



# 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

Febrero 2024      Preparado para el Consejo de Coordinación de la Iniciativa Estatal de la Fuerza Laboral de Rhode Island y Partes Interesadas

Paul V. Sherlock Center  
On Disabilities / Rhode Island College



Queremos agradecer a las organizaciones proveedoras de discapacidades del desarrollo (DD) en Rhode Island, a la Red de Socios Comunitarios de Rhode Island, al Centro Paul V. Sherlock on Disabilities/College de Rhode Island, y al BHDDH por su colaboración en la recopilación e informe de datos.

Queremos agradecer a Elevance por su apoyo en el desarrollo del portal de datos SupportWise.

Impreso en febrero del 2024

La cita recomendada para este informe es:

Pettingell, SL, Bershadsky, J., Barcikowski, HC y Hewitt, A. (2024). *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*. Universidad de Minnesota, Centro de Investigación y Capacitación sobre la Vida Comunitaria, Instituto de Integración Comunitaria.

Este informe fue financiado por el Departamento de Trabajo y Transporte (DLT, por sus siglas en inglés) de Rhode Island - Real Jobs Rhode Island, el Departamento de Atención Comportamental, Discapacidades del Desarrollo y Hospitales (BHDDH, por sus siglas en inglés) y la Subvención #90RTCP0011-01-00 al Instituto Nacional de Investigación sobre Discapacidades, Vida Independiente y Rehabilitación (NIDILRR, por sus siglas en inglés), Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU. Los puntos de vista u opiniones expresados no representan necesariamente la política o posición del DLT de Rhode Island, BHDDH, NIDILRR, 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 previa solicitud.

La Universidad de Minnesota se encuentra en *Miní Sóta Makhóche*, las tierras legítimas del *Dakhóta Oyáte*. Reconocemos que los Estados Unidos no cumplieron con su parte en estos tratados de tierras. Es el desplazamiento actual y continuo de *Dakhóta Oyáte* lo que permite que la Universidad siga existiendo hoy en día.

La opresión y discriminación constantes en los Estados Unidos han provocado un trauma significativo para muchas personas de color, inmigrantes, personas con discapacidades y otras personas oprimidas. En ICI, afirmamos nuestro compromiso de abordar el racismo sistémico, el capacitismo y todas las demás desigualdades y formas de opresión para garantizar comunidades inclusivas.

# Table of Contents

---

<b>Introducción</b> .....	1
<b>Antecedentes</b> .....	1
<b>Metodología y Análisis de Datos</b> .....	2
Instrumento de la encuesta.....	2
Recolección y análisis de datos.....	2
Encuestados.....	2
<b>Resultados</b> .....	3
<b>Perfil(es) de la Organización</b> .....	3
<i>Provisión de apoyos residenciales</i> .....	3
<i>Provisión de apoyos en el hogar</i> .....	3
<i>Provisión de apoyos no residenciales</i> .....	3
<i>Adultos con IDD inscritos en servicios residenciales, a domicilio y no residenciales</i> .....	4
<i>Rechazar o dejar de aceptar nuevas referencias de servicios</i> .....	4
<i>Privado con fines de lucro, privado sin fines de lucro, gobierno: gobierno estatal/condado/local, o gobierno: otra entidad gubernamental</i> .....	5
<b>Datos de nómina</b> .....	5
<i>Profesionales de Apoyo Directo en Nómina</i> .....	5
<i>Empleo Profesional de Apoyo Directo Tenencia</i> .....	5
<i>Raza/etnicidad del Profesional de Apoyo Directo</i> .....	6
<i>Identidad de Género del Profesional de Apoyo Directo</i> .....	6
<i>Edad del Profesional de Apoyo Directo</i> .....	6
<b>Separaciones</b> .....	7
<i>Separación Permanente del Profesional de Apoyo Directo</i> .....	7
<i>Tenencia del Profesional de Apoyo Directo antes de la separación</i> .....	7
<i>Separación voluntaria/involuntaria del Profesional de Apoyo Directo</i> .....	7
<i>Estado de tiempo completo del Profesional de Apoyo Directo</i> .....	8
<i>Puestos y Vacantes Profesionales de Apoyo Directo</i> .....	8
<b>Compensación</b> .....	9
<i>Salarios del Profesional de Apoyo Directo</i> .....	9
<i>Escalas salariales profesionales de apoyo directo y salario diferencial</i> .....	9
<b>Bonificaciones y horas extras</b> .....	10
<i>Bonificaciones salariales para profesionales de apoyo directo</i> .....	10
<i>Costos de horas extras de profesionales de apoyo directo</i> .....	10
<b>Beneficios</b> .....	11
<i>Tiempo libre remunerado</i> .....	11
<i>Tiempo de vacaciones pagado</i> .....	11

