



Iniciativa Estatal de la Fuerza Laboral de Rhode Island (RISWI)

Encuesta sobre el Personal para la Autodirección
y Proyectos Piloto de Serie de Aprendizaje

Preparado para el Consejo Coordinador de la Iniciativa Estatal de la Fuerza
Laboral de Rhode Island y Colaboradores Comunitarios



NOTA DE PRECAUCION:

Los hallazgos de este proyecto piloto reflejan información preliminar autoinformada por los participantes de la encuesta. Los resultados no son representativos de todo el personal de autodirección en Rhode Island y no deben generalizarse a todo el sistema de autodirección. Estos datos están destinados únicamente a apoyar el aprendizaje y las pruebas, y no deben utilizarse para sacar conclusiones sobre la situación general del personal en autodirección en el estado.

Agradecemos a los empleadores que se autodirigen en Rhode Island, a RIPIN, a la Coalición de Autodirección, a Advocates in Action, a Best Life Rhode Island, a LAZO, al Centro Paul V. Sherlock on Disabilities/ Rhode Island College, y al Departamento de Atención Médica Conductual, Discapacidades del Desarrollo y Hospitales (BHDDH) por su continua colaboración y asociación.

La cita recomendada para este informe es:

Bershadsky, J., Pettingell, S., & Foss, K. (2025). *Rhode Island Statewide Workforce Initiative (RISWI): Self-Direction Staffing Survey and Learning Series Pilots, 2025*. University of Minnesota, Institute on Community Integration.

Este informe fue financiado por el Departamento de Trabajo y Capacitación (DLT) de Rhode Island - Real Jobs Rhode Island, el Departamento de Atención Médica Conductual, Discapacidades del Desarrollo y Hospitales (BHDDH) y la Subvención #90RTCP0011-01-00 otorgada al Centro de Investigación y Capacitación para la Vida Comunitaria del Instituto Nacional sobre Discapacidad, Vida Independiente e Investigación en Rehabilitación, Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos. Los puntos de vista u opiniones no representan necesariamente la política o posición del DLT de Rhode Island, BHDDH, el Instituto de Integración Comunitaria (ICI) o la Universidad de Minnesota.

La Universidad de Minnesota es un educador y empleador que ofrece igualdad de oportunidades. Este documento está disponible en formatos alternativos bajo solicitud.



Introducción

Los apoyos autodirigidos permiten que las personas contraten a sus propios profesionales de apoyo directo (DSP, por sus siglas en inglés). Las personas deciden quién trabaja para ellas, qué apoyos brinda el DSP y cuándo se proporcionan esos apoyos. Este enfoque brinda a las personas más opciones y control. Al mismo tiempo, las personas que se autodirigen asumen responsabilidades que normalmente manejan las agencias proveedoras, como reclutar, contratar, capacitar, programar y pagar a los DSP.

Rhode Island ha estado recopilando datos sobre la fuerza laboral durante varios años para comprender qué tan bien está funcionando la fuerza laboral de apoyo directo y qué tan estable es. Estos datos ayudan al estado a dar seguimiento al progreso e identificar desafíos. Hasta ahora, esta información provenía principalmente de las agencias proveedoras. No se habían recopilado datos similares de las personas que autodirigen sus servicios y actúan como empleadores de DSP.

Para abordar esta brecha, el estado de Rhode Island se asoció con colaboradores clave y el Instituto de Integración Comunitaria de la Universidad de Minnesota para desarrollar y probar la Encuesta sobre el Personal para la Autodirección de Rhode Island. El propósito de la encuesta piloto era ver si las pre-

guntas sobre la fuerza laboral tenían sentido para la autodirección y si la información recopilada era clara y útil.

Junto con la Encuesta de Personal, el ICI también probó una Serie de Aprendizaje sobre Autodirección. La Serie de Aprendizaje se basa en el modelo de consultoría de Soluciones para la Fuerza Laboral de Apoyo Directo del ICI y fue diseñada específicamente para personas que autodirigen sus servicios. Se enfoca en compartir información práctica, desarrollar confianza y ayudar a las personas a abordar desafíos comunes relacionados con el personal. El objetivo del Proyecto Piloto de la Serie de Aprendizaje sobre Autodirección era proporcionar a los empleadores que se autodirigen conocimientos, habilidades y estrategias adicionales para apoyarlos en la búsqueda, selección y retención de Profesionales de Apoyo Directo que satisficieran sus necesidades individuales. Más allá de la transferencia de conocimientos, el objetivo era que cada participante se fuera con herramientas y recursos que ellos mismos desarrollaron para poner en práctica.

Encuesta piloto sobre el personal para la autodirección

La Encuesta Piloto sobre el Personal para la Auto-dirección fue diseñada para probar las preguntas sobre la fuerza laboral y determinar si la encuesta producía información clara y significativa. La encuesta se realizó en línea utilizando Qualtrics y estuvo disponible tanto en inglés como en español. Estuvo abierta a personas que autodirigen sus servicios, así como a familiares u otras personas que les ayudan y que podían responder en su nombre.

