de 3 días hábiles. Permítanme presentarles a los presentadores de hoy.

00:01:37:15 - 00:01:44:13

Contamos con la primera vicesecretaria, Kristin Ahrens. Tenemos a Jeremy Yale, el Director de Capacitación.

00:01:44:13 - 00:01:56:18

Lo siento, Jeremy, el director de la Oficina de Políticas y Gestión de Calidad, y tenemos a Rochelle Troutman, que es la directora de la División de Capacitación y Comunicación.

00:01:56:18 - 00:02:07:18

Con eso, me daré la vuelta. La sesión pasa al Vicesecretario.

00:02:07:18 - 00:02:15:18

Genial, gracias Robin. Continúe y abra la presentación. Buenas tardes a todos, me alegro de que pudieran unirse a nosotros nuevamente.

00:02:15:18 - 00:02:23:18

Parece que tenemos aproximadamente el mismo tipo de participación que tuvimos la última vez y esperamos que continúe durante las próximas dos sesiones.

00:02:23:18 - 00:02:44:18

Solo para actualizar a todos los que tenemos, ya que sabemos la última vez que se cerraron los comentarios públicos, creo que en la última sesión probablemente no tuvimos una especie de recuento aproximado de dónde estábamos porque todavía estábamos clasificando los comentarios, los comentarios públicos relacionados con tarifas.

00:02:44:18 - 00:02:53:18

Modificaciones a la renuncia a la contratación basada en el incumplimiento del desempeño y luego enmiendas a la contratación basada en el desempeño. Parece estar relacionado con la contratación basada en el desempeño.

00:02:53:18 - 00:03:07:03

Probablemente tenemos alrededor de cien comentaristas distintos y en este momento tenemos aproximadamente 700 tipos de comentarios discretos, áreas comunes.

00:03:07:03 - 00:03:20:18

Así que estamos muy ocupados analizando eso. Tenemos un equipo reunido. Así que menciono esto para que tengas una idea de cuál fue la respuesta del público y te aplaudo, te pedimos que sí.

00:03:20:18 - 00:03:37:18

Comentarios detallados. Entonces, ya saben, realmente pudimos hacer los ajustes necesarios a lo que habíamos propuesto y algunos de ustedes lo tomaron muy en serio y tenemos algunos detalles realmente interesantes con fundamentos que incluso nos ayudan a pensar en cualquier revisión.

**Performance-Based Contracting for Residential Services
Provider Preparedness Summit 2 – Recording Transcript
June 10, 2024**

3

00:03:37:18 - 00:03:45:18

Lo más importante es que este es un buen lugar para recordarles a todos lo que están viendo en estas cumbres.

00:03:45:18 - 00:03:59:18

Yo para esto es prepararme y dar respuesta a lo propuesto. Esperamos plenamente que haya algunos cambios basados en esos comentarios públicos.

00:03:59:18 - 00:04:17:06

Entonces, cuando eso suceda, obviamente publicaremos esa información y brindaremos los detalles necesarios para que los proveedores puedan enviarla y responder, pero todo lo que cubrimos hoy todavía se basa en lo que se propuso. .

00:04:17:06 - 00:04:24:18

Estamos profundamente inmersos en el análisis, analizando todo eso y considerando revisiones, pero esto se basa en lo que se propuso.

00:04:24:18 - 00:04:39:18

Entonces puedes pasar a la siguiente diapositiva. Hoy en día, nos centramos prácticamente por completo en cuestiones de la fuerza laboral y en todas las áreas de desempeño de la fuerza laboral, diferentes medidas de desempeño.

00:04:39:18 - 00:05:01:18

Así que vamos a analizar este tipo de divisiones en 4 secciones distintas para la fuerza laboral. La credencialización del DSP, la credencialización del supervisor de primera línea, los requisitos de informes de estabilidad de la fuerza laboral y luego los requisitos de diversidad, equidad e inclusión que están relacionados con la fuerza laboral.

00:05:01:18 - 00:05:14:18

A los participantes, que todos ustedes apoyen, pero realmente a abordar las necesidades de la fuerza laboral. Así que los repasaremos todos: Jeremy, Rochelle y yo seremos sus presentadores hoy.

00:05:14:18 - 00:05:18:18

Así que pasa al siguiente.

00:05:18:18 - 00:05:28:18

Para establecer un nivel, agregamos uno más hoy mientras trabajamos en algunas de las actuaciones o en los comentarios del público.

00:05:28:18 - 00:05:36:02

Para que todos estén conscientes porque estos son términos que surgirán mucho y que ustedes han estado escuchando mucho.

00:05:36:02 - 00:05:50:00

**Performance-Based Contracting for Residential Services
Provider Preparedness Summit 2 – Recording Transcript
June 10, 2024**

4

NADSP es la Alianza Nacional de Profesionales de Apoyo Directo. La E-badge Academy es el organismo de acreditación que realmente hemos incorporado ahora a las expectativas de los proveedores residenciales.

00:05:50:00 - 00:06:01:18

Voy a hablar un poco sobre nuestra recomendación 7 de ISAC y una especie de panorama general en términos de nuestro sistema, pero lo que se ve en la contratación basada en el desempeño es esta expectativa de que realmente estamos avanzando hacia la acreditación.

00:06:01:18 - 00:06:10:18

Y nuestra principal credencial que buscaremos es la credencial NADSP.

00:06:10:18 - 00:06:16:18

Tienen cursos de acreditación, que tienen DSP en 3 niveles, DSP 1, 2 y 3.

00:06:16:18 - 00:06:32:18

También tienen un supervisor de primera línea, credenciales y estas credenciales están alineadas con los centros de servicios de Medicare y Medicaid, áreas de competencias centrales, que publicaron hace muchos años.

00:06:32:18 - 00:06:53:24

Segunda definición aquí. Tenemos proveedores clínicamente mejorados. Permitimos una credencial diferente en este caso que es específica para apoyar a personas que están debidamente diagnosticadas con autismo con discapacidad intelectual y una enfermedad mental grave concurrente.

00:06:53:24 - 00:07:04:18

Entonces, NADD es la otra credencial que se acepta nuevamente solo con el fin de cumplir con los estándares clínicamente mejorados.

00:07:04:18 - 00:07:14:01

Entonces NADD es la Asociación Nacional de Diagnósticos Duales. Existe una certificación DSP que ofrece NADD.

00:07:14:01 - 00:07:18:18

Sé que tenemos la cantidad de agencias en Pensilvania que se han ocupado de esto.

00:07:18:18 - 00:07:26:10

Esto es algo que hemos aceptado, para obtener tarifas de servicio mejoradas, desde hace varios años.

00:07:26:10 - 00:07:35:18

Por lo tanto, NADD tiene un programa de certificación profesional, IDD, salud conductual, diagnóstico dual, apoyo directo y basado en competencias.

00:07:35:18 - 00:07:47:18

Y nuevamente, la audiencia aquí, la gente que estaba buscando las credenciales aquí para los DSP NADD, en realidad tiene varias credenciales si no está familiarizado con la organización.

00:07:47:18 - 00:07:54:06

Esto es algo que también estamos considerando cuando pasamos a la coordinación de apoyos. Contratación basada en el desempeño.

00:07:54:06 - 00:08:02:18

Somos, si usted, alguien que sigue los borradores de los estándares de desempeño para eso.

00:08:02:18 - 00:08:13:18

Estamos considerando la posibilidad de utilizar NADD, con credenciales para algunos, para cumplir también con algunos estándares de coordinación de apoyos.

00:08:13:18 - 00:08:37:18

Supervisores de primera línea. Esta definición proviene directamente del NCI. Entonces, y hablaremos un poco sobre cómo analizaremos las vacantes y la rotación de la fuerza laboral y utilizaremos la encuesta de estabilidad del personal del NCI, los supervisores de primera línea son, la definición aquí es la primera línea de organizaciones de administración y servicios humanos.

00:08:37:18 - 00:08:49:18

Su personal, que en este caso supervisa a los profesionales de apoyo directo y trabaja con adultos con IDD, a menudo también brinda apoyo directo como parte de sus funciones.

00:08:49:18 - 00:08:56:05

Muy bien, siguiente diapositiva. Quizás los pongamos al revés porque creo que el NCI es el próximo aquí.

00:08:56:05 - 00:09:13:17

Así que al revés aquí, NCI, Indicadores Básicos Nacionales. Muchos de ustedes pueden estar familiarizados con el NCI porque el NCI realmente tiene dos funciones principales para Pensilvania y la mayoría de los estados.

00:09:13:17 - 00:09:28:09

Quiero decir que 48 estados participan en los Indicadores Básicos Nacionales, que llamamos IM4Q en Pensilvania, pero los Indicadores Básicos Nacionales son el tipo de encuesta básica detrás de todo eso.

00:09:28:09 - 00:09:41:18

El NCI lleva muchos años haciendo esto. Construir esencialmente una forma estándar de ver la calidad de vida y la satisfacción con el servicio, los servicios y la experiencia de los beneficiarios.

00:09:41:18 - 00:09:48:18

La otra cosa que hace el NCI es. Bueno, hoy hablaremos de esta parte del NCI.

00:09:48:18 - 00:09:56:09

Nuestra próxima cumbre hablará, lo siento, la cuarta cumbre hablará sobre el NCI en términos de inclusión comunitaria.

00:09:56:09 - 00:10:06:00

Pero el NCI, la encuesta sobre el estado de la fuerza laboral, varios de ustedes participaron en esto en el pasado.

00:10:06:00 - 00:10:13:18

Esta es una gran encuesta nacional. Entonces, una de las mejores cosas del NCI es que puedes obtener buenos datos nacionales.

00:10:13:18 - 00:10:35:18

En el lado de los beneficiarios, debido a que casi todos los estados participan en la encuesta sobre el estado de la fuerza laboral, es la mayoría de los estados los que participan en esto y ustedes saben que es una forma estandarizada de observar realmente la composición de nuestra fuerza laboral, la rotación de nuestra fuerza laboral, , tasas de desocupación.

00:10:35:18 - 00:10:47:18

Salarios, raza, género. La cantidad de tiempo en el puesto, para aquellos de ustedes que no están familiarizados, busquen esto en Google más adelante y eche un vistazo a los informes que producen.

00:10:47:18 - 00:11:01:18

Estos informes son tremendamente importantes para los formuladores de políticas, ya que pueden comprender lo que está sucediendo en esta fuerza laboral y dónde y por qué esta fuerza laboral está luchando tanto.

00:11:01:18 - 00:11:08:15

Entonces, NCI, el estado de la fuerza laboral es esta encuesta nacional. Gracias a aquellos de ustedes que han participado en el pasado.

00:11:08:15 - 00:11:15:18

Actualmente está abierto para que los proveedores de Pensilvania envíen sus datos. Le animamos encarecidamente a participar.

00:11:15:18 - 00:11:34:18

Obtenga una buena práctica en términos de lo que preguntan y cómo lo preguntan. Por lo tanto, recopila todo tipo de información sobre compensación de nómina, facturación, beneficios a 10 años, bonificaciones, estrategias de contratación, estrategias de retención, datos demográficos y mucha otra información cuantitativa.

00:11:34:18 - 00:11:41:18

Todos los informes se publican y están disponibles públicamente. Puedes mirar los datos nacionales. Puedes mirar estado por estado.

00:11:41:18 - 00:11:52:18

Puedes mirar comparativamente. Estado a estado. Nuevamente, esto es algo que frecuentemente citamos y usamos estos datos, son datos increíblemente valiosos.

00:11:52:18 - 00:12:00:18

Diversidad e inclusión patrimonial, DEI. Entonces, la definición de trabajo que estamos usando aquí.

00:12:00:18 - 00:12:12:18

Hablaremos de las medidas de desempeño relacionadas con esto. Nuestra diversidad en esta definición son las características de las experiencias tanto vistas como invisibles.

00:12:12:18 - 00:12:21:18

Lo que hace que la equidad sea única para todos es garantizar un acceso justo a las oportunidades y recursos, teniendo en cuenta las barreras individuales de privilegios.

00:12:21:18 - 00:12:33:13

Y eliminar barreras y privilegios sistémicos, la inclusión, las acciones tomadas para comprender, aceptar y aprovechar las identidades y perspectivas únicas de todos los individuos.

00:12:33:13 - 00:12:48:03

Para que todos se sientan bienvenidos, valorados y apoyados. Otro término que puede resultarle desconocido en este caso es el de censo trimestral de empleo y salarios.

00:12:48:03 - 00:13:07:18

Ibas a ver uno de los datos. Fuentes a las que hacemos referencia. Como esta QCEW tenemos un acuerdo de intercambio de datos con los trabajadores y la industria, para que tengamos acceso a estos datos laborales.

00:13:07:18 - 00:13:17:18

Este es un programa administrado por la Oficina de Trabajo y Estadísticas. Y cada trimestre publican empleo y salarios por empleador.

00:13:17:18 - 00:13:29:18

Entonces, esto es algo que creemos que conozco en algunos de sus comentarios, sus preguntas que conoce a lo largo del camino y algunos de los comentarios también. ¿No puede ODP, no puede simplemente extraer estos datos?

00:13:29:18 - 00:13:38:18

¿Realmente tenemos que darte esto? Esta es una de esas áreas donde tenemos una fuente de datos que podemos usar para validar algunos datos que se envían.

00:13:38:18 - 00:13:47:18

Esta es una buena fuente de validación para nosotros en este momento. Muy bien, siguiente diapositiva.

00:13:47:18 - 00:14:02:18

Y luego, en cierto modo, preparar el escenario en términos de todas las medidas de desempeño, como cómo llegamos a esta área de desempeño, cómo obtuvimos estos estándares y cómo llegamos a las medidas de desempeño específicas.

00:14:02:18 - 00:14:21:11

Todo esto se remonta a una recomendación de ISAC. Entonces, probablemente todos en este punto me escucharon hablar sobre nuestros problemas laborales y, ya saben, el hecho de que estos problemas laborales precedieron a la pandemia.

00:14:21:11 - 00:14:26:05

Conocemos estos problemas laborales que vienen desde hace mucho tiempo. La pandemia los empeoró.

00:14:26:05 - 00:14:57:10

Desde 2016, ISAC ha tenido una recomendación sobre el desarrollo de nuestra fuerza laboral y muy específicamente en 2016, 17 ISAC adoptó algunas estrategias destinadas a tratar de apoyar la estabilización de la fuerza laboral tratando de respaldar la calidad de la fuerza laboral y la profesionalización de nuestra fuerza laboral.

00:14:57:10 - 00:15:05:18

Y entonces, ya sabes, cuando llegó el momento de pensar en todas las estrategias implementadas.

00:15:05:18 - 00:15:17:18

Para apoyar a la fuerza laboral. Ya sabes, lo hemos hecho. En la contratación basada en el desempeño, hemos incorporado varias formas diferentes de abordar los problemas de nuestra fuerza laboral.

