



Iniciativa de la Fuerza Laboral Estatal de Rhode Island

Resumen de datos de la fuerza laboral de SupportWise para el periodo del informe del 1 de julio de 2024 al 31 de diciembre de 2024, informe de lectura fácil.

Este informe trata sobre el personal de las agencias proveedoras que reciben un pago por apoyar a personas con discapacidades en Rhode Island. Comparte información sobre los profesionales de apoyo directo (DSP, por sus siglas en inglés) y los supervisores de primera línea (FLS, por sus siglas en inglés). El propósito es mostrar si el trabajo que se está haciendo en todo el estado de Rhode Island está generando un cambio positivo. Ofrece información útil para empleadores, familias, personas que se auto defienden, trabajadores de apoyo directo, responsables de políticas públicas y grupos de defensa.

Sobre los Empleadores

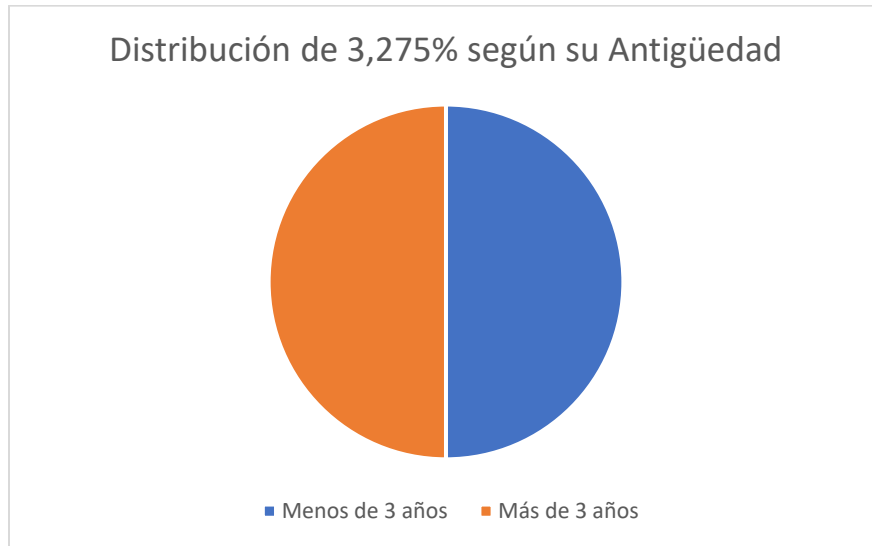
La información en este informe proviene de 33 de las 34 agencias en Rhode Island. Todas las agencias brindan servicios a personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (IDD, por sus siglas en inglés). La mayoría brinda apoyo en el lugar donde viven las personas. Algunas veces, el apoyo se ofrece en hogares grupales (70%). Los hogares grupales son administrados por agencias, y el personal trabaja ahí para brindar asistencia. En otras ocasiones, el apoyo se ofrece en los propios hogares de las personas (64%). Estos son hogares que las personas o sus familias poseen o alquilan. Casi todas las agencias (97%) también brindan apoyo en otros lugares además del hogar, como en el trabajo o en actividades recreativas.

Sobre las Personas

De las agencias que enviaron sus informes, había un total de 2,703 personas recibiendo servicios al 31 de diciembre de 2025. Eso representa 36 personas más en comparación con el 01 de julio de 2025.