<i>Tiempo de enfermedad pagado</i> .....	12
<i>Tiempo personal pagado</i> .....	12
<i>Seguro de salud (médico)</i> .....	13
<i>Cobertura oftalmológica y dental</i> .....	13
<i>Beneficios de jubilación</i> .....	14
<i>Otros beneficios</i> .....	14
<b>Reclutamiento y retención</b> .....	15
<i>Incentivo de pago por bonificación por recomendación</i> .....	15
<i>Estrategias de reclutamiento y retención</i> .....	15
<b>Supervisores de primera línea</b> .....	15
<i>Con el tiempo</i> .....	16
<i>Raza/etnicidad del Supervisor de primera línea</i> .....	16
<i>Identidad de género del Supervisor de primera línea</i> .....	17
<i>Edad del supervisor de primera línea</i> .....	17
Planificación de emergencias y desastres.....	17
<b>Tendencias de la fuerza laboral</b> .....	17
<b>Implicaciones de los hallazgos</b> .....	19
Para el sistema de discapacidad del desarrollo .....	19
Para profesionales de Apoyo directo.....	19
Para supervisores de primera línea .....	21
<b>Tendencias longitudinales</b> .....	21
<b>Conclusión</b> .....	22
<b>Referencias</b> .....	22





## Introducción

---

El acceso a profesionales de apoyo directo consistentes y competentes es una necesidad crucial para apoyar los objetivos de vida comunitaria y empleo para las personas con discapacidad. Los profesionales de apoyo directo (DSP) y los supervisores de primera línea (FLS) brindan servicios y apoyo esenciales a personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (IDD) que les permiten vivir, trabajar, socializar con familiares y amigos y tener éxito en sus comunidades. Los DSP brindan apoyos que satisfacen las necesidades individuales relacionadas con la vida diaria, las tareas domésticas, la salud, el trabajo, las conexiones sociales y otros aspectos de la vida comunitaria (Bogenschutz et al., 2014). La función principal de los FLS es proporcionar dirección y orientación al trabajo de los DSP; sin embargo, a menudo también brindan un apoyo directo notable a las personas con IDD.

En todo el país se han documentado altas tasas de vacantes y rotación y una permanencia corta entre los profesionales de apoyo directo (National Core Indicators Intellectual and Developmental Disabilities, NCI-IDD, 2023). Las altas tasas de rotación, junto con los altos niveles de estrés para la fuerza laboral de apoyo directo, han sido implacables (Bogenschutz et al., 2014; Houseworth et al., 2020; PHI, 2021), y todo ello empeoró durante la pandemia de COVID-19. También se exacerbaron problemas de larga data relacionados con la fuerza laboral, incluidos los financieros y laborales (Sheppard-Jones et al., 2022). Es imprescindible contar con estrategias viables y

efectivas para mejorar el apoyo y el bienestar en el lugar de trabajo para estabilizar la fuerza laboral.

## Antecedentes

---

La historia de Rhode Island ejemplifica las tendencias en la historia más amplia de los servicios y apoyos para personas que tienen discapacidad intelectual o del desarrollo: tendencias que incluyen un enfoque en aumentar la conciencia sobre las capacidades de estas personas, cambiar las expectativas sobre sus mayores derechos y opciones de inclusión y participación en sus comunidades, y desarrollar prácticas e implementar sistemas que apoyen esas prácticas. En 2013, después de varios años de falta de financiación y servicios reducidos, el Departamento de Justicia llevó a cabo una investigación que resultó en un decreto de consentimiento en 2014. El decreto de consentimiento exigía la expectativa de que todas las personas con IDD fueran empleadas y empoderadas para participar en entornos comunitarios integrados, que puedan tomar decisiones que les permitan vivir sus mejores vidas. En septiembre de 2023 se implementó una adenda al decreto de consentimiento.