00:15:17:18 - 00:15:33:20

Entonces, ya sabes, tenemos pago por desempeño. Tenemos una estructura financiera que tiene como objetivo poder pagar más por los DSP que tienen más calificaciones y más criterios.

00:15:33:20 - 00:15:39:15

Se han reunido, ya sabes, tienen una formación en crisis, más criterios. Se han conocido, ya sabes, tienen formación en intervención en crisis.

00:15:39:15 - 00:15:41:14

Tenemos, ya sabes, se han conocido, ya sabes, se han conocido, ya sabes, tienen capacitación en intervención en crisis. Tenemos, ya sabes, más personal clínico.

00:15:41:14 - 00:15:46:09

Tenemos números más altos, porcentajes de DSP que son credenciales.

00:15:46:09 - 00:15:50:18

Estos son los diferentes niveles de las tarifas mejoradas. Hemos incorporado todo eso.

00:15:50:18 - 00:16:00:18

Estamos construyendo la estructura para respaldar la acreditación. Entonces. Ya sabes, nuestro objetivo es desarrollar las habilidades y la experiencia de nuestros DSP.

00:16:00:18 - 00:16:11:18

Sabemos que la credencialización, en términos de investigación para la fuerza laboral, una de las cosas que ayuda con la retención es la credencialización.

00:16:11:18 - 00:16:16:10

Así que tenemos que trabajar en nuestras credenciales. Entonces estamos trabajando en salarios. Estamos trabajando en la acreditación.

00:16:16:10 - 00:16:23:06

Escuchaste en la primera cumbre algunas de las otras formas y escucharás sobre esto también en la última cumbre.

00:16:23:06 - 00:16:39:18

En la medida que podamos. Impulsar nuestro sistema de servicios de manera que se puedan brindar servicios en modelos de servicio que sean menos dependientes de los DSP tradicionales.

00:16:39:18 - 00:16:52:18

Excelente. Porque eso nuevamente alivia la presión. Entonces, hoy se trata de algo de este trabajo directo que debemos hacer en términos de fuerza laboral.

00:16:52:18 - 00:16:58:18

Probablemente todos ustedes también me hayan escuchado decir, ya saben, y hay muchas preocupaciones sobre ¿por qué estamos haciendo esto en enero?

00:16:58:18 - 00:17:15:18

¿Por qué, ya sabes, por qué el ritmo? Estos y otros problemas de la fuerza laboral no van a desaparecer y creo que cuanto antes podamos comenzar a abordarlos, por más desafiantes que parezcan en este momento, mejores serán nuestras perspectivas a largo plazo para estabilizar realmente la fuerza laboral.

00:17:15:18 - 00:17:23:03

ISAC ha tenido estrategias y esta recomendación para que lleguemos a esto durante mucho tiempo.

00:17:23:03 - 00:17:28:16

Hemos hecho, ya sabes, un pequeño trabajo relacionado con esto.

00:17:28:16 - 00:17:41:19

Usamos algunos fondos de ARPA para salir y poner en marcha en términos de cualquier credencialización DSP, credencialización de ciclo de vida y credencialización NADD, la contratación basada en el desempeño nos lleva un paso más.

00:17:42:18 - 00:17:51:18

El objetivo final aquí, para ODP, queremos un sistema en el que tengamos profesionales de soporte directo reconocidos profesionalmente.

00:17:51:18 - 00:18:05:09

Existe una clasificación ocupacional estándar a nivel federal para los profesionales de apoyo directo. Y que hay una carrera profesional.

00:18:05:09 - 00:18:12:01

DSP 1 2 3 supervisores de primera línea que están acreditados y vinculamos el pago a eso como sistema.

00:18:12:01 - 00:18:32:19

Ese es el objetivo final. Eso llevará mucho tiempo. Nosotros, no, no creo que haya ninguna duda de que este es un gran cambio en los sistemas y en un momento en el que, ya sabes, los proveedores han estado y siguen estando bajo mucha presión, algo así como desde todos los ángulos,

00:18:32:19 - 00:18:46:18

El objetivo a largo plazo es tener una fuerza laboral profesionalmente reconocida y acreditada con credenciales portátiles que sean portátiles, cualquier proveedor en Pensilvania que DSP pueda ir allí.

00:18:46:18 - 00:18:53:18

Entonces, este es el comienzo. Ya sabes, hemos establecido estándares de los que hablaremos, aumentando un 5%, un 10%.

00:18:53:18 - 00:19:07:18

Queremos planes de todos los proveedores residenciales, pero esto es realmente, ya sabes, poner esa bandera en el suelo para que avancemos hacia esa fuerza laboral profesionalizada y acreditada.

00:19:07:18 - 00:19:16:18

Rochela. Y ella hablará un poco sobre NADSP y luego pasaremos a las medidas.

00:19:16:18 - 00:19:26:18

Por favor, responderemos utilizando el módulo de preguntas y respuestas. Estaremos respondiendo, no sé si viste cuando miraste y hay un grupo de nosotros de ODP aquí.

00:19:26:18 - 00:19:39:18

Nos detendremos periódicamente para responder preguntas y leerlas en voz alta para todos, pero también las responderemos por escrito en este módulo aquí.

00:19:39:18 - 00:19:44:18

Así que ingréselos todos mientras avanzamos aquí. Gracias.

00:19:44:18 - 00:19:56:18

Gracias, Cristina. Buenas tardes. Entonces, cuando una organización participa en la E-badge, la Academia se une a la Alianza Nacional para Profesionales de Apoyo Directo.

00:19:56:18 - 00:20:06:18

Su fuerza laboral profesional de apoyo directo trabaja para lograr 3 niveles de certificación, como mencionó Kristin. DSP uno, DSP 2 y DSP 3.

00:20:06:18 - 00:20:20:18

Y luego, los supervisores de primera línea dentro de la organización también obtienen un único nivel de certificación. Cada nivel de certificación proporciona un certificado a los profesionales exitosos de soporte directo y a los supervisores de primera línea.

00:20:20:18 - 00:20:30:18

Esto reconoce formalmente sus logros a través de una revisión por parte de un tercero muy rigurosa y objetiva de sus conocimientos y habilidades.

00:20:30:18 - 00:20:42:18

Y valores. Siguiendo diapositiva, por favor Robin. Así que creo que lo más importante que podemos aprender de esto es saber que esto no es un programa de capacitación.

00:20:42:18 - 00:20:49:18

No es algo a lo que envías a tus profesionales de soporte directo y ellos salen en su tren. Realmente es una construcción de habilidades.

00:20:49:18 - 00:21:03:18

Conocimientos y valores para que el día a día, los valores se conviertan en parte natural de lo que hacen los profesionales de apoyo directo todos los días.

00:21:03:18 - 00:21:11:18

Entonces, esta diapositiva habla de cosas como, ¿cuál es el conocimiento?

00:21:11:18 - 00:21:19:18

Las habilidades que desarrollan se basan en la investigación y la capacitación que reciben.

00:21:19:18 - 00:21:25:18

Se dedica mucho tiempo y energía a esos CMS para competencias.

00:21:25:18 - 00:21:33:18

Se basa en los valores del Código de Ética de NADSP. Y esas áreas de habilidades pasan.

00:21:33:18 - 00:21:37:18

Las competencias básicas de CMS.

00:21:37:18 - 00:21:41:18

Siguiendo diapositiva, por favor.

00:21:41:18 - 00:21:57:18

Y estas son esas competencias centrales de CMS y las áreas en las que se enfoca ODP a medida que pasan por el proceso de tener acreditada toda la orientación y el catálogo de cursos de capacitación anual.

00:21:57:18 - 00:22:15:18

A través del NADSP. Y todas esas capacitaciones que están disponibles en mi ODP se pueden enviar para obtener parte de las insignias que obtienen esos DSP.

00:22:15:18 - 00:22:18:18

Continúe y pase a la siguiente diapositiva, Robin.

00:22:18:18 - 00:22:25:18

Y ahora le pasaré la presentación a Jeremy para la siguiente parte. Gracias.

00:22:25:18 - 00:22:38:12

Excelente. Gracias Rochelle. Buenas tardes a todos. Tengo la oportunidad de explicarnos los primeros dos conjuntos de medidas de desempeño para comenzar.

00:22:38:12 - 00:22:49:23

Una de las formas en que realmente me ha ayudado a comprender y agrupar este conjunto de estándares y medidas de desempeño.

00:22:49:23 - 00:22:59:18

Realmente estamos pensando en que estos primeros cuatro que vamos a ver son específicos de la acreditación para los profesionales de soporte directo.

00:22:59:18 - 00:23:07:10

Y luego, en el siguiente set, tomaremos un descanso y conversaremos un poco. Luego, el siguiente conjunto es realmente específico para los supervisores de primera línea.

00:23:07:10 - 00:23:19:18

Y ellos, como probablemente lo hayan hecho, son rojos y han pasado por estos, realmente se reflejan entre sí de muchas maneras.

00:23:19:18 - 00:23:45:18

Entonces, para esta primera medida de desempeño para la fuerza laboral, estamos buscando una certificación del proveedor de que la capacitación en gestión de supervisión para respaldar las habilidades y la aplicación de DSP se lleva a cabo para todos los supervisores de primera línea, a más tardar el 31 de diciembre de 2025 y su cama y es incorporado en el plan de capacitación de la agencia para garantizar la continuidad.

00:23:45:18 - 00:23:56:06

Y puede ver que esto se aplica a nuestros proveedores principales. Y esta medida en realidad tiene como objetivo ayudar a las agencias a construir infraestructura.

00:23:56:06 - 00:24:06:12

Y puede resultar un poco confuso porque estamos hablando de supervisores de primera línea en otro conjunto de medidas de desempeño.

00:24:06:12 - 00:24:23:18

Pero no se trata de eso. Esto sigue centrándose y en el apoyo directo a los profesionales. Estar acreditados y tener el apoyo que necesitan para realizar su trabajo de manera eficiente, efectiva y con calidad.

00:24:23:18 - 00:24:33:14

Espero que eso ayude, entre esos. La siguiente medida de desempeño es en realidad simplemente presentar un plan de agencia.

00:24:33:14 - 00:24:42:18

Incluyendo plazos e hitos para implementar la acreditación de DSP. Y nuevamente, eso es específico de nuestros proveedores principales.

00:24:42:18 - 00:24:56:18

Para la tercera medida de desempeño, 1.3. Informa el porcentaje de DSP que están acreditados o inscritos en un programa de acreditación y mantienen sus credenciales.

00:24:56:18 - 00:25:15:18

Y puede ver que esto es para nuestros 3 niveles. Y, por último, para la fuerza laboral, 1.4, esto es una certificación para aumentar el porcentaje de credenciales de DSP a través de NADSP en un mínimo del 5 %.

00:25:15:18 - 00:25:25:18

Al 31 de diciembre de 2025. Desde una línea base. A partir de julio de 2024.

00:25:25:18 - 00:25:39:05

Si ningún DSP está acreditado el 24 de julio, entonces el 5% de los DSP deben estar acreditados el 31 de diciembre de 2025 o antes.

00:25:39:05 - 00:25:45:18

Entonces, son esencialmente 18 meses para obtener hasta el 5%.

00:25:45:18 - 00:25:53:18

Si hay un 5% de DSP que se acreditan en julio de 2024.

00:25:53:18 - 00:26:09:18

Felicitaciones a su organización. Está en el buen camino para establecer esta práctica. Entonces lo que estamos buscando, porque este es un modelo de crecimiento, buscamos aumentar el rendimiento con el tiempo.

00:26:09:18 - 00:26:26:18

Pedir a esos proveedores que pasen al 10% a partir de. Diciembre de 2025. Y luego proveedores que tengan más del 25% de su plantilla.

00:26:26:18 - 00:26:30:18

Es de esperar que hayan cumplido con el estándar.

00:26:30:18 - 00:26:45:18

Y este último estándar o esta última medida, solo se aplica a nuestra selección de proveedores clínicamente mejorados. Entonces, echemos un vistazo a 1.1 con un poco más de detalle.

00:26:45:18 - 00:26:54:18

Nuevamente, solo como orientación, el estándar para estas 4 medidas son los DSP.

00:26:54:18 - 00:27:05:18

Demostrar que un porcentaje de los DSP en servicios residenciales están acreditados en un programa de acreditación aprobado por la ODP y reconocido a nivel nacional.

00:27:05:18 - 00:27:20:18

Entonces, el detalle del proceso o el cómo y qué implementarlo. Es que los proveedores primarios realizarán la prueba a través del formulario de certificación del departamento.

00:27:20:18 - 00:27:32:18

Y enviado vía. Plan de capacitación integrado por correo electrónico dirigido. Apoyar el desarrollo de habilidades de los DSP y/o supervisores y gerentes.

00:27:32:18 - 00:27:42:18

Por lo tanto, buscaremos utilizar una especie de combinación de certificación de proveedor y datos NADSP que tenemos disponibles.

00:27:42:18 - 00:27:56:18

Y esta no es una etiqueta actualmente, esta específica no está etiquetada actualmente para pago por desempeño, pero como verá a medida que avanzamos aquí, otras en esta categoría sí lo son.

00:27:56:18 - 00:28:00:18

Así que pasemos a la siguiente diapositiva.

00:28:00:18 - 00:28:14:18

Entonces, para esta medida de desempeño, nuevamente, se trata de planes de mini agencia. Los proveedores primarios presentarán planes de la agencia para implementar planes de acreditación escalonados para los DSP.

00:28:14:18 - 00:28:35:15

Y buscaríamos que eso incluyera cronogramas para la finalización y en cualquier proceso. Porque estamos interesados en apoyar porque la oficina de desarrollo de los programas está interesada en apoyar a los proveedores realmente para que crezcan y se desarrollen en esta área.

00:28:35:15 - 00:28:49:18

Esto es algo que se ha programado para el pago por desempeño. Y como puede ver en esta diapositiva, esto es específico únicamente para proveedores primarios.

00:28:49:18 - 00:29:14:18

Algunas expectativas de que proveedores seleccionados y clínicamente mejorados ya se están organizando en torno a esto. Nuevamente, pensar en esto como establecer algunas prácticas, ya sabes, alcanzar cierta capacidad y luego brindarles a los proveedores el apoyo para mantenerla a lo largo del tiempo.

00:29:14:18 - 00:29:21:18

Ese es nuestro objetivo a largo plazo. Así que pasemos a la siguiente diapositiva.

00:29:21:18 - 00:29:35:18

Para la fuerza laboral, medida de desempeño número 3 o 1.3. Para los proveedores primarios seleccionados clínicamente mejorados, estamos buscando que vuelvan a completar una encuesta.

00:29:35:18 - 00:29:53:18

Y estamos recopilando el número total de DSP empleados. DSP que están acreditados, ya sabes, y dividir eso por los DSP que están acreditados o inscritos en un programa de acreditación.