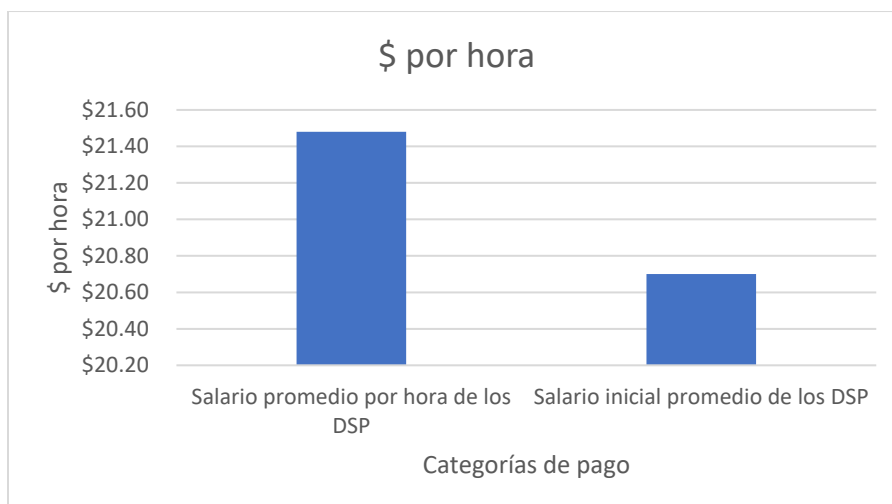
Sobre los DSPs

Al 31 de diciembre de 2024, había 3,275 profesionales de apoyo directo (DSP) trabajando para estas agencias. La mayoría eran mujeres (63%), y la mayoría se identificaba como blanco (43%), negro o afroamericano (37%) o latino/hispano (10%). La mayoría de estos trabajadores tenían entre veintiuno y cuarenta años (48%) o entre cuarenta y uno y sesenta años (35%). La mitad de los DSP que trabajaban para estas agencias tenía menos de tres años en el puesto. La otra mitad tenía más de tres años de experiencia como DSP.



¿Cuánto se les pagaba a los DSP?

Entre el 01 de julio de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, el salario promedio para todos los DSP fue de \$21.48 por hora. Los nuevos DSP ganaban en promedio \$20.70 por hora. Los nuevos trabajadores ganaban casi lo mismo que quienes llevaban más tiempo en el puesto. En el 64% de las agencias, los DSP podían recibir pagos adicionales llamados bonificaciones. Casi todos los empleadores ofrecían tiempo libre pagado a los DSP, como vacaciones o días por enfermedad. Casi todos (91%) los empleadores ofrecían seguro médico. Las agencias tomaban decisiones diferentes sobre quién podía recibir estos beneficios, dependiendo de factores como cuántas horas trabajaban y cuántos años llevaban trabajando. En algunos casos, el personal de tiempo completo tenía mejor acceso a los beneficios que quienes trabajaban medio tiempo.



Supervisores de Primera Línea (FLS)

Al 31 de diciembre de 2024, las 33 agencias empleaban a 319 supervisores de primera línea (supervisores). Los supervisores guían y supervisan a los DSP y también brindan apoyo directo. Poco más de la mitad (53%) de las agencias pagaban a los supervisores por hora, el 31% les pagaban un salario fijo anual, y el 16% usaban una combinación de ambos métodos. El 50% de las organizaciones pagaban horas extra a los supervisores. Del total de supervisores que eran elegibles, el 55% recibió pago por horas extra.

Los DSP y los supervisores provienen de grupos raciales y étnicos similares, pero hay más DSP que se identifican como negros o afroamericanos. Hay más supervisores que se identifican como blancos. También hay más supervisores negros o afroamericanos en comparación con la población general del estado

Ayudar a los DSPs a Quedarse: Mejor Pago y Oportunidades de Crecimiento

Pagar mejores salarios a los Profesionales de Apoyo Directo (DSP, por sus siglas en inglés) ayuda a que permanezcan en sus trabajos, pero no es la única solución. Algunas agencias pierden a muchos empleados, mientras que otras logran que su personal permanezca. En promedio, alrededor del 17% de los DSP dejaron sus puestos entre el 01/07/2024 y el 31/12/2024, lo que indica que la manera en que se gestionan las agencias también es un factor clave.

Los aumentos salariales han sido útiles, pero también han traído un nuevo reto. Los nuevos DSP y los más experimentados ganan casi lo mismo, con solo una diferencia de 78 centavos por hora. Esto puede parecer injusto y causar que los trabajadores con más experiencia se vayan. Las agencias necesitan apoyo para entender estos problemas y encontrar soluciones adecuadas.

Una posible solución es aumentar el salario de los DSP cuando completen capacitaciones, obtengan certificados o sean promovidos. Actualmente, menos de la mitad de las agencias cuentan con programas que ayuden a los DSP a avanzar profesionalmente. Aproximadamente dos tercios apoyan a los DSP para obtener certificados, pero menos de la mitad ofrecen un aumento de sueldo una vez que los obtienen. No existe un programa estatal que conecte los certificados con aumentos salariales, pero esto podría ser muy beneficioso.

El informe tuvo tanto buenas noticias como noticias desafiantes

Buenas noticias

- Había 35 DSP más en nómina al 31 de diciembre que el 1 de julio.
- Hay más puestos ocupados. La tasa de vacantes bajó de 17% en 2022 a 10.7% a fines de 2024.
- El salario ha aumentado. El sueldo inicial de los DSP subió un 10%, de \$18.87 por hora en 2022 a \$20.70 por hora a fines de 2024.
- El salario promedio para los DSP también aumentó. Los sueldos subieron un 13%, de \$18.94 por hora en 2022 a \$21.48 por hora a fines de 2024.
- Más personas están recibiendo apoyo. El porcentaje de agencias que rechazan nuevos participantes bajó de 63% en 2022 a 30% a fines de 2024.