La encuesta estuvo abierta desde el 6 de junio hasta el 21 de julio de 2025. La convocatoria se realizó a través de un folleto compartido distribuido por el Centro Paul V. Sherlock on Disabilities, RIPIN y los intermediarios de apoyo, incluyendo LAZO, Best Life y Rhode Island Self-Directed Coalition. Se recibieron un total de 81 respuestas utilizables a la encuesta. De esas respuestas, 51 estaban asociadas con el mismo intermediario financiero (FI).

Resultados de la encuesta

NOTA DE PRECAUCION: Los hallazgos de este proyecto piloto reflejan información preliminar autoinformada por los participantes de la encuesta. Los resultados no son representativos de todo el personal de autodirección en Rhode Island y no deben generalizarse a todo el sistema de autodirección. Estos datos están destinados únicamente a apoyar el aprendizaje y las pruebas, y no deben utilizarse para sacar conclusiones sobre la situación general del personal en autodirección en el estado.

Participante de la encuesta:

- 17 (21%) – persona que se autodirige,
- 59 (73%) – familiar de la persona que se autodirige,
- 5 (6%) – otra persona

Número de empleados contratados:

- Promedio = 3, rango 0-7

Tipo de personal:

- 28% - padres,
- 21% - otros familiares,
- 51% - personas que no son familiares
- 24% reportó tener solo familiares como personal,
- 23% reportó no tener ningún familiar como personal,
- 53% reportó tener tanto familiares como no familiares como personal

Antigüedad:

- Más del 50% del personal ha trabajado para la persona por más de 2 años

Salarios:

- Promedio = \$27.53, rango \$21.00-\$35.00
- Para los encuestados que tenían solo familiares como personal, el salario por hora promedio fue de \$28.16.
- Para los encuestados que tenían solo personal no familiar, el salario por hora promedio fue de \$27.05.

Horas extras:

- 11 (14%) pagaron horas extras al personal
- Para los encuestados que tenían solo familiares como personal, el 6% (1 persona) pagó horas extras.
- Para los encuestados que tenían solo personal no familiar, el 13% (2 personas) pagó horas extras.
- Para los encuestados que tenían tanto personal familiar como no familiar, el 18% (7 personas) pagó horas extras.

Beneficios:

- 7 (9%) de los encuestados ofrecieron seguro médico a su personal; 5 dijeron que tenían personal inscrito. 6 (8%) ofrecieron otros beneficios; estos incluían pago por días festivos, millaje y horarios flexibles.

Rotación de personal:

- 58 (75%) no tuvieron rotación de personal en 12 meses.
- De aquellos que sí tuvieron rotación, el rango fue del 14% al 300%.
- El 29% del personal fue despedido, el resto (71%) renunció voluntariamente.



Vacantes:

- 22 (29%) están actualmente tratando de contratar más personal. La mayoría (14) tratando de contratar a 1 persona.
- Para los encuestados que tenían solo familiares como personal, el 17% (3 personas) estaban actualmente tratando de contratar más personal.
- Para los encuestados que tenían solo personal no familiar, el 41% (7 personas) estaban actualmente tratando de contratar más personal.
- Para los encuestados que tenían tanto personal familiar como no familiar, el 30% (12 personas) estaban actualmente tratando de contratar más personal.
- La mayoría (16) tratando de cubrir al menos 10 horas por semana.

Nuevas contrataciones:

- El 34% contrató nuevo personal en los últimos 12 meses.

Capacitación:

- Se preguntó a los encuestados si ofrecían capacitación a su personal. De los 78 encuestados que respondieron, el 37% indicó que ofrecía capacitación a su personal. Se proporcionó una variedad de capacitaciones, incluyendo documentación, médica, seguridad, comunicación, formación financiera, capacitación sobre autismo, etc.

Comentarios adicionales:

También se proporcionaron una variedad de comentarios abiertos. En general, los encuestados describieron desafíos continuos para encontrar y retener DSP, impulsados por un grupo limitado de candidatos, procesos de contratación largos y reglas que dificultan que el personal trabaje para múltiples empleadores que se autodirigen. Muchos también señalaron la necesidad de mejores capacitaciones y beneficios, como tiempo libre pagado y seguro médico, y compartieron preocupaciones sobre la dependencia de cuidadores familiares, los límites en las horas de trabajo y que el pago y la experiencia no reflejan completamente el valor y la trayectoria del trabajo de los DSP.

Serie de aprendizaje sobre la autodirección piloto

La Serie de Aprendizaje sobre la Autodirección Piloto, realizada de julio a agosto de 2025, se basó en la Encuesta de Personal para la Autodirección que compartió información sobre la Serie de Aprendizaje e identificó a personas interesadas en participar. Las respuestas de la encuesta se utilizaron para medir el interés e identificar a personas que reportaron desafíos con la contratación, que estaban tratando activamente de contratar al menos a una persona y que querían apoyo adicional. Diecisiete personas cumplieron con estos criterios y fueron invitadas a participar.

De las 17 personas invitadas, cinco respondieron y tres se comprometieron completamente con la Serie de Aprendizaje. Todas las actividades de la Serie de Aprendizaje se llevaron a cabo virtualmente usando Zoom para aumentar la accesibilidad y flexibilidad para los participantes.