00:29:53:18 - 00:30:17:15

Para los datos de origen nuevamente en su encuesta, utilizará algunos de los datos de NADSP que tenemos, además de trabajar con algunos NADD, validación para agencias que han elegido utilizar la acreditación o certificación NADD DSP.

00:30:17:15 - 00:30:29:00

Para agencias que han sido seleccionadas como clínicamente mejoradas. Y nuevamente, esto está dirigido a nuestros proveedores principales como medida de pago por desempeño.

00:30:30:08 - 00:30:34:08

Pasemos a la siguiente diapositiva aquí.

00:30:34:18 - 00:30:41:18

Y por último, en este grupo de medidas de desempeño, 1.4.

00:30:41:18 - 00:30:49:18

Una vez más, se trata de crear capacidad. Esto es, ya sabes, establecer un umbral.

00:30:49:18 - 00:31:03:18

Para la cantidad de individuos, la cantidad de DSP que están acreditados, lo que estaríamos buscando es que los proveedores seleccionados y clínicamente mejorados atestiguarán a través de un departamento

00:31:03:18 - 00:31:12:18

Certificación desarrollada. Conseguir. Un aumento del 5% en el número total de DSP acreditados.

00:31:12:18 - 00:31:22:18

Y nuevamente, fuentes de datos similares a las anteriores. Y esto no está actualmente previsto como medida de pago por desempeño.

00:31:22:18 - 00:31:30:18

Entonces, oh, genial. Sí, tenemos algunas estadísticas. Para, algo así.

00:31:30:18 - 00:31:38:18

Déle a este grupo un punto de partida o una idea general de dónde nos encontramos dentro de la Commonwealth. Y se puede ver que lo hemos hecho.

00:31:38:18 - 00:31:46:18

Poco más de 1.700. DSP que actualmente están inscritos en cursos de certificación.

00:31:46:18 - 00:31:56:18

Y luego se escalonaron, DSP uno al 3. Entonces, DSP uno, hay 610.

00:31:56:18 - 00:32:04:18

DSP 2, 304 y luego DSP 3, 174.

00:32:04:18 - 00:32:14:18

Y estos, datos son de un informe más reciente de junio. Que recibimos a través de la Alianza Nacional de Profesionales de Apoyo Directo.

00:32:14:18 - 00:32:30:18

Es importante tener en cuenta que, al analizar esta medida, estamos diciendo que las personas que están inscritas o certificadas son una especie de medida.

00:32:30:18 - 00:32:40:04

Entonces, en esta etapa, el departamento, la oficina, no hace ningún tipo de distinción entre un DSP 1, 2 o 3.

00:32:40:04 - 00:32:55:18

No hay requisitos para ninguno de esos niveles. Realmente apoyamos que los proveedores desarrollen alguna capacidad para mejorar nuestro programa general con certificación.

00:32:55:18 - 00:33:05:18

Entonces, pasemos a la siguiente diapositiva y creo que eso nos lleva a nuestra primera sesión de preguntas y respuestas.

00:33:05:18 - 00:33:15:18

Lo siento, no poco. Nuestros colegas aquí han estado respondiendo bastantes preguntas.

00:33:15:18 - 00:33:16:18

Bueno.

00:33:16:18 - 00:33:19:18

Sí, Jeremy, te daremos, te daremos un segundo. Podemos saltar aquí para que puedas alcanzarlos.

00:33:19:18 - 00:33:27:18

¿Existen datos que respalden que estos programas de acreditación mejoran el desempeño laboral de los DSP o cómo se le ocurrió a ODP esta medida?

00:33:27:18 - 00:33:37:18

Por lo tanto, no sólo hay datos en la investigación de que la acreditación mejora el rendimiento de los DSP.

00:33:37:18 - 00:33:46:02

Pero además, hay investigaciones que apuntan a una mejor retención de los DSP que han realizado programas de acreditación.

00:33:46:02 - 00:34:09:18

Entonces, una de las fuentes que hemos utilizado es la vida comunitaria. Ha publicado algunas publicaciones diferentes relacionadas con una especie de descripción tanto de los problemas de la fuerza laboral como de las soluciones de la fuerza laboral y han sugerido que los estados consideren a los estados o proveedores.

00:34:09:18 - 00:34:29:18

Normalmente citan estas investigaciones, las investigaciones que se realizaron relacionadas con esto. El Instituto para la Inclusión Comunitaria de Minnesota también tiene algunas investigaciones que respaldan la idea de que la acreditación es una de las cosas que pueden ayudar con la retención.

00:34:29:18 - 00:34:38:18

La otra cosa, además de los datos nacionales publicados en la investigación, hemos analizado la otra cosa que tenemos.

00:34:38:18 - 00:34:53:18

Pensilvania tiene algunas agencias que fueron las primeras en adoptarlas. En particular, de cualquier DSP y han compartido algunos de sus datos de retención con nosotros y fue bastante impresionante.

00:34:53:18 - 00:35:03:18

Así que sí, se trata de datos informados, estas medidas relacionadas con la acreditación están absolutamente basadas en datos.

00:35:03:18 - 00:35:23:18

Y tal vez simplemente aprovechar eso para contar, parte del éxito en el desempeño de eso. Una de nuestras agencias que fue una de las primeras en adoptarla actualmente está identificando una

tasa de retención del 90 % para los DSP que hayan obtenido al menos una certificación DSP de un nivel.

00:35:23:18 - 00:35:33:18

Entonces, ya sabes, esos son números que realmente llaman nuestra atención. Mientras buscamos estabilizar nuestra fuerza laboral.

00:35:33:18 - 00:35:42:18

Tomaré un par más mientras estoy aquí y luego otros puedes alcanzar a Jeremy y creo que conseguiremos algunos otros que probablemente también estén preparados.

00:35:42:18 - 00:35:52:10

¿Qué sucede con los proveedores primarios que eligieron NADD y ya implementaron esa acreditación? ¿Seguirá necesitando alguna credencial DSP también?

00:35:52:10 - 00:36:03:18

Originalmente pensé que los proveedores tenían una opción. Entonces creo que esta referencia probablemente sea a algunos de los fondos que otorgamos para ARPA.

00:36:03:18 - 00:36:10:17

Lo que sabes se remonta, creo, a 2021, probablemente cuando determinamos y publicamos que ciertamente algunas cosas han sucedido desde entonces.

00:36:10:17 - 00:36:13:03

Ciertamente algunas cosas han sucedido desde entonces.

00:36:13:03 - 00:36:23:18

Y a través de, ya sabes, el documento conceptual hasta los comentarios públicos durante el trabajo con el grupo de pensamiento estratégico residencial.

00:36:23:18 - 00:36:35:02

Y luego simplemente el trabajo adicional que hicimos, en términos de, ya sabes, observar prácticas efectivas y realmente tratar de pensar en lo que sirve al sistema más amplio.

00:36:35:02 - 00:36:49:18

Tener, más o menos, esa credencial portátil, con esa escala de letras profesionales incorporada. Realmente hemos llegado a cualquier DSP como una especie de reunión de esos objetivos.

00:36:49:18 - 00:36:59:18

NADD para proveedores que apoyan a personas con diagnóstico dual, particularmente cuando miramos a los clínicamente mejorados.

00:36:59:18 - 00:37:08:24

Esa también es una credencial realmente importante, esa es una credencial. Aceptamos, ya sabes, servicios mejorados en todo el sistema de servicios.

00:37:08:24 - 00:37:16:18

Así que no es que estemos abandonando la NADD. Ciertamente también aparece aquí en.

00:37:16:18 - 00:37:27:04

Contratación residencial basada en el desempeño. Quiero decir que sigue siendo conocido en esos otros servicios como una forma de demostrar competencias relacionadas con el soporte.

00:37:27:04 - 00:37:31:17

Individuos con diagnóstico dual.

00:37:33:14 - 00:37:45:18

Me tomaré unas buenas tardes a todos. Entonces, para preguntar, ¿las capacitaciones son elegibles para aplicarse a las insignias electrónicas marcadas como tales en relación con las descripciones de capacitación en Myodp y lo son?

00:37:45:18 - 00:38:00:18

Entonces, si está mirando el catálogo de capacitación del capítulo 6100, las capacitaciones acreditadas que están disponibles tendrán un indicador que es un círculo que dice NADSP en el medio.

00:38:00:18 - 00:38:12:18

Con suerte, serán fáciles de encontrar. Pero es lo que la gente necesita. enlaces a todo eso, el anuncio, 24 guión 0 2 5.

00:38:12:18 - 00:38:19:18

Es el anuncio donde podréis encontrar todos esos enlaces.

00:38:19:18 - 00:38:25:00

Sí, tomaré otro aquí. Y creo que hemos visto que esta pregunta surge con bastante frecuencia.

00:38:25:00 - 00:38:37:03

¿Existe una oportunidad para que las organizaciones capaciten a profesionales de soporte directo? Personal. Estar certificado y ser utilizado dentro de la credencialización.

00:38:37:03 - 00:38:45:18

Así dentro de la Alianza Nacional de Profesionales de Apoyo Directo, como Rochelle.

00:38:45:18 - 00:39:16:18

Mencioné anteriormente la oficina, o tal vez fue Kristin. mencionó que la oficina tiene toda nuestra orientación y capacitación anual que se publica en relación con los requisitos del capítulo 6,100, está disponible y es parte del tipo certificado de capacitación certificada con la que se relacionaría.

00:39:16:18 - 00:39:23:18

Una credencial para un NADSP. Lo que puedo decir es que el proceso es bastante riguroso.

00:39:23:18 - 00:39:41:18

Y lleva mucho tiempo y eso tiene un costo. Pero es algo que está disponible si las agencias quisieran postularse a NADSP y obtenerlas, postularse a un NADSP y obtener las capacitaciones que han desarrollado, certificado y a través de ese proceso.

00:39:41:18 - 00:39:50:18

Jeremy, disculpe la interrupción, pero tal vez una o dos preguntas más y luego deberíamos volver a la presentación.

00:39:50:18 - 00:39:53:18

Bien, excelente.

00:39:53:18 - 00:40:01:18

Puedo, una pareja aquí. Hay algunas preguntas sobre, hay un par de preguntas aquí sobre la certificación.

00:40:01:18 - 00:40:25:14

Para seleccionar una reunión clínicamente mejorada, el aumento del 5 % para los DSP y del 10 % para los supervisores de primera línea es una especie de pregunta que escuchamos antes e imagino que veremos en los comentarios públicos. Bueno, cuál es la pregunta, qué sucede si damos fe de ello y luego no lo cumplimos.

00:40:25:14 - 00:40:51:18

Entonces, creo que saben que la forma en que estamos pensando actualmente en esto es si un proveedor certifica que cumple con el 5% para DSP, un aumento del 5% para los DSP que están acreditados en NADSP o en la clínica, mejorado, NADD, supervisor de primera línea, 10 % de aumento y no obtiene uno o ambos porcentajes, estaríamos buscando

00:40:51:18 - 00:41:01:18

en una acción correctiva o acción correctiva dirigida por una directiva y en cierto modo seguiría la misma remediación que hacemos para otras cosas.

00:41:01:18 - 00:41:13:09

Entonces, si no se corrigen, no se remedian. En ese momento estaríamos analizando medidas coercitivas que probablemente incluirían, ya sabes, hasta posibles sanciones financieras.

00:41:13:09 - 00:41:28:18

Entonces, habría una oportunidad de corrección para un proveedor que no cumple con esos estándares y que sí dio fe de que los cumpliría.

00:41:28:18 - 00:41:33:18

Déjame hacer uno más mientras estamos aquí. así lo señala en primaria.

00:41:33:18 - 00:41:43:18

No se requiere NADD o NADSP. Pero esos tendrán que informar sobre cuántos DSP están acreditados.

00:41:43:18 - 00:42:03:18

Nosotros y si no lo tuviéramos claro no lo tengo delante. Estamos muy interesados específicamente en NADSP o NADD, nuestro sistema, ya sabes, es que estamos trasladando nuestro sistema a un futuro eventual en el que tengamos credenciales de DSP.

00:42:03:18 - 00:42:18:14

Es una credencial portátil reconocible entre agencias y en todo nuestro sistema. Entonces, los proveedores ciertamente son bienvenidos a desarrollar sus propios programas de capacitación y acreditación.

00:42:18:14 - 00:42:35:19

El sistema en su conjunto, estamos avanzando hacia una credencial nacional portátil y reconocible. Y el NADSP, como señalé al principio, es realmente donde estamos poniendo énfasis, porque creemos que sirve muy bien al sistema en términos generales.

00:42:35:19 - 00:42:43:18

También estamos desarrollando un pago por desempeño que será muy específico. A la acreditación NADSP.

00:42:43:18 - 00:42:51:10

Entonces, nuevamente, sus proveedores lo son, ciertamente puede pensar en algo más que pueda serle útil.

00:42:51:10 - 00:43:05:18

Te animo a que pienses en esto como algo adicional y no en lugar de eso. Esta es definitivamente la dirección en la que se está moviendo ODP.

00:43:05:18 - 00:43:08:03

Gracias, Cristina.

00:43:09:11 - 00:43:15:18

Pase a nuestro siguiente conjunto de medidas de desempeño.

00:43:15:18 - 00:43:32:18

Entonces, nuevamente, como dije al comienzo de nuestra discusión, este segundo conjunto realmente es, en muchos sentidos, un espejo del primer conjunto de medidas de desempeño para los profesionales de soporte directo.

00:43:32:18 - 00:43:42:18

Esto, esto, fuerza laboral. El conjunto de medidas de desempeño está dirigido a los supervisores de primera línea.

00:43:42:18 - 00:43:48:16

Y. Sabes, no revisaré ni leeré cada uno de estos. Permitido nuevamente.

00:43:48:16 - 00:43:56:18

Ellos son iguales. Voy a señalar en qué se diferencian. Entonces en la fuerza laboral 2.4.

00:43:56:18 - 00:44:19:18

Certificación del proveedor sobre aumento del porcentaje de primera línea. Supervisores de primera línea acreditados que estén acreditados a través de un NADSP por un mínimo del 10% al 31 de diciembre de 2025 desde la línea base que se establece en enero, julio de 2024.

00:44:19:18 - 00:44:29:18

Si no hay supervisores de primera línea acreditados, entonces el 10% deberá obtenerse antes del 31 de diciembre de 2025.

00:44:29:18 - 00:44:52:18

Si el 5% de los supervisores de primera línea obtienen sus credenciales en julio, julio. 20 de diciembre de 2024, luego el 15% debe estar acreditado para fines de diciembre de 2025 y nuevamente eso es en un lapso de 18 meses.

00:44:52:18 - 00:45:00:18

Y luego se consideraría que los proveedores que tienen más del 25% de sus supervisores de primera línea acreditados cumplen con ese estándar.