Noticias desafiantes

- Muchas personas renuncian poco después de comenzar. Del total de separaciones reportadas, el 51% de los DSP dejaron su trabajo durante el primer año, y el 35% lo hicieron en solo seis meses.
- Muchos DSP están envejeciendo. Alrededor del 13% está cerca de la edad de jubilación.
- Hay menos vacantes, pero el trabajo extra (horas extra) es un problema. Los DSP y supervisores cubren los turnos vacíos, lo que genera altos costos. Durante este período, el 12% de la nómina correspondió a horas extra.
- No hay suficiente personal. Algunas agencias no pueden aceptar nuevos referidos porque no cuentan con suficiente personal.
- Los DSP son más diversos que la población general de Rhode Island y también más diversos que los supervisores. Proviene de diferentes orígenes culturales, por lo que los supervisores necesitan capacitación para entenderlos y apoyarlos mejor.
- Los supervisores están trabajando de más. Están cubriendo turnos debido a la escasez de personal, lo que reduce su tiempo para capacitar a otros trabajadores.
- Estos datos solo reflejan a las agencias. No incluyen a las personas que autodirigen sus servicios, ni a los DSP y supervisores que trabajan con niños.

¿Qué estamos haciendo al respecto?

Rhode Island está trabajando arduamente para mejorar los empleos de los DSP y fomentar que permanezcan en sus puestos. Desde 2021, organizaciones como el Instituto de Integración Comunitaria de la Universidad de Minnesota (UMN ICI) y el Centro Paul V. Sherlock on Disabilities / Rhode Island College han estado colaborando con agencias para abordar problemas como la alta rotación de personal. Once agencias están recibiendo apoyo adicional, y en 2025 se evaluará si esto ha mejorado la situación con las vacantes y la permanencia en el empleo.

Un total de 147 supervisores de 26 organizaciones participaron en la capacitación de Habilidades Fundamentales para la Supervisión, organizada en tres grupos. Esta capacitación fue un esfuerzo conjunto de Red de Proveedores Comunitarios de Rhode Island/Community Provider Network of Rhode Island (CPNRI), UMN ICI y el Departamento de Trabajo y Capacitación (DLT). Otro grupo de 65 supervisores está actualmente finalizando la misma capacitación. De quienes ya la completaron, el 69% dijo que la capacitación los motiva a quedarse en sus trabajos, y el 74% expresó que los ayuda a desempeñarse mejor. Algunos incluso están continuando con una formación más avanzada para seguir fortaleciendo su apoyo a los DSP.

El Consejo de Coordinación de la Iniciativa Estatal de la Fuerza Laboral de Rhode Island, en colaboración con el Departamento de Atención Médica Conductual, Discapacidades del Desarrollo y Hospitales (BHDDH), UMN ICI, el Centro Sherlock y CPNRI, están desarrollando mejores herramientas, planes y políticas para apoyar a los DSP. El Centro Sherlock lidera este consejo. Los cinco grupos de trabajo que abordan diferentes áreas son:

- **Datos e Informes** – Seguimiento de empleos y personal.
- **Orientación en Políticas y Voz de los Trabajadores** – Escuchar a los DSPs y adaptar las normas.
- **Marketing y Reclutamiento** – Crear nuevas estrategias para atraer persona.
- **Selección y Retención** – Mejorar las condiciones laborales para que el personal permanezca más tiempo.
- **Capacitación y Desarrollo Profesional** – Apoyar el aprendizaje y crecimiento del personal.

Conclusión

Rhode Island ha avanzado significativamente en la construcción de una fuerza laboral más sólida para el apoyo directo. Este progreso ha sido posible gracias a un plan estatal, personal comprometido y un fuerte trabajo en equipo. En los últimos seis meses: Ha disminuido la cantidad de vacantes en comparación con 2022. Más personas están trabajando como DSP. El salario ha aumentado tanto para nuevos como para actuales trabajadores. Menos agencias están rechazando a nuevas personas por falta de personal. Más DSP cuentan con seguro médico.

Estos son signos claros de mejora, pero aún queda trabajo por hacer. El objetivo es continuar fortaleciendo el sistema para asegurar mejores servicios para las personas con discapacidades.