En los últimos años, una de las medidas utilizadas para demostrar el progreso con respecto al desarrollo y promoción de modelos efectivos para brindar servicios y apoyos es la recopilación y presentación de informes de datos clave sobre la fuerza laboral que abordan la estabilidad de la fuerza laboral en el estado de Rhode Island.

## 2 Rhode Island Statewide Workforce Initiative (RISWI)

El propósito de este informe es resumir los hallazgos clave de los datos de la fuerza laboral para el período del informe del 1 de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2023, identificar tendencias en los momentos en que estén disponibles e identificar puntos de datos específicos de preocupación y acciones que se pueden tomar para abordar los problemas. Este informe debe proporcionar el punto de referencia del Consejo Coordinador de RISWI y datos de tendencias para monitorear el progreso. También debería proporcionar a los grupos de trabajo permanentes de RISWI (datos e informes, marketing y reclutamiento, orientación política y voz de los trabajadores, selección y retención, y capacitación y desarrollo profesional) acciones priorizadas a considerar en su trabajo. Finalmente, debería ayudar a identificar para el BHDDH áreas de inversión enfocadas para actividades continuas de desarrollo de la fuerza laboral que reducirán la rotación y las tasas de vacantes.

# Metodología y Análisis de Datos

---

## Instrumento de la encuesta

El estado de Rhode Island, junto con el Instituto de Investigación de Servicios Humanos, creó una versión modificada de Rhode Island de la Encuesta del Estado de la Fuerza Laboral (SoTW) del Indicador Básico Nacional (NCI-IDD)© que ha estado proporcionando los datos que necesita el tribunal. monitorear para satisfacer los requisitos del decreto de consentimiento. Esta encuesta fue revisada y aprobada por el supervisor del tribunal y el grupo de trabajo de datos.

## Recolección y análisis de datos

El portal de datos SupportWise, desarrollado por el grupo Direct Support Workforce Solutions de la Universidad de Minnesota, es una herramienta para que los empleadores recopilen, ingresen, rastreen y reporten datos sobre indicadores clave de la fuerza laboral (por ejemplo, dotación de personal, reclutamiento y retención, salarios, beneficios y otros indicadores de la fuerza laboral) con el fin de informar sus esfuerzos para abordar la estabilidad de la fuerza laboral dentro de su organización. También permite a los empleadores comparar sus resultados con los puntos de referencia clave del Indicador Nacional Básico (NCI-IDD) © Estado de la Fuerza Laboral (SoTW). Para Rhode Island, SupportWise también

incorporó los elementos modificados de la encuesta RI SoTW que necesita el supervisor del tribunal.

Durante enero de 2024, los proveedores de DD en todo el estado de Rhode Island recopilaron e informaron datos sobre su fuerza laboral utilizando el portal de datos SupportWise. La Universidad de Minnesota agregó los datos y presentó los resultados al supervisor del tribunal para su informe.

## Encuestados

Entre los encuestados se incluyeron 34 organizaciones proveedoras de DD que participaron en todo Rhode Island. Las organizaciones representadas se enumeran a continuación:

- AccessPoint RI
- Action Based Enterprises Inc.
- Agape Homes of Rhode Island LLC
- Avatar Residential Inc.
- Community Living of Rhode Island Inc
- Community Residences Inc.
- Corliss Institute Inc.
- Easterseals Rhode Island Inc.
- Frank Olean Center
- Gateways to Change Inc.
- Goodwill Industries of Rhode Island
- J. Arthur Trudeau Memorial Center
- James L. Maher Center
- Justice Resource Institute
- Kaleidoscope Family Solutions Rhode Island Inc.
- Living in Fulfilling Life Environments Inc. (LIFE)
- Looking Upwards Inc.
- Life Connections/Becket Academy
- Opportunities Unlimited for People with Differing Abilities
- Perspectives Corporation
- ReFocus Inc.
- Rhode Island Community Living and Supports (RICLAS)
- Seven Hills Rhode Island
- Spurwink | RI
- The Arc of Blackstone Valley
- The Arc of Bristol County Inc./proAbility
- The COVE Center Inc./The Groden Network
- The Fogarty Center
- Town of Coventry Project FRIENDS
- United Cerebral Palsy of Rhode Island (UCPRI)

### 3 Rhode Island Statewide Workforce Initiative (RISWI)

- West Bay Residential Services Inc.
- Whitmarsh House
- Work Inc.
- Work Opportunities Unlimited Contracts Inc.

