

## 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 enero de 2024 al 30 de junio de 2024, informe de lectura fácil.

Este informe trata sobre el personal de las agencias proveedoras remunerado para apoyar a 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 propósito es mostrar si el trabajo a nivel estatal en Rhode Island está marcando una diferencia.

Comparte información para empleadores, familias, personas con discapacidades que abogan por sí mismas, trabajadores de apoyo directo, responsables de la formulación de políticas y grupos de defensa.



### Sobre los Empleadores

La información de este informe proviene de 33 empleadores en Rhode Island. Todos ellos ofrecen servicios a personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (IDDs, por sus siglas en inglés). La mayoría de ellos brinda apoyo en los lugares donde las personas viven. En ocasiones, este apoyo se ofreció en hogares grupales (70%), que son gestionados por agencias, y donde el personal trabaja para ayudar a las personas. En otras ocasiones, el apoyo se proporciona en los hogares de las personas (61%), que son propiedades que las personas o sus familias poseen o alquilan. Casi todas las organizaciones (97%) también ofrecen apoyo en otros lugares fuera del hogar, como en los sitios donde las personas trabajan o pasan su tiempo libre.

## Sobre los DSPs

El 30 de junio de 2024, había 3,210 profesionales de apoyo directo (DSPs) trabajando para estos empleadores. La mayoría eran mujeres (64%), y se distribuían principalmente en grupos raciales/étnicos como blancos (41%), negros/afroamericanos (34%) y latinos/hispanos (10%). La edad de los DSPs generalmente oscila entre los veintiún y cuarenta años (47%), o entre los cuarenta y uno, y sesenta años (35%). Muchos empleadores no conocen la raza ni la etnia de varios de los DSPs. Poco más de la mitad de ellos llevaba menos de tres años en su puesto, mientras que algo menos de la mitad tenía más de tres años trabajando como DSP.

## ¿Cuánto se les pagaba a los DSP?

El 30 de junio de 2024, el salario promedio de los profesionales de apoyo directo (DSPs) era de \$21.12 por hora. Los DSPs recién contratados ganaban en promedio \$20.69 por hora, lo que no estaba muy lejos de lo que ganaban los DSPs con más experiencia. En el 70% de las organizaciones, los DSPs podían recibir bonificaciones como recompensa por hacer un buen trabajo. Casi todos los empleadores ofrecían tiempo libre remunerado, como vacaciones o días por enfermedad. Además, el 91% de los empleadores proporcionaban seguro de salud a los DSPs. Las agencias variaban en cuanto a quiénes podían acceder a estos beneficios, dependiendo de factores como las horas trabajadas o los años de servicio. A veces, el personal a tiempo completo tenía mejor acceso a los beneficios que los trabajadores a tiempo parcial.

## Supervisores de Primera Línea

El 30 de junio de 2024, las 33 organizaciones empleaban a 298 supervisores de primera línea (FLSs). Los FLSs guían y dirigen a los DSPs, además de brindar apoyo directo. Un poco más de la mitad (55%) de las organizaciones pagaba a los FLSs por hora, el 29% les pagaba un monto fijo anual y el 16% ofrecía una combinación de salario por hora y anual. Algunos FLSs recibían un pago extra por trabajar horas extras (47%). Los DSPs y los FLSs provienen de grupos raciales y étnicos similares, aunque hay más DSPs negros o afroamericanos, mientras que los FLSs son en su mayoría blancos. Sin embargo, hay más FLSs negros o afroamericanos en comparación con la población general del estado.

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

Pagar más a los profesionales de apoyo directo (DSPs) ayuda, pero no es la única forma de que se queden en sus puestos. En algunos lugares de trabajo se pierde mucho personal, mientras que en otros no se pierde a nadie. En promedio, alrededor del 15% de los DSPs dejan su trabajo, lo que muestra que la manera en que se gestionan los lugares de trabajo también tiene un gran impacto.

Los aumentos salariales han sido útiles, pero también han generado un nuevo problema. Los DSPs nuevos y los experimentados ganan casi lo mismo, con solo una diferencia de 43 centavos. Esto puede parecer injusto y, a menudo, hace que los trabajadores con más experiencia decidan renunciar. Las organizaciones necesitan apoyo para entender estos problemas y encontrar soluciones.