00:45:00:18 - 00:45:12:18

Y nuevamente, ese estándar es solo para proveedores selectos y clínicamente mejorado. No se aplica a nuestro grupo de proveedores principales.

00:45:12:18 - 00:45:16:18

Así que simplemente. Repasaremos esto nuevamente. Rápidamente.

00:45:16:18 - 00:45:26:18

Nuevamente, los detalles del proceso, los proveedores primarios darán fe. A través de un formulario de atestación que desarrolla el departamento.

00:45:26:18 - 00:45:37:18

Para incrustar. Plan de capacitación, un plan de capacitación que apoya el desarrollo de habilidades de los supervisores de primera línea para los supervisores y la gerencia.

00:45:37:18 - 00:45:46:18

Una vez más, la capacitación, como recordatorio, en realidad gira en torno al desarrollo de la capacidad de las agencias para brindar apoyo.

00:45:46:18 - 00:45:52:18

Supervisores de primera línea para pasar por este proceso de acreditación. Ya sabes, podría ser.

00:45:52:18 - 00:46:03:17

Cambiar parte de la capacitación estándar de su organización. Supervisión y gestión para incorporar algunos de esos aspectos de un NADSP.

00:46:03:17 - 00:46:21:18

Pero en cualquier caso, se trata de reconocer que se necesita algo de esfuerzo y algo de apoyo para que los supervisores de primera línea pasen por ese proceso de acreditación y que la agencia lo apoya y está desarrollando prácticas para respaldarlo.

00:46:21:18 - 00:46:24:18

Así que pasemos a la siguiente diapositiva.

00:46:24:18 - 00:46:35:18

Nuevamente, presente un plan de agencia. Implementar credenciales de nivel para supervisores de primera línea.

00:46:35:18 - 00:46:50:18

Y ese plan debería incluir plazos para su finalización. Y debería incluir cualquier proceso. Esta medida de desempeño está marcada por un pago por desempeño.

00:46:50:18 - 00:47:06:18

Mejora y nuevamente, como vimos con los profesionales de soporte directo, esto está realmente dirigido a nuestros proveedores principales. La siguiente diapositiva.

00:47:06:18 - 00:47:19:18

Por lo tanto, a nuestros proveedores principales, seleccionados y clínicamente mejorados, se les pedirá que completen una encuesta. Y esa encuesta incluye el número total de supervisores de primera línea que están empleados.

00:47:19:18 - 00:47:29:18

Y eso está dividido en contra de los supervisores de primera línea que están acreditados. Y/o inscrito en un programa de acreditación.

00:47:29:18 - 00:47:40:18

Y luego compararemos esos datos con los datos que tenemos disponibles dentro de NADSP y la Asociación Nacional para Personas con Diagnóstico Dual.

00:47:40:18 - 00:47:47:18

Esto también está marcado como una medida de pago por desempeño para nuestros proveedores principales.

00:47:47:18 - 00:48:10:18

Y la siguiente diapositiva. Por último. Revisamos esas diferencias porcentuales en esto. Y luego, los proveedores seleccionados clínicamente mejorados darán fe a través de un formulario de certificación desarrollado por el departamento para lograr al menos un aumento del 5 % para los supervisores de primera línea.

00:48:10:18 - 00:48:18:18

Bien, pasemos a la siguiente diapositiva. Y tenemos algunos. Datos a nivel estatal relacionados con supervisores de primera línea.

00:48:18:18 - 00:48:25:18

Actualmente tenemos poco menos de 450 supervisores de primera línea inscritos.

00:48:25:18 - 00:48:36:18

En una credencial, en un curso de certificación. Y actualmente tenemos poco menos de 100 supervisores de primera línea.

00:48:36:18 - 00:48:50:18

4 de junio del 24, nuevamente, felicitaciones a las organizaciones que buscan adoptar y adaptar esto a la cultura y práctica de su agencia.

00:48:50:18 - 00:49:03:13

Sabemos que esto es una inversión de tiempo. Y nos basamos en algunos de esos aspectos destacados de los que Kristin realmente hablaba, realmente esperamos que vea y obtenga el beneficio y la recompensa.

00:49:03:13 - 00:49:12:18

de este tipo de inversión. Como lo han hecho muchos de sus otros compañeros. Así que pasemos al siguiente.

00:49:12:18 - 00:49:17:21

Y continuaremos con algunas preguntas y respuestas adicionales.

00:49:22:10 - 00:49:41:18

Hmm, empieza mientras te pones al día, Jeremy. Un par de cosas. Hay una serie de preguntas aquí relacionadas con los proveedores de vida compartida y si se requiere la credencial DSP para las vidas compartidas.

00:49:41:18 - 00:49:51:17

Una especie de pregunta paralela entonces, al compartir la vida, quién es quién es un supervisor de primera línea que contaría como supervisor de primera línea.

00:49:51:17 - 00:50:08:10

Esta es un área sobre la que también hemos recibido bastantes comentarios públicos, sobre si es apropiado o no superponer esta primera línea de DSP, estructura de supervisores, para la capacitación sobre cómo compartir la vida.

00:50:08:10 - 00:50:15:18

Entonces, en este punto, creo que esta es una de esas áreas de comentarios públicos que creo que debemos retirar.

00:50:15:18 - 00:50:22:18

Entonces, en este punto, la forma en que lo propusimos, ya sabes, esto, esto sería necesario.

00:50:22:18 - 00:50:30:18

Tendríamos que dar alguna aclaración, pero creo que son las preguntas y el tipo de distinción en los modelos.

00:50:30:18 - 00:50:35:18

Ciertamente tiene algún sentido y definitivamente lo consideraremos.

00:50:35:18 - 00:50:49:18

También hay una serie de preguntas y Jeremy, probablemente deberías entrar aquí un poco más, pero hay una serie de preguntas relacionadas con las credenciales y el tipo de interfaz y la superposición entre las orientaciones.

00:50:49:18 - 00:50:56:12

Qué se considera orientación, qué se requiere, qué se considera orientación y qué cuenta y se requiere para la capacitación anual

00:50:56:12 - 00:51:13:18

y diré de manera muy general que en la medida de lo posible, que creo que fue en gran medida, ODP trabajó con NADSP, para que revisaran los cursos que tenemos,

00:51:13:18 - 00:51:31:06

son, que tenemos disponibles para orientación, capacitación anual, administración de medicamentos y apoyo a la participación comunitaria. Muchas de nuestras capacitaciones requeridas, las revisamos, son elegibles para contar para los requisitos de la insignia electrónica.

00:51:31:06 - 00:51:41:14

Así que creo que es genial. Hemos intentado alinear esto para crear algunas eficiencias. Para los proveedores y una gran superposición entre esas 2 cosas.

00:51:41:14 - 00:51:46:18

Entonces Jeremy y yo no sabemos si tienes algún otro. ¿Algo más que añadir a eso?

00:51:46:18 - 00:51:54:18

Creo que el anuncio que había en su enlace también ayudará, ya que la gente lo entenderá.

00:51:54:18 - 00:52:04:18

Sí, sí. Ciertamente, como subsecretario desglosó algunas de las capacitaciones que ya están certificadas a través de mi ODP.

00:52:04:18 - 00:52:22:18

Una de las otras consideraciones mientras hablamos con las agencias que actualmente están implementando. La credencial NADSP a través de la insignia E en Pensilvania y también hablamos directamente con NADSP.

00:52:22:18 - 00:52:30:18

Las agencias realmente querrán considerar quién es seleccionado para serlo. Para pasar por esto.

00:52:30:18 - 00:52:46:18

Proceso de acreditación. Sé que algunas agencias lo han convertido más en un proceso de solicitud o un DSP internamente tendría que levantar la mano y decir: Estoy interesado en pasar por este proceso de acreditación.

00:52:46:18 - 00:52:56:18

Nosotros, yo no lo haría. Quiero decir, con algunos de nuestros requisitos de orientación, no sé si realmente se alinearían.

00:52:56:18 - 00:53:02:18

Con cómo somos, cómo pensamos acerca de las credenciales.

00:53:02:18 - 00:53:22:18

Tu credencial. Tiene, oh, creo que muchos beneficios. Pero cuando estás orientando un nuevo DSP hacia este trabajo, creo que a menudo encontramos que dentro de esos primeros, ya sabes, de 3 a 6 meses, realmente es un tiempo de prueba.

00:53:22:18 - 00:53:36:20

¿Es esto una buena opción para este nuevo trabajador? Y así, a medida que desarrolla su práctica y habla con sus pares y colegas y otras agencias que están haciendo esto.

00:53:36:20 - 00:53:45:18

Creo que puede que esté un poco más informado. Dicho esto, si es un agente, si es un.

00:53:45:18 - 00:53:58:18

Si hay un DSP en ellos, ya sabes. 6 meses o en su marca anual fue seleccionado para participar y quería pasar por el proceso de acreditación.

00:53:58:18 - 00:54:22:18

Cualquier capacitación que hayan recibido relacionada con la orientación se aplicaría retroactivamente. Nuevamente, esto realmente tiene como objetivo ser más eficiente y portátil con la capacitación, estableciendo algunos estándares que realmente pueda seguir esa persona a medida que se mueve como profesional dentro de este espacio.

00:54:22:18 - 00:54:30:18

Nuevamente, no es tiempo perdido. No es entrenamiento perdido. Sería más adelante.

00:54:30:18 - 00:54:40:18

Ojalá eso se expandiera. La explicación ayuda a los proveedores a empezar a pensar en cómo pueden hacerlo.

00:54:40:18 - 00:54:45:18

Acércate a esto.

00:54:45:18 - 00:54:47:18

Es otra pregunta aquí.

00:54:47:18 - 00:55:03:18

Si quieres tomarte un minuto, Jeremy, intervendré. Hay algunas preguntas aquí sobre la relación entre la agencia y la capacitación proporcionada para la aplicación de habilidades.

00:55:03:18 - 00:55:16:18

Entonces eso es a través de 2 niveles, ¿verdad? Eso es. Los supervisores de primera línea apoyan a los DSP con la aplicación de habilidades para las competencias que tienen, ya saben, están aprendiendo y aprendiendo.

00:55:16:18 - 00:55:28:18

Y luego, ya sabes, los especialistas en programas y otras agencias de gestión que apoyan a los supervisores de primera línea con esa aplicación de habilidades y, ya sabes, creo que si miras todo este paquete que reunimos aquí, ¿verdad?

00:55:28:18 - 00:55:37:18

Estamos tratando de hacer avanzar todo el sistema hacia esta profesionalización, esta acreditación de nuestros DSP de nuestros supervisores de primera línea.

00:55:37:18 - 00:55:53:17

No sé si lo mencionamos, pero probablemente no podamos decirlo lo suficiente. Ya sabes, el éxito es trabajar para un supervisor de primera línea que es realmente comprensivo y muy capacitado y competente en su trabajo.

00:55:53:17 - 00:56:00:18

mejorará enormemente la retención como esa y esta fue una gran discusión en nuestro trabajo y esta fue una gran discusión en nuestro grupo de pensamiento estratégico residencial.

00:56:00:18 - 00:56:11:22

que no podemos centrarnos únicamente en los DSP, porque el éxito de los DSP depende en gran medida de la habilidad y el apoyo del supervisor de primera línea. Entonces tienes todo este paquete aquí, ¿verdad?

00:56:11:22 - 00:56:24:13

Estaremos trabajando en la acreditación. Tenemos algunos incentivos financieros. Tenemos algunas estructuras financieras para apoyar este movimiento hacia la acreditación.

00:56:24:13 - 00:56:42:07

y para asegurarnos de que el sistema admita esa credencialización, estamos pidiendo que agencias como esta no se limiten a enviar una solicitud a cualquier DSP y presionar Ir y enviar personas para que realicen esta capacitación.

00:56:42:07 - 00:57:01:18

Esto realmente requiere infraestructura de agencia y apoyo para los supervisores de primera línea y los DSP. Ya sabes, transferir todas estas competencias al día a día e integrarlas en la cultura de la agencia.

00:57:01:18 - 00:57:10:18

El. Importancia de este trabajo y la traducción real para actualizar el trabajo diario que realizan los DSP y las líneas de frente.

00:57:10:18 - 00:57:22:14

Entonces estamos preguntando a las agencias. Piensa en cómo estás apoyando este movimiento en su conjunto. ¿Cómo estás? ¿Cómo están esos supervisores de primera línea?

00:57:22:14 - 00:57:31:21

Apoyando en el sitio, ya sabes, a los DSP con lo que están aprendiendo. ¿Cómo están haciendo esta traducción de habilidades a partir de lo que aprendieron?

00:57:31:21 - 00:57:44:10

Y estamos buscando obtener una acreditación en NADSP. Y luego lo mismo, ya sabes, asciendes a alguien a supervisor de primera línea, ¿cómo lo apoyamos en su función?

00:57:44:10 - 00:57:58:18

Entonces, esto realmente es lo que les pedimos a ustedes, como agencias, que observen de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba, cómo se respaldan las credenciales y cómo se traduce esto a las personas.

00:57:58:18 - 00:58:07:18

Ya sabes, todos los días suceden en esos servicios residenciales. Así que esa es la relación y no estamos dictando cómo se ve.

00:58:07:18 - 00:58:21:08

Ya sabes, creo que las agencias son, ya sabes, conoces tu propia estructura, tu propia cultura dentro de tu agencia, ya sabes, cómo se realiza esa supervisión, la frecuencia, quién lo hace, cómo lo hacen.

00:58:21:08 - 00:58:28:01

Esto no es más que una especie de pauta general que ODP va a implementar.

00:58:28:01 - 00:58:37:18

Creo que esto realmente se basará en el enfoque de cada agencia sobre cómo hacerlo.

00:58:37:18 - 00:58:47:18

Tengo aquí dos preguntas sencillas que puedo dejar de lado, Kristin. ¿Puede aclarar si los proveedores seleccionados y clínicamente mejorados no necesitan completarlo?

00:58:47:18 - 00:58:52:01

Entonces 1.1 y 1.2, además de 1.3 1.4.

00:58:52:01 - 00:59:10:18

Entonces, esta pregunta ciertamente se aplica a 2.1 y 2.2 también, así que sí, para aclarar, esas no se aplican a los proveedores seleccionados y clínicamente mejorados, solo son específicos de los proveedores primarios.

00:59:10:18 - 00:59:25:08

Y luego otra pregunta, ¿puede el plan? Se presentará el 7 1 24. ¿O tiene la fecha o se puede trasladar esa fecha al 7 31 de 24?

00:59:25:08 - 00:59:37:18

Por eso estamos trabajando con algunas fechas objetivo. Creo que, porque realmente no lo hemos liberado.

00:59:37:18 - 00:59:46:10

Información todavía. Para el público. Estamos en el proceso de revisar los comentarios públicos.