## Resultados

Los resultados se proporcionan en forma agregada. Cada una de las organizaciones participantes tiene acceso a sus datos únicos.

### Perfil(es) de la Organización

#### *Provisión de apoyos residenciales*

Se preguntó a las organizaciones si brindaban apoyo residencial a adultos con IDD y, de ser así, a cuántos adultos con IDD el 31/12/23. El sesenta y ocho por ciento de las organizaciones informaron que brindaban apoyo residencial. El treinta y dos por ciento de las organizaciones informaron que ningún adulto con IDD recibía apoyo residencial, el 12% entre 1 y 10 adultos con IDD, el 3% entre 11 y 20 adultos con IDD, el 24% entre 21 y 50 adultos con IDD, el 18% entre 51 y 99 adultos con IDD, y 12% 100-499 adultos con IDD.

¿Brindan apoyo residencial a adultos con IDD?	N	Porcentaje
Sí	23	68%
No	11	32%

¿Cuántos adultos con IDD estaban recibiendo apoyo residencial de su agencia el 31/12/23?	N	Porcentaje
0	11	32%
1-10	4	12%
11-20	1	3%
21-50	8	24%
51-99	6	18%
100-499	4	12%

#### *Provisión de apoyos en el hogar*

Se preguntó a las organizaciones si brindaban apoyo en el hogar a adultos con IDD y, de ser así, a cuántos adultos con IDD el 31/12/23. El sesenta y cinco por ciento de las organizaciones informaron que brindaban apoyo en el hogar a adultos con IDD, el 24% entre 1 y 10 adultos con IDD, el 15% entre 11 y 20 adultos con IDD, el 18% entre 21 y 50 adultos con IDD, el 6% entre 51 y 99 adultos con IDD y ninguno 100-499 adultos con IDD.

aban apoyo a domicilio. El treinta y ocho por ciento de las organizaciones informaron que ningún adulto con IDD recibía apoyo en el hogar, el 24% entre 1 y 10 adultos con IDD, el 15% entre 11 y 20 adultos con IDD, el 18% entre 21 y 50 adultos con IDD, el 6% entre 51 y 99 adultos con IDD y ninguno 100-499 adultos con IDD.

¿Brindan apoyo en el hogar a adultos con IDD?	N	Porcentaje
Sí	22	65%
No	12	35%

¿Cuántos adultos con IDD recibían apoyo en el hogar de su agencia el 31/12/23?	N	Porcentaje
0	13	38%
1-10	8	24%
11-20	5	15%
21-50	6	18%
51-99	2	6%
100-499	0	0%

#### *Provisión de apoyos no residenciales*

Se preguntó a las organizaciones si brindaban apoyo no residencial a adultos con IDD y, de ser así, a cuántos adultos con IDD el 31/12/23. El noventa y cuatro por ciento de las organizaciones informaron que brindan apoyos no residenciales. El nueve por ciento de las organizaciones informaron que ningún adulto con IDD recibía apoyos no residenciales, el 15% entre 1 y 10 adultos con IDD, el 9% entre 11 y 20 adultos con IDD, el 32% entre 21 y 50 adultos con IDD, el 29% entre 51 y 99 adultos con IDD, y 6% 100-499 adultos con IDD.