Una posible solución es aumentar el salario de los DSPs cuando completen su capacitación, obtengan certificados o sean promovidos. Actualmente, menos de la mitad de las organizaciones tienen programas para ayudar a los DSPs a crecer. Aproximadamente dos tercios ayudan a los DSPs a obtener certificados, pero menos de la mitad les dan un pago adicional cuando terminan esos certificados. No existe un programa estatal que vincule los certificados con un aumento salarial, pero esto realmente podría hacer una diferencia.

## El informe tuvo tanto buenas noticias como noticias desafiantes

### *Buenas noticias*

- Menos personas están renunciando. La tasa de rotación bajó del 21% en 2022 al 15% en 2024.
- Más puestos están siendo ocupados. La tasa de vacantes bajó del 17% en 2022 al 12% en 2024.
- El salario ha aumentado. El salario inicial de los DSPs subió un 10%, de \$18.87 por hora en 2022 a \$20.69 por hora en 2024.
- El salario promedio también es más alto. Los salarios aumentaron un 11%, de \$18.94 por hora en 2022 a \$21.12 por hora en 2024.
- Más personas están recibiendo apoyo. El porcentaje de organizaciones que rechazaban personas bajó del 63% en 2022 al 33% en 2024.

### *Noticias desafiantes*

- Muchas personas dejan su trabajo poco después de empezar. Más del 60% de los DSPs renuncian en el primer año, y el 42% lo hace en solo seis meses.
- Muchos están envejeciendo. Aproximadamente el 15% de los DSPs están cerca de la jubilación.
- Hay menos puestos vacantes, pero las horas extras son un problema. Los DSPs que trabajan horas extras o los FLSs están ocupando los puestos vacíos. Por lo tanto, ahora hay menos vacantes, pero los costos por horas extras son altos.
- No hay suficiente personal. Algunas organizaciones no pueden aceptar nuevas referencias porque no tienen suficientes trabajadores.
- Los DSPs son más diversos que la mayoría de la población de Rhode Island y más diversos que los FLSs. Los DSPs provienen de diferentes orígenes, por lo que los supervisores necesitan capacitación para entenderlos y apoyarlos mejor.
- Los supervisores trabajan más. Los supervisores están haciendo horas extras para ayudar con la contratación, pero esto les deja menos tiempo para capacitar a los nuevos trabajadores.

### ¿Qué estamos haciendo al respecto?

Rhode Island está trabajando arduo para mejorar los trabajos de los DSPs y ayudar a mantener a los trabajadores. Desde 2021, grupos 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 ayudando a las organizaciones a encontrar soluciones a problemas como la alta **deserción** de personal. Once organizaciones están recibiendo apoyo adicional y, para 2024, se verá si esto ha ayudado a reducir las vacantes de empleo y mejorar la deserción.

Dos grupos, que incluyen 22 organizaciones proveedoras, han completado la capacitación '*Foundational Skills in Supervision*'. Esta capacitación fue un esfuerzo conjunto de la Red de Proveedores Comunitarios de Rhode Island (CPNRI), UMN ICI y el Departamento de Trabajo y Capacitación (DLT). Casi 100 supervisores terminaron la capacitación para desempeñar mejor su trabajo y brindar un mejor apoyo a los DSPs. La mayoría comentó que la capacitación les ha dado más ganas de quedarse en sus puestos y trabajar con más dedicación. Algunos continúan con formación avanzada para aprender aún más sobre cómo ayudar a los DSPs.

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, CPNRI y otros grupos, está trabajando en el desarrollo de mejores herramientas, planes y políticas para apoyar a los DSPs. El Centro Sherlock lidera el Consejo de Coordinación. Los cinco grupos que trabajan en diferentes temas son:

- **Datos e Informes** – Hacer un seguimiento de los números de empleos y trabajadores.
- **Orientación en Políticas y Voz de los Trabajadores** – Escuchar a los DSPs y crear reglas justas.
- **Marketing y Reclutamiento** – Encontrar nuevas formas de atraer trabajadores.
- **Selección y Retención** – Mejorar los trabajos para que las personas se queden más tiempo.
- **Capacitación y Desarrollo Profesional** – Ayudar a los trabajadores a aprender y crecer.

Estos planes continuarán hasta 2025 para mejorar los trabajos de los DSPs en Rhode Island.