00:59:46:10 - 00:59:55:05

Sabemos que habrá algún impacto en algunos plazos y algún impacto en esto relacionado con los comentarios públicos.

00:59:55:05 - 01:00:04:18

Así que tenemos muchas esperanzas de sacar alguna información. Relacionado con los criterios de pago por desempeño.

01:00:04:18 - 01:00:13:18

Por estas medidas. Entonces, nuevamente, 7 1 24 era un objetivo.

01:00:13:18 - 01:00:20:24

Probablemente será un rango de fechas lo que estamos buscando. Para proveedor.

01:00:20:24 - 01:00:31:18

Con suerte, eso aliviará la presión en la que podrían estar pensando para juntar estas plantas.

01:00:31:18 - 01:00:33:18

Mirando nuestro tiempo. Oh, claro,

01:00:33:18 - 01:00:41:18

No, creo que estamos bien aquí. Sí, tengo y porque hay bastantes preguntas aquí.

01:00:41:18 - 01:00:50:18

Me acabo de mudar. Aquí hay un par de preguntas relacionadas con el cálculo de porcentajes y si.

01:00:50:18 - 01:01:11:05

ODP considerará tiempo parcial y tiempo completo, y si una agencia usa o no, creo que el término que se usó fue flujo o alguien que normalmente trabaja en otra parte de la agencia, pero que sí reemplaza en residencial, ya sea o no, sus credenciales contarían, o esto está bien.

01:01:11:05 - 01:01:20:22

Siempre que la persona esté trabajando en el programa residencial, podrá contarla, ya sea a tiempo completo o parcial, podrá contar eso.

01:01:20:22 - 01:01:42:18

Hay otra pregunta sobre si ACRE, CPS, cualquiera de ellos cuenta, realmente no lo que estamos viendo aquí nuevamente es un movimiento hacia la profesionalización de nuestra fuerza laboral, teniendo una escala profesional, DSP 1, 2, 3 a la que podemos vincular algunos salarios. por lo que estamos analizando muy específicamente el NADSP para mejorarlo clínicamente.

01:01:42:18 - 01:01:47:05

También veremos NADD.

01:01:57:03 - 01:02:07:18

Como recordatorio, como mencionó Rochelle al comienzo de nuestra presentación, está bien.

01:02:07:18 - 01:02:24:04

En realidad. La credencialización. Perdí mis notas aquí. La capacitación asociada con E Badge Academy es solo una parte de eso.

01:02:24:04 - 01:02:36:09

Es decir, terminamos dedicando mucho tiempo a hablar sobre los requisitos de capacitación relacionados con esto, pero realmente lo es, es un enfoque mucho más profundo.

01:02:36:09 - 01:03:02:11

Y estoy seguro de que a medida que comience a explorar eso y profundizar realmente en el programa de acreditación en sí, encontrará esa certificación, que se centra no solo en el conocimiento, sino también en las habilidades y valores del trabajo y en cómo los DSP y el frente Los supervisores de línea se dedican a establecer

01:03:02:11 - 01:03:08:05

sus conocimientos, habilidades y valores están relacionados.

01:03:19:18 - 01:03:29:11

Déjame hacer, hago otro aquí. Es una pregunta sobre, ya sabes, nuevamente, cómo es el conteo, luego tenemos, ya sabes, ¿es un asunto de tiempo parcial o tiempo completo?

01:03:29:11 - 01:03:35:22

Si tenemos gente que, que venga de otras partes de la agencia para cubrir turnos.

01:03:35:22 - 01:03:41:12

¿Pueden contar? Ellos pueden. La otra pregunta era ¿qué pasa con esa rotación?

01:03:41:12 - 01:03:52:18

Entonces, si tuviéramos un DSP, que renunció durante el año fue despedido, durante el año y fue acreditado, ¿cuentan?

01:03:52:18 - 01:04:01:18

Así estaríamos, estamos buscando un porcentaje de la fuerza laboral. Una vez más, la idea aquí es que con el tiempo pasaremos a una fuerza laboral con credenciales.

01:04:01:18 - 01:04:10:20

Así que vamos a ver dónde tenemos el 5% y el 10%. Buscaremos el porcentaje general de su agencia.

01:04:10:20 - 01:04:19:15

Ya sabes, nosotros, tú, y luego el próximo conjunto de medidas del que hablaremos es solo esto, ya sabes, comprender la rotación y las vacantes.

01:04:19:15 - 01:04:25:18

De nuevo, creo que ésta es un área importante. Que todos lo entendamos y hablaré de eso.

01:04:25:18 - 01:04:47:18

Pero, ya sabes, si se van, se van, todavía estamos buscando que usted, para seleccionados y clínicamente mejorados, haya aumentado el porcentaje de su fuerza laboral general, es decir, acreditada para el período de tiempo que tenemos. , estamos revisando.

01:04:47:18 - 01:04:53:18

Muy bien, ¿por qué no seguimos adelante y seguimos adelante? Sospecho que probablemente al final tendremos algo de tiempo para volver.

01:04:53:18 - 01:05:03:18

Todavía puedo ver que tenemos bastantes preguntas abiertas aquí, pero entraremos y seguiremos trabajando en las diapositivas aquí en las medidas de desempeño.

01:05:03:18 - 01:05:25:18

Así que voy a abordar esto en la próxima ronda. Pasé esta, ya sabes, la primera hora de nuestra discusión aquí, realmente concentrados en las credenciales y tenía, ya sabes, algunas preguntas sobre por qué, las credenciales, ya sabes, ¿dónde está la evidencia que ayuda con la retención?

01:05:25:18 - 01:05:39:15

¿Dónde está la evidencia con la que ayuda? Competencias y usted sabe que una de las cosas que debemos hacer en la contratación basada en el desempeño es una inversión significativa en nuestros servicios residenciales.

01:05:39:15 - 01:05:56:18

Tenemos inversiones. A través de esas tarifas mejoradas. Mirando, ya sabes, qué tipo de proporciones tenemos entre los médicos y las personas apoyadas para que realmente podamos cumplir.

01:05:56:18 - 01:06:04:18

Esos ambientes estructurados terapéuticos restaurativos. Estamos invirtiendo en acreditación.

01:06:04:18 - 01:06:11:18

Estamos invirtiendo en formación en trauma. Estamos invirtiendo en la adopción de una respuesta a la crisis en toda la agencia.

01:06:11:18 - 01:06:24:18

Y, ya sabes, de las cuatro cosas, ya sabes, los cuatro tipos de objetivos amplios que la contratación basada en el desempeño debe abordar, uno de ellos muy específicamente está relacionado con la fuerza laboral.

01:06:24:18 - 01:06:37:18

Va a ser importante que lo sepamos como sistema. ¿Está funcionando? Es lo que estamos haciendo para mejorar la contratación y retención del personal laboral.

01:06:37:18 - 01:06:44:18

Y eso sólo lo vamos a saber a través de los datos. Así que todo este próximo conjunto de medidas sobre la fuerza laboral.

01:06:44:18 - 01:07:10:21

Está relacionado con la recopilación de esos datos y la comprensión de eso, así que quiero que piensen en esto en 2 niveles, uno ya sabe, para ODP para DHS para la Commonwealth para la Asamblea General, nosotros, ya sabes, creo que necesitamos demostrar que la inversión y el esfuerzo, la dirección que estamos tomando, está funcionando.

01:07:10:21 - 01:07:22:18

Que estas son las inversiones adecuadas y que hemos reducido la tasa de rotación. Para retener al personal, hemos reducido las tasas de vacantes que tenemos de DSP a lo largo del tiempo.

01:07:22:18 - 01:07:35:18

Y nuevamente, ya saben, esto es. Sabemos que esto es múltiple. Esto incluye todo, desde la calidad del supervisor de alguien, ya sea que se vaya nuevamente o no, de ahí que nos centremos en los supervisores de primera línea.

01:07:35:18 - 01:07:48:21

Se trata de salarios, se trata de todo tipo de cosas. Se trata de cultura de agencia. Como pueden ver, hemos intentado abordar muchos de estos, pero al final del día necesitaremos comprender si está teniendo un impacto o no.

01:07:48:21 - 01:08:04:03

Por eso tenemos tres medidas destinadas a garantizar que tengamos cierta visibilidad sobre esto. Así que tenemos informes de la tasa de rotación voluntaria e involuntaria tanto del supervisor de primera línea como del DSP.

01:08:04:03 - 01:08:16:18

Esto se aplicará en todos los ámbitos a todos los niveles de proveedores. Hemos informado el porcentaje de personal contratado en puestos de DSP y supervisores de primera línea.

01:08:16:18 - 01:08:40:17

Esta es un área sobre la que no tenemos mucha información sobre hasta qué punto los proveedores han recurrido y han tenido que depender del personal contratado, no me refiero al lado clínico de enfermería de apoyo conductual, sino a el DSP y el supervisor de primera línea,

01:08:40:17 - 01:08:55:03

Sabemos que, en particular, algo de esto ocurrió antes de la pandemia, ciertamente, ya sabes, durante la pandemia y, al salir de ella, los proveedores han tenido que depender de esto más que antes.

01:08:55:03 - 01:09:01:18

Entonces, esto es, ya sabes, queremos cierta visibilidad sobre hasta qué punto, ya sabes, ¿estamos moviendo la aguja lo suficiente?

01:09:01:18 - 01:09:11:18

En términos de apoyo y salud de nuestra fuerza laboral, como sistema, podemos depender menos del personal contratado.

01:09:11:18 - 01:09:30:16

En el DSP en primera línea, nivel supervisor. La tercera medida aquí es utilizar datos de indicadores básicos nacionales que funcionen para una encuesta, que es una encuesta muy extensa, pero que nos ayudará a validar la rotación y otros datos de la fuerza laboral.

01:09:30:16 - 01:09:38:18

Una vez más, realmente nos ayuda a informar si lo que estamos haciendo es ayudarnos a informar, lo que estamos haciendo es trabajar donde funciona mejor que otros. Entonces la siguiente diapositiva.

01:09:38:18 - 01:09:46:19

La otra cosa que diría aquí es para los proveedores que no están familiarizados con la época del NCI.

01:09:46:19 - 01:09:52:18

Entonces hay un par de cosas aquí. Las asociaciones siempre hacen una encuesta retributiva en la que se analizan muchas de estas mismas medidas.

01:09:52:18 - 01:09:59:18

Entonces puedes ver por, ya sabes, la posición interna. Nuestro sistema de servicio. ¿Qué?

01:09:59:18 - 01:10:07:18

Lo que tenemos en términos de vacantes, lo que tenemos en términos de rotación, lo que tenemos en términos de salarios.

01:10:07:18 - 01:10:26:18

Y el NCI hace lo mismo. Puede considerar la raza, el género, la duración del trabajo y creo que para una agencia que intenta comprender realmente a su fuerza laboral si no está familiarizado y no tiene una idea de cómo llegar a otros proveedores en Pensilvania. ?

01:10:26:18 - 01:10:31:04

¿Cómo me comparo con otros proveedores de mi tamaño en Pensilvania?

01:10:31:04 - 01:10:41:14

Buen lugar para empezar a comprender, ya sabes, ¿lo hago mejor? ¿Estoy reteniendo mejor al personal que mis compañeros?

01:10:41:14 - 01:10:50:18

¿O mi rendimiento está por debajo de eso? Y luego, ya sabes, tratar de informar tus prácticas y procedimientos en base a eso.

01:10:50:18 - 01:10:55:18

Entonces también te doy otra vez, ya sabes, el salario inicial, te lo dará. Salario promedio.

01:10:55:18 - 01:11:02:18

Entonces, hay una serie de cosas que le permitirán compararse con sus pares a través del NCI.

01:11:02:18 - 01:11:12:18

Y de nuevo, las asociaciones acaban de publicar uno la semana pasada. Hay una encuesta de compensación que tiene algunos de esos datos como proveedor.

01:11:12:18 - 01:11:21:18

Es importante que, si no estás familiarizado, saques esas cosas y empieces a echar un vistazo para ver cómo te comparas con tus compañeros.

01:11:21:18 - 01:11:37:18

Muy bien, entonces el primer estándar aquí es esa estrategia demostrada de estabilidad de la fuerza laboral para reducir y gestionar la rotación en las tasas de vacantes tanto para los supervisores de primera línea como para los DSP.

01:11:37:18 - 01:11:47:18

¿Cómo vamos a empezar a demostrar esto? Comenzaremos informando, contando y volviendo a informar.

01:11:47:18 - 01:11:57:18

Entonces usted tiene los datos y luego ODP tiene los datos que publicaremos y entonces tendrá una muy buena idea de dónde se encuentra entre sus pares.

01:11:57:18 - 01:12:10:18

Entonces lo habrá. Encuesta anual para incluir el número total de supervisores de primera línea (DSP) y queremos saber si dejaron su empleo.

01:12:10:18 - 01:12:16:23

Ya sea voluntario o involuntario en los últimos 12 meses, nos ayudará a analizar realmente esa tasa de rotación.

01:12:16:23 - 01:12:32:18

Este es uno que habíamos identificado y que tendrá una fuente de datos de validación. Entonces, confiaremos en usted para que nos proporcione esos datos y utilizaremos los datos laborales y de la industria para ayudarnos a validar esos datos.

01:12:32:18 - 01:12:38:18

Muy bien, esta no es un área donde se paga por desempeño. Muy bien, el siguiente.

01:12:38:18 - 01:12:45:23

Este es el que noté sobre el personal contratado. Nuevamente, esto es algo que queremos saber de todos los proveedores.

01:12:45:23 - 01:12:58:07

Queremos tener una idea de cuán dependientes somos como sistema y los proveedores, como empleados versus contratistas versus empleados.

01:12:58:07 - 01:13:06:18

Nuevamente, esta es otra área. La mayoría de ustedes probablemente no tienen mucha visibilidad y probablemente les sería útil tener una idea de dónde se encuentran.

01:13:06:18 - 01:13:16:18

En términos de tus compañeros. Este también se recopilará a través de una encuesta de proveedores. Y lo validaremos en la medida de lo posible a través de los datos laborales y de la industria.

01:13:16:18 - 01:13:21:18

Muy bien, siguiente diapositiva.

01:13:21:18 - 01:13:35:18

Muy bien, y luego el tercero aquí es para los proveedores seleccionados y clínicamente mejorados. Nuevamente, para tener un muy buen manejo de los datos, más allá de las vacantes, ese tipo de tasa de rotación.

01:13:35:18 - 01:13:42:21

Vamos a querer tener más datos detallados disponibles a través del NCI.

01:13:42:21 - 01:14:00:19

Por lo tanto, esperaríamos que los proveedores cumplan con estos estándares seleccionados y clínicamente mejorados. Enviamos sus datos al NCI y luego ellos nos los entregan para poder validar la rotación y otros datos de la fuerza laboral.