¿Brindan apoyo no residencial a adultos con IDD?	N	Porcentaje
Yes	32	94%
No	2	6%

¿Cuántos adultos con IDD recibían apoyos no residenciales de su agencia el 31/12/23?	N	Porcentaje
0	3	9%





¿Cuántos adultos con IDD recibían apoyos no residenciales de su agencia el 31/12/23?	N	Porcentaje
1-10	5	15%
11-20	3	9%
21-50	11	32%
51-99	10	29%
100-499	2	6%

¿Cuántos adultos con IDD estaban inscritos en servicios residenciales, a domicilio y/o no residenciales en su agencia el 1/7/23?	
Total	2,782
Promedio	82
Rango	0-315

¿Cuántos adultos con IDD estaban inscritos en servicios residenciales, a domicilio y/o no residenciales en su agencia el 31/12/23?	
Total	2,680
Promedio	79
Rango	6-306

Diferencia entre el 1/7/23 y el 31/12/23 en adultos inscritos en servicios residenciales, a domicilio y/o no residenciales.	
Total	-102
Promedio	-3

**Adultos con IDD inscritos en servicios residenciales, a domicilio y no residenciales**

Se preguntó a las organizaciones cuántos adultos con IDD estaban inscritos en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales del 1/7/23 y al 31/12/23. El número total de adultos con IDD inscritos en residencias, en el hogar y/o no residenciales el 1/7/23 fue 2,782 (promedio = 82 adultos con IDD, rango de 0 a 315 adultos con IDD). El número total de adultos con IDD inscritos en residencias, en el hogar y/o no residenciales al 31/12/23 fue de 2,680 (promedio = 79 adultos con IDD, rango de 6 a 306 adultos con IDD). La diferencia entre el número de adultos con IDD inscritos en residencias, en el hogar y/o no residenciales entre el 1/7/23 y el 31/12/23 fue -102 (promedio = -3 adultos con IDD), lo que significa que hubo 102 adultos menos con IDD (3 en promedio) inscritos en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales al 31/12/23.

**Rechazar o dejar de aceptar nuevas referencias de servicios**

Se preguntó a las organizaciones si tuvieron que rechazar o dejar de aceptar nuevas referencias de



## 5 Rhode Island Statewide Workforce Initiative (RISWI)

servicios debido a problemas de personal del DSP durante el periodo del 01/07/2023 al 31/12/23. El treinta y cinco por ciento de las organizaciones informaron que habían rechazado o dejado de aceptar nuevas referencias de servicios y el 65% no lo había hecho.

Durante el periodo 01/07/23 al 31/12/23, ¿su agencia tuvo que rechazar o dejar de aceptar nuevas referencias de servicios debido a problemas de personal del DSP?	N	Porcentaje
Sí	12	35%
No	22	65%
Sin respuesta	0	0%

### **Privado con fines de lucro, privado sin fines de lucro, gobierno: gobierno estatal/condado/local, o gobierno: otra entidad gubernamental**

Se preguntó a las organizaciones si eran privadas con fines de lucro, privadas sin fines de lucro o gubernamentales (estatales/condados/locales). El dieciocho por ciento de las organizaciones informaron ser agencias privadas con fines de lucro, el 76% privadas sin fines de lucro y el 9% agencias gubernamentales (estatales/condados/locales).

¿Su agencia es privada con fines de lucro, privada sin fines de lucro, gubernamental (estatal/condado/local) o gubernamental (otra entidad gubernamental)?	N	Porcentaje
Privado con fines de lucro	6	18%
Privado sin fines de lucro	26	76%
Gobierno (estado/condado/local)	3	9%
Sin respuesta	0	0%

Nota: Una organización seleccionó tanto una organización privada sin fines de lucro como una gubernamental (estatal/condado/local).

## Datos de nómina

### **Profesionales de Apoyo Directo en Nómina**

Se preguntó a las organizaciones cuántos DSP había en su nómina el 01/07/2023 y el 31/12/2023. El número total de DSP en nómina el 01/07/2023 era 3013 (rango 2-319 DSP). El número total de DSP en nómina el 31/12/23 era 3058 (rango 2-316 DSP). La diferencia entre la cantidad de DSP en nómina entre el 01/07/23 y el 31/12/23 fue 45. La cantidad de organizaciones que informaron menos DSP el 31/12/22 que el 01/07/2022 fue 10.

