



Iniciativa de la Fuerza Laboral Estatal de Rhode Island

Resumen de datos de la fuerza laboral de SupportWise para el período del informe del 1 de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2023.

Informe de Fácil Lectura

Paul V. Sherlock Center

On Disabilities / Rhode Island College



Este informe trata sobre el personal remunerado que apoya a las personas con discapacidades en Rhode Island. Comparte información sobre los Profesionales de Apoyo Directo (DSPs, por sus siglas en inglés) y los Supervisores de Primera Línea (FLSs, por sus siglas en inglés). Su objetivo es mostrar si el trabajo a nivel estatal en Rhode Island está marcando una diferencia. También proporciona información para empleadores, familias y autodefensores.

Acerca de los Empleadores

La información contenida en este informe proviene de 34 empleadores en Rhode Island. Todos ellos atienden a personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (IDDs, por sus siglas en inglés). La mayoría ofrece apoyo donde vive la gente. En ocasiones se trataba de hogares colectivos (68%). Otras veces, los DSPs brindaban apoyo en los hogares de las personas (65%). Casi todas las organizaciones (95%) ofrecían apoyo en lugares distintos de donde vivía la gente, como en sus lugares de trabajo.

Acerca de los DSPs

El 31 de diciembre de 2023, había 3.058 DSPs trabajando para estos empleadores. La mayoría eran mujeres (66%) y la mayoría eran de origen étnico blanco (43%), negros/afroamericanos (38%) o latinos/hispanos (10%). Por lo general, los DSPs tenían entre veintiuno y cuarenta años de edad (46%) o entre cuarenta y uno y sesenta años de edad (37%).

La mayoría de los DSPs que trabajaron para estos empleadores llevaban allí menos de tres años. Algo menos de la mitad había sido DSP durante más de tres años.

¿Cuánto tiempo se queden los DSPs?



¿Cuánto se les estaba pagando a los DSPs?

El 31 de diciembre de 2023, el salario promedio de todos los DSPs fue de \$20.82 por hora. A los nuevos DSPs se les pagaba en promedio \$20.25 por hora. Los nuevos DSPs ganaban casi tanto como los DSPs que habían trabajado durante un tiempo. En el 76% de las organizaciones, los DSPs podían ganar bonificaciones cuando realizaban un excelente trabajo. Las bonificaciones son pagos adicionales.

Casi todos los empleadores (91%) ofrecían tiempo libre remunerado a los DSPs. Este tiempo libre podía ser vacaciones o tiempo por enfermedad. Aproximadamente el mismo número de agencias proporcionaban seguro médico a los DSPs. Para ambos beneficios, las agencias variaron en decidir quiénes podían recibirlos y quiénes no. A veces, el personal a tiempo completo recibía mejores beneficios que aquellos que trabajaban a tiempo parcial.

Supervisores de Primera Línea

El 31 de diciembre de 2023, las 34 organizaciones empleaban a 310 supervisores de primera línea (FLSs, por sus siglas en inglés). Los FLSs



guían y dirigen a los DSPs y también brindan apoyo directo. La mitad (50%) de las organizaciones pagaban a los FLSs por hora, el 38% les pagaba una cantidad fija cada año, y el 19% pagaba algunos por hora y otros anualmente. Algunos FLSs recibían pago adicional cuando trabajaban en apoyo directo (56%), mientras que otros no lo recibían (44%).

Menos FLSs eran hombres, no blancos y/o hablaban un idioma principal que no era inglés en comparación con los DSPs. Los hombres y las personas de color tuvieron menos oportunidades de ser promovidos a FLS. Las organizaciones deberían contratar y mantener un grupo diverso de FLSs.

El Problema de la Rotación

En Rhode Island, más de un tercio de los nuevos DSPs dejaron el trabajo antes de haber cumplido seis meses. Otro veinte por ciento se marchó antes de haber trabajado un año completo. Cerca de dos tercios de los DSPs dejaron su trabajo porque necesitaban hacerlo o querían hacerlo. Demasiados DSPs que dejaron fueron despedidos (32%). Una razón común por la cual los DSPs abandonan sus empleos antes de tiempo es porque no comprenden el trabajo antes de comenzar. Otros problemas incluyen no recibir suficiente capacitación y supervisión al principio del trabajo, o no sentirse bienvenidos por los demás. Los DSPs son despedidos porque no siguieron las reglas o no eran adecuados para el puesto. Uno de los mayores problemas en Rhode Island parece ser que los empleadores no están seleccionando a las personas adecuadas

El 31 de diciembre de 2023, el 14% de los puestos de trabajo de DSP a tiempo completo en Rhode Island no tenían a nadie para ocuparlos.

Esto significaba que otros DSPs tenían que trabajar más para mantener a todos seguros y saludables. También significaba que muchas personas no podían hacer las cosas que querían. A veces, las personas a tiempo parcial podrían haber ayudado, pero el 20% de esos puestos no tenían a nadie para ocuparlos. Trabajar más horas puede ser difícil para los DSPs y los aleja de sus familias. Pagar horas adicionales es costoso para los empleadores.

El informe contenía buenas y desafiantes noticias.

BUENAS NOTICIAS

- Los salarios iniciales y promedio han aumentado considerablemente desde diciembre de 2022. Los salarios de inicio han pasado de \$18.87 en 2022 a \$20.25. Los salarios promedio por hora han crecido de \$18.94 en 2022 a \$20.82.
- En los 6 meses estudiados, el número de DSPs en Rhode Island aumentó de 3,013 a 3,058. Esto representa un aumento de 45 DSPs adicionales.
- El último día de 2023, el 34% de los DSPs en Rhode Island eran hombres, lo cual es alto en comparación con otros estados y los datos nacionales (25%).
- El número de DSPs que abandonan sus empleos ha disminuido. La rotación fue del 21% en 2022 y del 17% a finales de 2023.
- El número de puestos de trabajo de DSP no cubiertos ha disminuido. Las vacantes fueron del 17% en 2022 y del 14% a finales de 2023.



NOTICIAS DESAFIANTES

- Casi un tercio de las agencias tenían menos DSPs el 31 de diciembre de 2023 que el 1 de julio de 2023.
- During this same time, 35% of agencies had to stop accepting new referrals because they did not have enough DSPs.
- Durante este mismo tiempo, el 35% de las agencias tuvieron que dejar de aceptar nuevas referencias porque no tenían suficientes DSPs.
- Se está contratando a demasiados DSPs que terminan siendo despedidos poco después.



¿Qué necesitamos hacer sobre esto?

- Continúen obteniendo datos de los empleadores para poder evaluar si los cambios son positivos o negativos.
- Descubrir cómo obtener datos de individuos y familias que se autodirige y emplean DSPs.
- Compartir este informe con otras personas para que puedan ver nuestro progreso.
- Trabajar con los empleadores para reducir la cantidad de personal que deja el trabajo dentro de los 6 meses.