01:14:00:19 - 01:14:13:18

Y nuevamente, esa es una fuente de datos muy, muy rica que nos dice mucho sobre nuestra fuerza laboral. Creo que puede brindarnos algunas oportunidades reales para pensar en nuestra fuerza laboral donde podríamos estar perdiendo oportunidades.

01:14:13:18 - 01:14:24:10

Esta es nuevamente una gran fuente de datos y esperaríamos que los proveedores en esos dos niveles pudieran enviar todos los datos requeridos y que los divulgaran al Commonwealth.

01:14:24:10 - 01:14:39:18

Esta es nuevamente una gran fuente de datos y esperaríamos que los proveedores en esos dos niveles pudieran enviar todos los datos requeridos y que los divulgaran al Commonwealth.

01:14:39:18 - 01:14:42:18

Muy bien, el siguiente.

01:14:42:18 - 01:14:51:14

Así que realice algunas preguntas y respuestas sobre esas 3 medidas de la fuerza laboral relacionadas con Tener mejores datos.

01:14:55:14 - 01:15:04:24

Sí, tengo una Kristin como tú. Un tema, que he visto surgir a medida que avanzas, se aclimata a algunas de estas preguntas.

01:15:04:24 - 01:15:16:18

Y tenía que ver con que nuestros especialistas del programa consideraran a los supervisores de primera línea y cómo influye ese tipo de factor.

01:15:16:18 - 01:15:28:08

Mi mejor sugerencia para. Para su organización. Realmente es volver a eso, a esa definición operativa que compartimos al principio.

01:15:28:08 - 01:15:38:18

Kristin citó al NCI y te lo releeré. Entonces, un supervisor de primera línea es la primera línea de gestión en las organizaciones de servicios humanos.

01:15:38:18 - 01:15:49:06

Se trata de personal que supervisa a los profesionales de apoyo directo que trabajan con adultos con discapacidades intelectuales y del desarrollo y, a menudo, también participan en el apoyo directo como parte de sus funciones.

01:15:49:06 - 01:16:01:18

De nuevo, creo que probablemente será específico de cada organización. Pero si cree que su programa, su especialista cumple con el espíritu o la letra de esa definición.

01:16:01:18 - 01:16:10:09

Sin duda los incluiría. En eso en esa categoría.

01:16:13:18 - 01:16:34:18

Jeremy, otra pregunta aquí, sobre los contratados versus los empleados. Y sí, la distinción aquí es que usted tiene profesionales de apoyo directo o supervisores de primera línea que contrata con otra agencia para el intento, una agencia de personal.

01:16:34:18 - 01:16:53:18

No son empleados de su organización. Esa es la distinción que buscamos entre los empleados de su agencia y las agencias de empleo contratadas o de agencias temporales.

01:16:53:18 - 01:16:57:18

Y aceptaré que hay algunas preguntas que apuntan a lo mismo.

01:16:57:18 - 01:17:16:18

Voy a parafrasear aquí. Entonces, hubo preguntas sobre esencialmente, ya sabes, creo que desde ambas perspectivas aquí, pero, este tipo de idea de que, ya sabes, como agencia, llegas allí, inviertes en credenciales.

01:17:16:18 - 01:17:25:18

Y luego otra agencia es eficaz a la hora de reclutar personal aparte de usted y le dice: "Le daré un bono de mil dólares".

01:17:25:18 - 01:17:35:18

Si tiene credenciales para iniciar sesión en nuestra agencia. Así que hay un par de notaciones como esa, y eso definitivamente es algo que hemos escuchado a lo largo del camino.

01:17:35:18 - 01:17:41:18

Ya sabes, si soy selecto o clínicamente. Mejorarlo Puedo pagar más.

01:17:41:18 - 01:17:52:18

¿Voy a recurrir a proveedores, a contratar DSP de otras agencias que no tienen tarifas mejoradas y no pueden pagarlas?

01:17:52:18 - 01:17:58:17

Entonces, un par de cosas al respecto. Quiero decir, creo que esto es una preocupación hoy en día.

01:17:58:17 - 01:18:08:07

Tenemos, ya sabes, servicios que ya tenemos relacionados con los salarios.

01:18:08:07 - 01:18:20:18

Hay una disparidad bastante grande, entre algunas agencias, algunas agencias en las mismas localidades, ya sabes, salarios iniciales de, ya sabes, \$4 de diferencia por hora.

01:18:20:18 - 01:18:27:01

Parte de eso es, ya sabes, diferencias en los paquetes de beneficios y en qué consiste el paquete de compensación completo.

01:18:27:01 - 01:18:40:13

Así que algo de esto ya está sucediendo. Durante la pandemia. Use, ya sabe, con la liberación de los fondos ARPA, definitivamente vimos proveedores que ofrecían oportunidades de bonificación.

01:18:40:13 - 01:18:54:18

Habíamos comprado proveedores que ofrecían bonos de retención, teníamos proveedores que otorgaban bonos de reclutamiento, teníamos proveedores que hacían ambas cosas, así que creo que, hasta cierto punto, ya están sucediendo y compiten entre sí.

01:18:54:18 - 01:19:02:18

en este espacio para la fuerza laboral, donde tenemos, ya sabes, una tasa de vacantes del 22%.

01:19:02:18 - 01:19:10:18

Ya estás compitiendo. ¿Lo que, ya sabes, es la contratación basada en el desempeño va a contribuir a eso?

01:19:10:18 - 01:19:27:18

Puede que sí, puede que no. Si también piensa en las personas a las que los proveedores clínicamente mejorados apoyarán en mayor medida porque hemos establecido, ya sabe, el nivel promedio de necesidades de atención médica.

01:19:27:18 - 01:19:38:00

Que esos proveedores apoyarán en algunos casos estos son trabajos diferentes con requisitos realmente diferentes. Así que creo que hay cierto equilibrio ahí.

01:19:38:00 - 01:19:50:18

Y, hasta cierto punto, este ya es un espacio que ustedes están tratando de navegar.

01:19:50:18 - 01:19:54:18

Muy bien, Jeremy, si has visto a alguien más, estoy tratando de desplazarte por ti.

01:19:54:18 - 01:20:13:18

Sí. Claro, es una oportunidad para aclarar el lenguaje que estamos usando. Entonces, en fuerza laboral 3.2, la medida es informar el porcentaje de personal contratado en puestos profesionales de apoyo directo o supervisores de primera línea.

01:20:13:18 - 01:20:21:18

Y eso se aplica a los primarios seleccionados y clínicamente mejorados. Entonces la pregunta es por contratado, te refieres a agencia o personal temporal.

01:20:21:18 - 01:20:27:01

Y sí, a eso nos referimos.

01:20:30:00 - 01:20:34:18

Bueno, otro aquí.

01:20:34:18 - 01:20:43:18

En cuanto a la fórmula, existe la pregunta de si podríamos compartir la fórmula utilizada para determinar la tasa de rotación y la tasa de vacantes para que los proveedores utilicen la misma fórmula.

01:20:43:18 - 01:21:06:18

Las encuestas que hemos enviado, muchos de ustedes ya han participado en muchas encuestas, ya sea la encuesta de estabilidad del personal del NCI, la encuesta de compensación de la Asociación de Proveedores que se envía, ODP les ha enviado encuestas a lo largo de los años.

01:21:06:18 - 01:21:17:18

Se le harán preguntas muy específicas con definiciones para que usted, nosotros, esencialmente calculemos esa, esa fórmula.

01:21:17:18 - 01:21:27:18

Entonces, eso estará estandarizado, ya sea por definición o precisamente, por cómo y qué datos recopilamos.

01:21:27:18 - 01:21:32:18

Entonces no deberías tener que preocuparte por eso.

01:21:35:18 - 01:21:46:01

Quiero decir, cuando siga aquí. Una vez más, creo que probablemente tendremos algo de tiempo para volver a algunos de los otros que nos hemos perdido aquí, pero quiero asegurarme de que terminemos el siguiente conjunto.

01:21:48:18 - 01:21:50:07

Sí.

01:21:51:18 - 01:22:03:18

Bien, entonces el último conjunto de estándares que son el último conjunto de medidas de desempeño que veremos están relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión.

01:22:03:18 - 01:22:20:19

Y el estándar que estamos analizando es el compromiso demostrado para mejorar la DEI. Y tenemos, ya sabes, solo algunos ejemplos que hemos citado, hemos recibido aportes de diferentes partes interesadas sobre cómo hacer esto.

01:22:20:19 - 01:22:41:18

Por ejemplo, ejemplos como presupuestos por partidas individuales y personal, políticas y procedimientos dedicados. Solo para despertar algo de interés y hacer que sus mentes piensen en cómo demostrarán ese compromiso dentro de su organización.

01:22:41:18 - 01:22:55:18

o para la Primera, medida de desempeño. Esta es la única medida de desempeño en este conjunto que se aplica a los proveedores primarios.

01:22:55:18 - 01:23:04:18

Entonces fuerza laboral 4.1. ¿Se ha presentado una política para abordar la DEI en el lugar de trabajo?

01:23:04:18 - 01:23:18:18

Nuevamente, eso se aplica a los seleccionados primarios y clínicamente mejorados. 4.2 a 4.5 Todos se aplican únicamente a nuestros proveedores seleccionados y clínicamente mejorados.

01:23:18:18 - 01:23:29:18

Entonces 4.2 la organización tiene un plan estratégico que incluye DEI. 4.3 es que la organización tenga un compromiso con el personal enfocado a DEI.

01:23:29:18 - 01:23:50:18

4.4 es que la formación del personal debe ser relevante para la propia cultura e idioma del empleado. Y la fuerza laboral 4.5 es que el plan de la agencia incluye actividades de reclutamiento y promoción para personal con antecedentes culturales y lingüísticos diferentes.

01:23:50:18 - 01:23:56:18

Así que pasemos a la siguiente diapositiva y veremos esta primera.

01:23:56:18 - 01:24:16:18

Bueno. En pocas palabras, realmente lo que estaríamos buscando, ya que esta medida de desempeño es que los proveedores primarios seleccionados y clínicamente mejorados presenten una política de agencia para demostrar el compromiso de mejorar la DEI.

01:24:16:18 - 01:24:30:18

Es probable que muchas de sus organizaciones ya hayan abordado este tema. Dado que esto se ha vuelto bastante estándar en múltiples industrias.

01:24:30:18 - 01:24:34:18

Pasemos a la siguiente diapositiva.

01:24:34:18 - 01:24:43:18

Bien, este es, oh, este plan estratégico se aplica específicamente a nuestros proveedores selectos y clínicamente mejorados.

01:24:43:18 - 01:24:53:18

Sólo para reiterar eso. Entonces, busque, seleccione proveedores clínicamente mejorados para completar un departamento y desarrollar una encuesta.

01:24:53:18 - 01:25:01:18

Y un plan estratégico que describe las estrategias de DEI. Dentro de su agencia.

01:25:01:18 - 01:25:10:18

Entonces, cuando pensamos en planes estratégicos, podría ser a través del lente de una iniciativa de gestión de calidad.

01:25:10:18 - 01:25:36:18

Cuando una agencia se vuelve mucho más finita e incluye algunos objetivos y puntos de referencia específicos que buscarían para obtenerlos o usted sabe que podría ir en muchas direcciones diferentes para satisfacer las necesidades particulares de su organización.

01:25:36:18 - 01:25:42:18

Así que pasemos a la siguiente diapositiva.

01:25:42:18 - 01:25:55:22

Entonces, para este próximo estándar, 4.3, la organización tiene un comité, personal enfocado en DEI, proveedores seleccionados y clínicamente mejorados, para completar una encuesta del departamento.

01:25:55:22 - 01:26:04:18

Comité de identificación centrado en la composición del personal directivo de DEI, los DSP y las personas apoyadas.

01:26:04:18 - 01:26:23:03

Entonces, ¿cómo se están organizando las organizaciones para abordar la DEI? Una forma que hemos identificado, ya sabes, a través del trabajo de pensamiento estratégico residencial que completó ODP

01:26:23:03 - 01:26:36:15

¿Es ese trabajo del comité lo que realmente podría ayudar a las organizaciones a organizarse en torno a esto? Proporcionar otra plataforma para que se escuchen las voces y se compartan las ideas.

01:26:38:18 - 01:26:43:18

Pasemos a la siguiente diapositiva.

01:26:43:18 - 01:26:53:18

Plantilla 4.4. Se trata de entrenamiento. Y nuevamente, esto se aplica a los seleccionados y clínicamente mejorados.

01:26:53:18 - 01:27:02:18

Entonces, esos proveedores completarán una encuesta que describirá a su personal. Plan de formación para DEI.

01:27:02:18 - 01:27:20:21

Nuevamente, probablemente esté conectado con esas áreas de las que acabamos de hablar. Cualquier trabajo de comité que se esté llevando a cabo, ya sabes, conectado con cualquier tipo de plan o plan estratégico que una organización haya desarrollado o esté en proceso de desarrollar.

01:27:20:21 - 01:27:24:04

Relacionado con DEI.

01:27:24:18 - 01:27:29:18

Y luego, por último.

01:27:29:18 - 01:27:41:18

La siguiente diapositiva. El plan de agencia Workforce 4.5 incluye actividades de reclutamiento y promoción para personal con antecedentes culturales y lingüísticos diferentes.

01:27:41:18 - 01:27:58:18

Entonces, para seleccionar proveedores clínicamente mejorados, complete la encuesta solo sobre eso: sus actividades de reclutamiento y avance para personal con antecedentes culturales y lingüísticos diversos.

01:27:58:18 - 01:28:09:18

Está bien, genial. Mira, parece que nos queda sólo media hora en nuestra sesión, lo que nos sitúa realmente bien.

01:28:09:18 - 01:28:17:02

De pie para resolver el resto de las preguntas que aún no hemos respondido.

01:28:25:10 - 01:28:36:18

Pregunta numérica, Jeremy, ¿podrías ponerte al día con estas varias preguntas relacionadas con el momento de la encuesta?

01:28:36:18 - 01:28:50:18

Momento de las certificaciones. Así que aquí un par de notas sobre el tiempo. Uno. Esperemos que todos hayan visto que publicamos el acuerdo de proveedor.

01:28:50:18 - 01:29:10:18

Entonces deberías tener una copia de eso. Y eso se nos deberá devolver, el acuerdo de proveedor residencial que se requerirá para participar después del 1 de enero como proveedor residencial para ODP, necesitaremos que nos lo firmen y nos lo devuelvan antes del 31 de julio.

01:29:10:18 - 01:29:19:16

La encuesta, donde estaremos recopilando, recopilando la información que aquí se anota.

01:29:19:16 - 01:29:31:18

Esto se publicará antes del 1 de julio y nos llegará antes del 31 de julio, al igual que la certificación.

01:29:31:18 - 01:29:39:09

Entonces tendrías todo eso. En el mes de julio estaremos buscando que nos envíen todo eso.