¿Cuántos DSP tenía en su nómina el 01/07/23?	
Total	3,013
Rango	2-319

¿Cuántos DSP tenía en su nómina el 31/12/23?	
Total	3,058
Rango	2-316
Total	10

Diferencia entre el 01/07/2023 y el 31/12/2023 en el número de DSP en nómina.	
Total	45

¿Cuál fue la cantidad de agencias que informaron MENOS DSP el 31/12/23 que el 01/07/23?	
Total	10

### **Empleo Profesional de Apoyo Directo Tenencia**

Se preguntó a las organizaciones la cantidad de DSP en nómina el 31/12/23 que estuvieron empleados de forma continua durante menos de 12 meses, entre 12 y 26 meses y más de 36 meses. Las organizaciones informaron que el 26% (rango de 0% a 73%) de sus DSP en nómina el 31/12/23 habían estado empleados continuamente durante menos de 12 meses, el 25% (8% a 100%) entre 12 y 36 meses, y 49% (0% a 83%) más de 36 meses.

¿Cuántos DSP en su nómina el 31/12/23 estaban empleados continuamente en su organización por:	Porcentaje General	Rango
Menos de 12 meses	26%	0%-73%
Entre 12 y 36 meses	25%	8%-100%
Más de 36 meses	49%	0%-83%

### Raza/etnicidad del Profesional de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones la cantidad de DSP en nómina el 31/12/23 que se identificaron como indio americano/nativo de Alaska, asiático, negro/afroamericano, isleño del Pacífico, blanco, hispano/latino, más de una raza/etnia, otra raza/etnia y desconocido. Las organizaciones informaron que <1% (rango de 0% a 3%) se identificaban como estadounidenses/nativos de Alaska, 1% (rango de 0% a 8%) asiáticos, 38% (0% a 100%) negros/afroamericanos, <1% (rango de 0% a 3%) Isleños del Pacífico, 43% (0% a 100%) Blancos, 10% (rango de 0% a 50%) Hispanos/latinos, 3% (0% a 13%) más de una raza/etnicidad, <1% (0% a 15%) otra raza/etnia, y 4% (0% a 24%) no lo sabía. Dos organizaciones no pudieron proporcionar datos sobre raza/etnicidad.

El 31/12/23, ¿cuántos DSP se identificaron como pertenecientes a cada uno de los siguientes grupos raciales o étnicos?	Porcentaje General	Rango
Indio americano / nativo de Alaska (masculino)	<1%	0%-3%
Asiático	1%	0%-8%
Negro/Afroamericano	38%	0%-100%
Isleño del Pacífico	<1%	0%-3%
Blanco	43%	0%-100%
Hispano/Latino	10%	0%-50%
Más de una raza/etnicidad	3%	0%-13%
Otra raza/etnicidad	<1%	0%-15%
No sabe	4%	0%-24%

Nota: Dos organizaciones no pudieron proporcionar datos.

### Identidad de Género del Profesional de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones la cantidad de DSP en nómina el 31/12/23 que se identificaron como hombres, mujeres y no conformes. Las organizaciones informaron que el 34% (8% a 67%) de los DSP en la nómina el 31/12/23 se identificaron como hombres, el 66% (rango de 33% a 92%) mujeres, <1% (0% a 1%) no-conforme y <1% (0% a 1%) desconocido. Dos organizaciones no pudieron proporcionar datos de identidad de género.

El 31/12/23, ¿cuántos DSP se identificaron como pertenecientes a cada uno de los siguientes grupos de género?	Porcentaje General	Rango
Masculino	34%	8%-67%
Femenino	66%	33%-92%
No conforme	<1%	0%-1%
Desconocido	<1%	0%-1%

Nota: Dos organizaciones no pudieron proporcionar datos.

### Edad del Profesional de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones la cantidad de DSP en nómina el 31/12/23 que se identificaron en varios grupos de edad. Las organizaciones informaron que el 3% (0% a 13%) de los DSP en nómina el 31/12/23 se identificaron como de 15 a 20 años, 22% (rango de 0% a 30%) de 21 a 30 años, 24% (5% a 100%) 31-40 años, 18% (rango 0% a 32%) 41-50 años, 19% (rango 0% a 67%) 51-60 años, 12% (0% a 22%) 61-70 años, 2% (rango 0% a 6%) 71 años o más y 0% (0% a 5%) desconocido. Quince organizaciones no pudieron proporcionar datos sobre grupos de edad.