La Serie de Aprendizaje incluyó varios componentes. Comenzó con una sesión de descubrimiento grupal donde los participantes compartieron sus experiencias con la contratación, incluyendo desafíos y éxitos. Cada participante también participó en una consulta individualizada personalizada. Estas sesiones se enfocaron en comprender las necesidades, intereses y experiencias pasadas de cada persona con el personal. Durante las sesiones individuales, los consultores trabajaron con los participantes para completar una hoja de trabajo de “necesidades y deseos” del personal para ayudar a guiar los próximos pasos.

También se invitó a los participantes a asistir hasta tres sesiones de aprendizaje enfocadas en encontrar, elegir y retener al personal adecuado. Los participantes podían elegir asistir a una, dos o las tres sesiones. Los tres participantes del piloto eligieron asistir a todas las sesiones. Como parte de este trabajo, los participantes crearon sus propios planes de mercadeo para reclutamiento, desarrollaron preguntas de entrevista estructuradas adaptadas a sus necesidades y utilizaron una herramienta de guion gráfico (storyboard) para crear vistas previas realistas del trabajo. También se conectó a los participantes con el video de Vista Realista del Trabajo (RJP) para DSP de Rhode Island y recibieron orientación sobre cómo usarlo al seleccionar personal.

The Learning Series concluded with a wrap-up session. This session was originally planned as an in-person meeting with a resource fair at the Paul V. Sherlock Center on Disabilities. Due to scheduling conflicts for two of the three participants, the wrap-up session was held virtually instead.

La Serie de Aprendizaje concluyó con una sesión de cierre. Esta sesión estaba originalmente planeada como una reunión presencial con una feria de recursos en el Centro Paul V. Sherlock on Disabilities. Debido a conflictos de horario para dos de los tres participantes, la sesión de cierre se llevó a cabo virtualmente.

Consideraciones en el futuro y recomendaciones

Los datos de la fuerza laboral autodirigida recopilados de este estudio piloto proporcionan conocimientos iniciales sobre la fuerza laboral que brinda apoyos y servicios a las personas que se autodirigen. Si bien los resultados son interesantes y los datos son alentadores, la muestra fue pequeña en comparación con el número de personas que se autodirigen en Rhode Island. Para tener una imagen más completa y comprensión de la fuerza laboral que proporciona apoyos y servicios a las personas que se autodirigen, es importante recopilar datos regularmente y de un mayor número de aquellos que se autodirigen. Estos esfuerzos deben continuar.

Rhode Island debería realizar otra ronda de recopilación de datos sobre el personal de autodirección. Un esfuerzo de seguimiento ayudaría a determinar si las lecciones aprendidas del piloto todavía aplican y si la encuesta puede llegar a un grupo más amplio y representativo de personas que autodirigen sus servicios. Recopilar datos nuevamente también apoyaría las comparaciones a lo largo del tiempo y ayudaría al estado a comprender mejor los desafíos continuos de personal y las mejoras dentro de la autodirección.

En el futuro, Rhode Island también debería incorporar la recopilación continua de datos sobre el personal de autodirección en los procesos existentes, como las reuniones de planificación centrada en la persona, los controles de rutina o las revisiones de servicios. Recopilar información como parte de los flujos de trabajo normales, en lugar de como una actividad separada, hará que el proceso sea más fácil, más

consistente y más útil. Para apoyar este enfoque, el estado debe proporcionar orientación clara, herramientas simples y capacitación al personal. La orientación podría incluir instrucciones breves o listas de verificación que expliquen qué información recopilar, cuándo recopilarla y cómo registrarla. Herramientas simples, como formularios electrónicos cortos o indicaciones dentro de los sistemas existentes, pueden ayudar al personal a recopilar información durante las interacciones regulares. La capacitación debe enfocarse tanto en cómo recopilar los datos como en por qué son importantes, para que el personal comprenda su valor para mejorar los servicios y los resultados. Compartir resúmenes breves de datos con los equipos también puede reforzar la importancia de los datos y fomentar su uso continuo.

La Serie de Aprendizaje fue bien recibida, y los comentarios incluyeron interés en temas adicionales. Los participantes notaron un beneficio en el tiempo de consulta individualizado combinado con las sesiones grupales enfocadas en estrategias específicas y el desarrollo de herramientas útiles. También se señaló que el formato virtual satisfizo las necesidades de todos y no requirió tiempo de viaje o desplazamiento, y que minimizó el tiempo fuera del trabajo u otros compromisos.

Las recomendaciones para el futuro incluyen identificar qué socio o socios dentro de Rhode Island podrían continuar con la serie, incluyendo la comunicación a posibles participantes, la programación, la coordinación y la facilitación. Esta podría ser una oportunidad para que más de un socio colabore en ofrecer la serie a sus representados que autodirigen sus propios servicios, y el equipo del ICI trabajaría con el socio o los socios para apoyar el lanzamiento de esto a mayor escala y ayudar en la transición hacia un recurso sostenible y continuo.