01:29:39:09 - 01:29:47:18

A finales de julio. Creo que respondí todas las preguntas sobre tiempos relacionadas con los diferentes documentos aquí.

01:29:47:18 - 01:29:53:18

Ahora parece que la gente realmente está empezando a pensar en esto y en cómo podría aplicarse a sus organizaciones.

01:29:53:18 - 01:30:02:07

Entonces tenemos una pregunta: si ya tenemos un comité de reclutamiento y retención, ¿podríamos incorporar a DEI y cumplir con el estándar?

01:30:02:07 - 01:30:14:18

Ciertamente, estamos buscando aumentar la capacidad. Estamos, y, ya sabes, cumpliremos con ese estándar, simplemente mirando, ya sabes, algunos detalles al respecto.

01:30:14:18 - 01:30:29:13

Cuando. Otra pregunta que creo que realmente toca el corazón de ¿Por qué? Por qué las partes interesadas y por qué el HDP ha seleccionado a DEI como algo a lo que prestar atención y algo a lo que prestar atención.

01:30:29:13 - 01:30:40:18

Centrar nuestros esfuerzos en. Si bien DEI es importante, ¿cómo equilibramos esto con las personas a las que servimos donde las diferencias culturales y de idioma podrían ser una barrera para el servicio?

01:30:40:18 - 01:30:47:18

Y nuevamente, realmente está en el centro de esto. Se trata de apoyar a la fuerza laboral.

01:30:47:18 - 01:30:56:18

Se trata de apoyar a las personas a las que servimos. Para comprender mejor su cultura y su idioma.

01:30:56:18 - 01:31:03:13

Lo sabemos nuevamente al pensar en las personas que apoyamos y por las que nos preocupamos en esta industria.

01:31:03:13 - 01:31:12:01

Sabemos que alrededor del 30% de esas personas no tienen un sistema de comunicación formal y conocemos el tipo de trabajo.

01:31:12:01 - 01:31:32:18

Que realmente impulsamos eso para apoyar a las personas. Lo mismo debería ocurrir con nuestra fuerza laboral: establecer políticas y prácticas para poder involucrarlos con materiales y pensar en enfoques que sean culturalmente sensibles.

01:31:32:18 - 01:31:43:08

Entonces, ya sabes, no hay una respuesta fácil sobre cómo equilibrar eso, pero creo que ese es el trabajo que estamos pidiendo a las agencias que participen.

01:31:49:18 - 01:32:14:18

Las preguntas aquí están relacionadas con los DSP que trabajan para varias agencias. Entonces hubo algunas preguntas sobre las credenciales y quién obtiene las credenciales, así que preguntaremos, ya saben, como parte del informe que le harán a ODP.

01:32:14:18 - 01:32:29:18

Usted informará la cantidad de personal que ha acreditado y podremos validar esos datos a través de NADSP.

01:32:29:18 - 01:32:41:18

Entonces. Haga esto dependiendo de la cantidad de personal que comparta. Creo que tendremos un poco de.

01:32:41:18 - 01:33:01:19

Hay un problema de visibilidad porque supongo que un NADSP solo nos dará una especie de información primaria o con quién se asoció inicialmente el individuo, por lo que estás planteando una buena pregunta sobre dónde podemos tener algunas personas que podrían ser. difícil de aclarar.

01:33:01:19 - 01:33:05:18

Si trabajan para más de una agencia, ambos pueden considerar que están acreditados.

01:33:05:18 - 01:33:11:18

Son parte de su personal. Ya sabes, si es así, estás apuntando a ese 5%.

01:33:11:18 - 01:33:15:18

Y hay poco personal que se comparte con otras agencias y que además está acreditado.

01:33:15:18 - 01:33:35:18

Todavía cuentan para ti. Creo que la clave para nosotros será descubrir cómo funciona un DSP para más de una agencia, cómo nos aseguramos de validar y acreditar que la credencialización está asociada con más de una agencia.

01:33:35:18 - 01:33:50:18

Y ciertamente, si alguno de ustedes tiene sugerencias, estaremos encantados de examinarlas para que sean fáciles. Lo ideal sería hacer cosas que sean más fáciles en términos de seguimiento.

01:33:50:18 - 01:33:59:13

Y sé que algunos de ustedes no siempre lo saben necesariamente. Para quién son los DSP si también trabajan para otras agencias.

01:34:05:18 - 01:34:14:14

Y al igual que el momento de las preguntas aquí, los proveedores deberán dar fe de que cumplirán con estos estándares a partir del 1 1 o antes del 7 31.

01:34:14:14 - 01:34:40:18

Entonces, sus atestaciones cubren mucho terreno, por lo que las atestaciones serán todo, desde doy fe de que la información que le estoy proporcionando está relacionada con los antecedentes penales de usted conoce a los miembros de nuestra junta, el estado de nuestras licencias en otros estados, nuestro conflicto de intereses. eso es

01:34:40:18 - 01:34:48:18

todo exacto y verdadero. También dará fe de las cosas que se compromete a implementar.

01:34:48:18 - 01:34:59:01

Por lo tanto, les pediremos a todos que den fe de que tendrán un sistema para rastrear referencias y altas para el 1 1 25.

01:34:59:01 - 01:35:09:18

Entonces las certificaciones realmente variarán. Esperamos que nos devuelvan las certificaciones a finales de julio.

01:35:09:18 - 01:35:19:16

Pero en términos del alcance de las cosas y los períodos de tiempo que cubren las certificaciones, algunas de ellas prueban que algo sea exacto y verdadero.

01:35:19:16 - 01:35:29:12

Algunos de ellos dan fe de actividades que usted se ha comprometido a realizar, a menudo antes del 1 1 25.

01:35:44:18 - 01:35:49:18

Simplemente escaneando, hay muchas preguntas aquí.

01:35:49:18 - 01:36:06:18

Sí, solo quería intervenir y no necesariamente, ha habido muchas preguntas, como acaba de decir el subsecretario Ahrens, pero ha habido muchas preguntas que realmente son bastante específicas del NADSP, un plan de estudios de insignia.

01:36:06:18 - 01:36:17:18

Por eso, recomendaría y he llamado a un par de personas mientras respondíamos preguntas a medida que llegaban.

01:36:17:18 - 01:36:31:18

Hay un manual. Relativo a ambos DSP. Acreditación y acreditación de supervisor de primera línea que es muy fácil de encontrar con solo una búsqueda rápida en Google.

01:36:31:18 - 01:36:40:18

Eso responderá muchas de estas preguntas muy específicas sobre cuánto tiempo lleva obtenerlo.

01:36:40:18 - 01:36:51:11

Una credencial electrónicamente mala. Quién es elegible, por ejemplo, hubo algunas preguntas sobre la elegibilidad de un DSP.

01:36:51:11 - 01:37:05:02

Ha habido preguntas sobre si un supervisor de primera línea que busca una credencial también debe completar el plan de estudios de DSP.

01:37:05:02 - 01:37:18:18

Así que pueden encontrar todas esas respuestas y estoy seguro de que muchas más de sus preguntas serán respondidas simplemente echando un vistazo al manual de la insignia electrónica que está disponible, como dije, en el sitio web de NADSP.

01:37:30:18 - 01:37:39:18

Número de preguntas aquí en la DEI. Requisitos y un par de cosas aquí. Hay un par de preguntas que llegan.

01:37:39:18 - 01:37:53:18

¿Qué pasa con mi área geográfica? Entonces, por un lado, hay una pregunta sobre si mi área geográfica, el área que cubro, evidentemente tiene una gran diversidad.

01:37:53:18 - 01:38:01:16

Número de etnias, culturas, etc. ¿Mi plan tiene que abordarlas todas?

01:38:01:16 - 01:38:09:18

Hay otra pregunta en el otro extremo, que es si no vivo en un área que sea particularmente diversa, ya sabes, ¿cómo manejo eso?

01:38:09:18 - 01:38:24:18

Así que esta es realmente la presentación que nosotros, los proveedores, deberíamos pensar en esto, ¿verdad? Y lo escuchamos cuando Isaac estaba revisando nuestras estrategias sobre una fuerza laboral calificada.

01:38:24:18 - 01:38:50:18

Durante el año pasado, una de las discusiones que tuvimos fue que tenemos una fuerza laboral bastante diversa y, a veces, ya sabes, es una cuestión de que un proveedor realmente tome los

materiales estandarizados y los entregue de una manera eso tendrá sentido para su fuerza laboral particular.

01:38:50:18 - 01:39:06:18

Y eso, ya sabes, a veces, ya sabes, tener algunas edades sentadas frente a una computadora y ver estos materiales no se traduce en la práctica con las personas a las que apoyan.

01:39:06:18 - 01:39:14:18

Entonces esto realmente es a nivel de proveedor. Conoces las comunidades en las que trabajas, conoces tu fuerza laboral.

01:39:14:18 - 01:39:35:18

Entonces, creo que lo que estamos buscando aquí es desarrollar una política que se adapte a su organización, el tipo de huella, la fuerza laboral que tiene, la fuerza laboral que está atrayendo, idear algo que llega a estas necesidades.

01:39:35:18 - 01:39:43:15

Otra pregunta aquí fue: esto es realmente importante. Sospecho que también veremos esto en los comentarios públicos.

01:39:43:15 - 01:39:56:18

DEI es realmente importante. Si miras la fuerza laboral que tiene ODP y sabemos que DEI es importante según los datos demográficos que recibimos.

01:39:56:18 - 01:40:03:18

Entonces. ¿Por qué no es esto un requisito? ¿Por qué tenemos mayores requisitos para los seleccionados que para los clínicamente mejorados?

01:40:03:18 - 01:40:10:16

Que lo hacemos para primaria. Así que estoy seguro de que veremos eso también en los comentarios que regresen.

01:40:10:16 - 01:40:24:18

Lo que quiero recordarle a la gente aquí es que parte del equilibrio que ODP ha estado tratando de lograr y sé que algunos de ustedes dirán que no lo logramos, los requisitos siguen siendo demasiados.

01:40:24:18 - 01:40:36:18

Es que hacer que esto despegue es tratar de encontrar un equilibrio entre cuánto es factible en el tipo de plazos que estamos considerando.

01:40:36:18 - 01:40:44:18

Así que al menos establezca un piso, todas las agencias deberían considerar esto. ¿Cuál es mi huella geográfica?

01:40:44:18 - 01:40:56:18

¿Sabes a quién estoy atrayendo, a mi fuerza laboral? ¿Estoy satisfaciendo las necesidades de ellos en términos de DEI clínicamente mejorados y seleccionados?

01:40:56:18 - 01:41:04:18

Todos estos estándares son un poco más altos. Esperamos un poquito más. en casi, ya sabes, todos los aspectos relacionados con el rendimiento para personas seleccionadas y clínicamente mejoradas.

01:41:04:18 - 01:41:12:05

Entonces, en este caso, no queremos sólo esa política. Queremos ver cuál es su plan estratégico.

01:41:12:05 - 01:41:19:04

Veremos que tiene una especie de organización de agencia que se dedica a apoyar este trabajo.

01:41:19:04 - 01:41:27:18

Queremos ver que usted tenga, ya sabe, la capacitación que sea relevante en su capacitación específica que sea relevante para la cultura y el idioma.

01:41:27:18 - 01:41:36:01

Entonces, y que está buscando avanzar dentro de su organización. Nuevamente, esto es algo que podemos ver en DEI.

01:41:36:01 - 01:41:42:18

Lo sabemos por encuestas realizadas a lápiz, lo siento, no por DEI, sino por NCI.

01:41:42:18 - 01:41:53:18

Cuando podemos ver que tenemos, ya sabes, una fuerza laboral compuesta en gran medida por minorías en términos de raza.

01:41:53:18 - 01:42:14:18

A nivel de DSP, cuando ingresa a la alta gerencia, no vemos que, como organización, sea algo que se aplique en su organización o que ya haya superado eso para asegurarse de que esos DSP tengan esa oportunidad de avanzar hasta la cima. de su organización.

01:42:14:18 - 01:42:23:13

Y, si no, ¿cómo se ve eso? ¿Cómo lo estás abordando? Entonces, ya sabes, esto es parte de establecer las bases para la mejora continua de la calidad.

01:42:23:13 - 01:42:30:18

Esta es un área en la que tenemos que concentrarnos y al menos, ya sabes, poner nuestro pie en la puerta para comenzar.

01:42:30:18 - 01:42:35:06

Pero realmente aprecio la pregunta y los comentarios reflexivos sobre esto.

01:42:37:14 - 01:42:44:05

Muy bien, seguiré leyendo. Alguien más quiere intervenir y responder algunas cosas aquí.

01:42:49:16 - 01:42:57:16

Responderé una pregunta. Hay una pregunta sobre los NADSP y la capacidad.

01:42:57:16 - 01:43:06:01

Así que aprovecharé esta oportunidad para hablar un poco sobre las conversaciones y la dirección en la que vamos.

01:43:06:01 - 01:43:19:16

Sabes, claramente esta es una inversión de tiempo y energía, en todos los niveles, es una inversión más directa para nuestros proveedores residenciales.

01:43:19:16 - 01:43:25:06

Y nuevamente, tenemos la esperanza de que sea fructífero para su organización.

01:43:25:06 - 01:43:38:18

Además, ya sabes, esto va a suponer trabajo y capacidad adicional para la oficina. Y probablemente también para los condados, para el propio NADSP.

01:43:38:18 - 01:43:55:16

Entonces una pregunta sobre infraestructura. Una de las medidas de tope o de los pasos que ODP está tomando en el corto plazo es intentar identificar al personal de la ODP.

01:43:55:16 - 01:44:08:16

Eso realmente liderará estos esfuerzos en todo el estado para brindar cierto apoyo y asistencia técnica a los proveedores. Mientras exploran.

01:44:08:16 - 01:44:21:16

Planes y desarrollo de sus planes, además de trabajar con NADSP, ya sabes, por ejemplo, estamos seleccionando esto como algo único.

01:44:21:16 - 01:44:30:16

En este momento. Entonces, por ejemplo, en una de nuestras sesiones previas, en nuestra última sesión el día 3, creo que hubo una pregunta.

01:44:30:16 - 01:44:41:16

Quizás esto fue durante una sesión de comentarios públicos sobre que NADSP solo trabaja con agencias que tienen 20 o 25.

01:44:41:16 - 01:44:57:16

DSP. Entonces, ya sabes, pudimos vincular a ese proveedor directamente con un NADSP y esas inquietudes se abordaron y ese proveedor recibió apoyo para avanzar.

01:44:57:16 - 01:45:10:12

Entonces lo habrá. Apoyo. En el estado futuro para los proveedores mientras navegan en un NADSP.

01:45:12:16 - 01:45:27:16

Preguntas aquí sobre especialistas del programa. Creo que sí, algunos intentan aclarar la diferencia entre los especialistas del programa y el supervisor de primera línea.