El 31/12/23, ¿cuántos DSP había en cada uno de los siguientes grupos de edad?	Porcentaje General	Rango
15-20 años	3%	0%-13%
21-30 años	22%	0%-30%
31-40 años	24%	5%-100%
41-50 años	18%	0%-32%
51-60 años	19%	0%-67%
61-70 años	12%	0%-22%
71+ años	2%	0%-6%
Desconocido	0%	0%-5%

Nota: Quince organizaciones no pudieron proporcionar datos.

## Separaciones

### Separación Permanente del Profesional de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones cuántos DSP abandonaron o se separaron permanentemente de su organización durante el periodo del 01/07/2023 al 31/12/2023. El número total de DSP que abandonaron o se separaron permanentemente de su organización durante el periodo del 01/07/2023 al 31/12/23 fue 518 (promedio = 15 DSP, rango 0-49 DSP). El índice de rotación general de DSP fue del 16,9% (rango del 0% al 67%).

¿Cuántos DSP abandonaron o se separaron permanentemente de su organización entre el 01/07/2023 y el 31/12/23?	
Total	518
Promedio	15
Rango	0-49



Ratio de rotación de DSP	
Porcentaje General	16.9%
Rango	0%-67%

### Tenencia del Profesional de Apoyo Directo antes de la separación

Se preguntó a las organizaciones la cantidad de DSP que se fueron o se separaron permanentemente entre el 01/07/2023 y el 31/12/2023, que se fueron y trabajaron menos de 6 meses, entre 6 y 12 meses, entre 13 y 36 meses y más de 36 meses. Las organizaciones informaron que el 37% (rango de 0% a 100 %) de los DSP que se fueron o se separaron perma-

nentemente trabajaron menos de 6 meses, el 19 % (rango de 0% a 100%) entre 6 y 12 meses, el 23 % (rango de 0% a 100%) entre 13 y 36 meses, y el 20% (rango 0% a 50%) más de 36 meses.

¿Cuántos DSP en su nómina el 31/12/23 se fueron o fueron separados permanentemente antes de trabajar la siguiente cantidad de tiempo?	Porcentaje General	Rango
Menos de 6 meses	37%	0%-100%
Entre 6 y 12 meses	19%	0%-100%
Entre 13 y 36 meses	23%	0%-100%
Más de 36 meses	20%	0%-50%

### Separación voluntaria/involuntaria del Profesional de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones la cantidad de DSP que se fueron/se separaron permanentemente entre el 1/7/23 y el 31/12/23, que se fueron voluntariamente/se retiraron/renunciaron y aquellos cuyo empleo fue terminado. Las organizaciones informaron que el 67 % (rango de 0 % a 100 %) de los DSP que se fueron/se separaron permanentemente se fueron voluntariamente/se retiraron/renunciaron, el 32 % (rango de 0 % a 100 %) fueron despedidos, <1 % (rango de 0 % a 2 %) fueron despedidos (se eliminó el puesto) y el 2% (rango del 0% al 27%) no lo sabía. Dos organizaciones no pudieron proporcionar datos.

¿Cuántos DSP en su nómina el 31/12/23 se fueron o se separaron permanentemente bajo cada una de las siguientes circunstancias:	Porcentaje General	Rango
Se fue/jubiló voluntariamente o renunció	67%	0%-100%
El empleado fue despedido	32%	0%-100%
Despido (el puesto fue eliminado)	<1%	0%-2%
No sabe	2%	0%-27%

Nota: Dos organizaciones no pudieron proporcionar datos.

### Estado de tiempo completo del Profesional de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones la cantidad mínima de horas que los DSP necesitaban trabajar para ser considerados empleados de tiempo completo. El treinta y dos por ciento de las organizaciones informaron que los DSP necesitaban trabajar un mínimo de 30 horas para ser considerados a tiempo completo, el 53% entre 31 y 29 horas y el 15% 40 horas.