01:45:27:16 - 01:45:53:16

Entonces, ya sabes, pienso para agencias más pequeñas, y por favor, ya sabes, escribe, escribe, para aquellos de ustedes que sienten que no tengo este derecho, pero creo Los especialistas del programa se definen en la regulación de nuestras regulaciones de licencias. También le informamos que las proporciones de pasos del sitio de especialistas del programa individual son muchas.

01:45:53:16 - 01:46:08:16

de responsabilidades muy específicas para los especialistas del programa. Sospecho que en algunas agencias más pequeñas hay personas que, cumpliendo más de una función, son especialistas del programa y supervisores de primera línea.

01:46:08:16 - 01:46:21:06

En las casas, si están desempeñando la función de supervisor de primera línea, entonces, en ese caso, nos gustaría verlos pasar por la capacitación de supervisor de primera línea.

01:46:21:06 - 01:46:28:16

Nos gustaría verlos pasar por esa credencialización para que sean eficaces en el apoyo a esos DSP.

01:46:28:16 - 01:46:44:16

Hay otra pregunta aquí relacionada con los especialistas del programa, que era algo así como especialistas del programa compartidos entre agencias y la efectividad de ellos.

01:46:44:16 - 01:46:56:16

Supongo que estoy de acuerdo con la evaluación de que, supongo, es más un comentario que una pregunta, para las agencias que comparten especialistas en programas entre ellas.

01:46:56:16 - 01:47:06:20

También me preocuparía la efectividad, pero creo que no es necesariamente algo que hayamos abordado en la contratación basada en el desempeño.

01:47:06:20 - 01:47:24:16

Creo que probablemente sería más probable que lo viéramos. El desempeño se refleja en cosas como algunos de los resultados que estamos analizando si hay especialistas en programas ineficaces, pero esa no es un área que hayamos abordado en términos de acreditación.

01:47:24:16 - 01:47:34:16

O, más bien, expectativas en términos de la capacidad de compartir especialistas de programas entre agencias.

01:47:36:16 - 01:47:43:02

Jeremy tiene muchas preguntas muy específicas sobre ADSP y asientos. Jeremy, da algunas sugerencias sobre cualquier DSP y asientos.

01:47:43:02 - 01:47:49:16

Da algunas sugerencias aquí. Sé que algunas de las asociaciones han tenido un NADSP recientemente.

01:47:49:16 - 01:47:59:02

Hacer un buen recurso, si aún no lo hemos compartido, que podamos compartir para que la gente tenga una idea del proceso con ellos.

01:48:00:19 - 01:48:11:16

Sí, me pregunto si podríamos comunicarnos con NADSP para invitarlo a hacer una especie de orientación general.

01:48:11:16 - 01:48:24:16

Y abrir eso a todos nuestros proveedores o lo presentaron en la vida cotidiana este año en enero.

01:48:24:16 - 01:48:34:16

Capturar esa plataforma de diapositivas y poder compartirla ampliamente. Entonces, ya sabes, permítanos organizarnos un poco en torno a eso.

01:48:34:16 - 01:48:46:16

Y a eso, y a Jeremy, en realidad hay una pregunta sobre la capacidad del NADSP y esa también es una pregunta que ha surgido.

01:48:46:16 - 01:48:53:19

En realidad, es algo de lo que hablamos con NADSP. Y creo que tenemos un acuerdo con ellos.

01:48:53:19 - 01:49:00:16

Nos estamos organizando en torno a algún apoyo adicional para los proveedores, relacionado con la acreditación del NADSP.

01:49:00:16 - 01:49:10:16

Entonces, creo que estén atentos a eso, pero creo que hemos resuelto algo que será útil en ese sentido a medida que su agencia ciertamente crezca.

01:49:10:16 - 01:49:19:16

No somos el único estado, somos uno de probablemente dos estados en los que nuestro personal de credenciales está creciendo rápidamente.

01:49:19:16 - 01:49:26:24

No, una especie de pregunta rápida aquí. Pienso, ¿existe la opción de no estar acreditado?

01:49:26:24 - 01:49:40:21

¿O es obligatorio en todos los ámbitos? Tiene la opción de no acreditar al personal, pero le aconsejaría como parte de su plan de negocios como agencia residencial.

01:49:40:21 - 01:50:00:16

Que el Commonwealth se está moviendo hacia la acreditación, queremos credenciales compuestas basadas en competencias, queremos una escala profesional para los DSP, queremos ver a los DSP 1 2 3 como un Commonwealth, queremos poder vincular sus habilidades salariales a esas diferentes credenciales.

01:50:00:16 - 01:50:10:17

Entonces, si no se está preparando para eso como un futuro para su agencia, creo que se encontrará en una situación difícil.

01:50:10:17 - 01:50:29:16

Dentro de años. Y creo que probablemente ya haya escuchado a algunas de las otras agencias hablar sobre la preocupación de que un DSP con la credencial será algo muy deseable para que otras agencias lo contraten, por lo que ciertamente no lo es. mandato en este momento.

01:50:29:16 - 01:50:53:22

Creo que probablemente pasará algún tiempo antes de que lo exijamos. Pero solo le recomendaría si tiene una junta o es, ya sabe, un propietario único de LLC que realmente piense en su estrategia comercial a largo plazo aquí porque nuestro sistema está avanzando hacia la acreditación.

01:51:08:19 - 01:51:11:16

Tratando de superar estos Jeremy. Bueno.

01:51:11:16 - 01:51:17:20

Oye, lo mismo. Sí. Escribiendo algunos y. Pensar en responder a los demás.

01:51:17:20 - 01:51:24:16

Por lo tanto, sería muy útil confirmar que un NADSP llegue y se presente a los proveedores.

01:51:24:16 - 01:51:31:04

Así que gracias por esos comentarios. Lo haremos. Nos organizaremos en torno a eso.

01:51:37:16 - 01:51:54:22

Esta es una pregunta que no es específica de las credenciales. En general, se trata de ODP y de lo que nos comprometemos con el gobierno federal en términos de la solicitud B 4.

01:51:54:22 - 01:52:06:16

Y para revisar el nivel alto aquí cuando. Cuando un estado opta por utilizar la B para la exención de contratación selectiva.

01:52:06:16 - 01:52:14:16

Una de las cosas que tenemos que hacer es comprometernos con el gobierno federal en cómo estamos asegurando el acceso.

01:52:14:16 - 01:52:23:21

Y ya sabes, algunas de las cosas que ODP ha dicho es que vamos a mirar, vamos a mirar por geografía.

01:52:23:21 - 01:52:33:16

Cuántos proveedores hemos distribuido por toda la geografía para asegurarnos de que sean suficientes hogares residenciales.

01:52:33:16 - 01:52:48:16

Y capacidad residencial suficiente. En todo el estado, esa es una cosa que consideraremos y una de las otras cosas que consideraremos es cuántos días en promedio las personas esperan por el servicio residencial.

01:52:48:16 - 01:53:07:08

Entonces, a partir de que las referencias están disponibles desde el día en que un proveedor acepta que esa persona recibe el servicio hasta el día en que recibe el servicio, es otra medida que hemos dicho que la persona recibe el servicio hasta el día en que recibe el servicio, es otra medida que le hemos dicho al gobierno federal. que esa persona sea atendida hasta el día en que sea atendida es otra medida que le hemos dicho al gobierno federal que aseguraremos el acceso dentro de los 90 días para hábitos residenciales que aseguraremos el acceso dentro de los 90 días para rehabilitación residencial, 180

01:53:07:08 - 01:53:21:16

días. Para vivir con apoyo y compartir la vida porque sabemos que esas situaciones tienden a requerir un poco más de planificación individualizada, ya sabes, combinar con una vida compartida, asegurar un apartamento, con los ingresos de alguien.

01:53:21:16 - 01:53:35:16

Entonces esos son otros estándares. También hemos dicho que estaremos atentos a los datos de utilización. Por lo tanto, en general vigilarémos nuestros datos de utilización en toda la Commonwealth.

01:53:35:16 - 01:53:46:23

Entonces estaríamos observando eso en conjunto. Obviamente podemos profundizar. Y esto es algo que podemos hacer a través de nuestro proceso de mejora y evaluación de la calidad.

01:53:46:23 - 01:53:54:23

Y luego podemos intervenir si tenemos problemas con la utilización, podemos intervenir a nivel de proveedor.

01:53:54:23 - 01:54:01:23

Podemos intervenir a nivel AE, para poder hacerlo.

01:54:04:16 - 01:54:13:16

No vamos a aprovechar la oportunidad para tener un poco de cuidado con nuestra audiencia.

01:54:13:16 - 01:54:26:16

Entonces tenemos una pregunta sobre la fuerza laboral 4.4 y la pregunta es si ODP ofrecerá capacitación y otros idiomas, específicos para medicamentos y administración.

01:54:26:16 - 01:54:47:05

Entonces, ya sabes, en el espíritu de este trabajo en torno a la contratación basada en el desempeño, realmente la intención es, ya sabes, aumentar todos los votos elevando, creo que hay muchas oportunidades para que la Oficina de Programas de Desarrollo mejore la forma en que estamos ofreciendo capacitación.

01:54:47:05 - 01:54:59:16

Ya sabes, y más concretamente a, al lenguaje. A medida que se vayan incorporando nuevas tecnologías, creo que habrá

01:54:59:16 - 01:55:08:17

Formas más directas para que podamos hacer esto. En algunas de nuestras formas de traducción más tradicionales.

01:55:08:17 - 01:55:19:10

Por lo general, requieren mucho tiempo y son costosos. Creo que con el uso de inteligencia artificial y algunas otras tecnologías a las que estamos obteniendo acceso.

01:55:19:10 - 01:55:36:16

Es muy posible que podamos hacer más traducciones en tiempo real. Por ejemplo, hemos hecho la transcripción de nuestra sesión, que se llevó a cabo en nuestra sesión de la cumbre de preparación que se llevó a cabo el día 3.

01:55:36:16 - 01:55:45:16

Y otros idiomas y probablemente lo haremos en cada una de estas sesiones. Sabemos que tienes.

01:55:45:16 - 01:55:57:23

Personal que necesita comprender esta información que compartimos sobre la contratación basada en el desempeño. Por tanto, es un paso muy pequeño en el intento de utilizar la tecnología.

01:55:57:23 - 01:56:09:16

Tenemos a nuestra disposición y caminamos un poco el camino mientras brindamos información en otros idiomas.

01:56:09:16 - 01:56:19:16

Bien, comprobamos el tiempo, solo para preguntarnos si responderán una o dos preguntas más o tal vez ofrecerán comentarios finales.

01:56:19:16 - 01:56:26:24

Oh, yo también voy a apresurarme. Prerrogativa de los diputados aquí. Había una pregunta.

01:56:26:24 - 01:56:50:03

Hacer fuerza laboral 0 1 0 3 y fuerza laboral. Una superposición de 1 0 4 Lo hacen de manera que la única forma en que podremos saber si se cumple el estándar 4 4, que un proveedor ha aumentado el porcentaje, es si tenemos datos de referencia.

01:56:50:03 - 01:56:59:16

Entonces vamos a necesitar que todos los proveedores nos brinden esos informes. ¿Dónde estás hoy el 7 1? ¿Cuántos DSP tiene acreditados?

01:56:59:16 - 01:57:23:16

¿Cuántos supervisores de primera línea tiene usted acreditados para que cuando vayamos y miremos los datos del 26 de diciembre, tengamos, lo siento, el 25 de diciembre sepamos cuál es ese aumento porcentual y ganemos? No lo sabemos a menos que recopilemos esos datos por adelantado.

01:57:23:16 - 01:57:33:16

Entonces esos 2 están muy relacionados. Necesitaremos que todos los proveedores nos proporcionen esos informes para que tengamos esos datos comparativos.

01:57:33:16 - 01:57:44:16

Una de ellas es que alguien acaba de notar que usted sabe que ya ha otorgado credenciales al personal en el pasado y que no es fácil, el proceso no es fácil.

01:57:44:16 - 01:58:05:04

No lo es. Es decir, formación basada en competencias. Si escuchas a la gente de NADSP, te dirán que literalmente cada DSP que recibe una acreditación es un resultado porque ese es el proceso de acreditación de competencias.

01:58:05:04 - 01:58:22:16

Y estamos de acuerdo con eso. No es fácil. Nada de esto es fácil. Pero el proceso de acreditación es realmente un impulso y es un impulso y no solo les estamos pidiendo que hagan esto de forma aislada, sino que lo estamos diciendo.

01:58:22:16 - 01:58:30:24

Piense en cómo integra esto en su agencia. ¿Cómo lo incorporas en tu práctica para que tengas supervisores de primera línea reforzando todo?

01:58:30:24 - 01:58:46:10

En ese nivel, el nivel de DSP en sus hogares residenciales y en la comunidad con gente que tiene a sus especialistas y otros gerentes reforzando lo que los supervisores de primera línea han aprendido y están haciendo con los DSP en ese nivel.

01:58:46:10 - 01:58:54:16

que realmente ha incorporado en su estructura y cultura organizacional, todo el apoyo que se necesita para lograrlo.

01:58:54:16 - 01:59:06:16

Entonces no, esto es un trabajo pesado. No cuestionamos que veamos que lo entendemos, sino estabilizar nuestra fuerza laboral para lograr el tipo de calidad que las personas merecen.

01:59:06:16 - 01:59:17:16

El tipo de competencias que deberían tener en todos estos hogares residenciales. Hemos estructurado esto financieramente para apoyarlo.

01:59:17:16 - 01:59:30:16

Creemos que hemos establecido esto en un marco de tiempo que es razonable de lograr, en términos de ese aumento del 5% al 10%, proveedores primarios, ya sabes, ¿cuál es su plan?

01:59:30:16 - 01:59:44:16

Obtendremos cierto rendimiento, algo de rendimiento en papel para ayudar a respaldar esto. La idea es que, lenta y cuidadosamente, comencemos a construir una estructura en torno a las credenciales, pero apreciamos que esto es un impulso.

01:59:44:16 - 01:59:53:16

Es absolutamente un impulso y creemos que dará sus frutos con el tiempo. Y ciertamente nuestros proveedores que han estado haciendo esto.

01:59:53:16 - 02:00:04:16

Tengo evidencia bastante buena de que ese es el caso, así que realmente los animo a que comiencen a pensar en cómo estructurar e incorporar esto.

02:00:04:16 - 02:00:14:16

Esto no es simplemente un requisito, ya sabes, contratas y consigues el personal, entonces realmente es algo que tu agencia tendrá que apoyar en general.

02:00:14:16 - 02:00:21:16

Entonces, agradezco el comentario y la pregunta y el compromiso de todos hoy.

02:00:21:16 - 02:00:27:05

Y nos veremos de nuevo el miércoles. Está bien. Gracias a todos.