¿Cuál es la cantidad mínima de horas que un DSP necesita trabajar por semana para ser considerado tiempo completo?	Porcentaje
30 horas	32%
31-29 horas	53%
40 horas	15%

### Puestos y Vacantes Profesionales de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones cuántos DSP a tiempo completo, a tiempo parcial y de guardia había en su nómina el 31/12/23. También se les preguntó el número de puestos vacantes a tiempo completo y a tiempo parcial que tenían el 31/12/24. El número total de DSP a tiempo completo que trabajan en organizaciones el 31/12/23 fue 2289. El número de puestos vacantes de DSP a tiempo completo el 31/12/23 fue 303. En todas las organizaciones, el número total de puestos vacantes a tiempo completo el 31/12/23 fue 2592. El número total de DSP a tiempo parcial que trabajan en organizaciones el 31/12/23 fue 769. El número de puestos vacantes de DSP a tiempo parcial el 31/12/23 fue 193. En todas las organizaciones, el número total de DSP a tiempo parcial los puestos vacantes el 31/12/23 fueron 962. El número total de DSP de guardia y/o PRN que trabajaron en las organizaciones el 31/12/23 fue 375, informado por 18 organizaciones. El número total de puestos de DSP (tiempo completo + tiempo parcial) el 31/12/23 era 3554. El número total de puestos vacantes de DSP (tiempo completo + tiempo parcial) el 31/12/23 fue 496. La tasa de vacantes de DSP fue del 14,0%.

¿Cuántos DSP de tiempo completo trabajaron en su organización (estaban en nómina) el 31/12/23?	
Total	2,289

¿Cuántas vacantes de puestos de DSP de tiempo completo tenía su organización el 31/12/23?	
Total	303

Número total de puestos de DSP a tiempo completo al 31/12/23.	
Total	2,592

¿Cuántos DSP a tiempo parcial trabajaron en su organización (estaban en nómina) el 31/12/23?	
Total	769

¿Cuántas vacantes de puestos de DSP a tiempo parcial tenía su organización el 31/12/23?	
Total	193

Número total de puestos DSP a tiempo parcial al 31/12/23.	
Total	962

¿Cuántos DSP de guardia y/o PRN fueron empleados por su agencia para apoyar a adultos con IDD el 31/12/23?	
Número de agencias que informan	18
Total	375

Número total de posiciones DSP (tiempo completo + tiempo parcial) el 31/12/23.	
Total	3,554

Número total de puestos vacantes de DSP (tiempo completo + tiempo parcial) el 31/12/23.	
Total	496

Tasa de vacantes de DSP	
Porcentaje	14.0%





## Compensación

### Salarios del Profesional de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones el salario inicial y por hora promedio del DSP durante el periodo del 1/7/23 al 31/12/23 en todos los servicios y entornos (apoyos residenciales, apoyos en el hogar y apoyos no residenciales), así como dividir los salarios por separado por apoyos residenciales, apoyos en el hogar y apoyos no residenciales. El salario inicial promedio del DSP en todos los servicios y entornos fue de \$20.25. Eran \$20.29 para apoyos residenciales, \$20.22 para apoyos en el hogar y \$20.23 para apoyos no residenciales. El salario medio por hora de DSP en todos los servicios y entornos fue de 20,82 dólares. Eran \$21,04 para apoyos residenciales, \$20,76 para apoyos en el hogar y \$20,95 para apoyos no residenciales.

Salario por hora inicial promedio de DSP entre el 1/7/23 y el 31/12/23 para:	
Todos los servicios y entornos (apoyos residenciales, apoyos en el hogar y apoyos no residenciales)	\$20.25
Soportes residenciales	\$20.29
Apoyos a domicilio	\$20.22
Apoyos no residenciales	\$20.23

Salario promedio por hora de DSP entre el 1/7/23 y el 31/12/23 para:	
Todos los servicios y entornos (apoyos residenciales, apoyos en el hogar y apoyos no residenciales)	\$20.82
Soportes residenciales	\$21.04

Salario promedio por hora de DSP entre el 1/7/23 y el 31/12/23 para:	
Apoyos a domicilio	\$20.76
Apoyos no residenciales	\$20.95

Nota: 33 organizaciones informaron los salarios iniciales por hora del DSP en todos los servicios y entornos, residenciales de 25 organizaciones, a domicilio de 24 organizaciones y no residenciales de 33 organizaciones; Los salarios por hora del DSP en todos los servicios y entornos fueron informados por 33 organizaciones, residencial por 24 organizaciones, a domicilio por 24 organizaciones y no residencial por 33 organizaciones.

### Escalas salariales profesionales de apoyo directo y salario diferencial

Se preguntó a las organizaciones si utilizaban una escala salarial diferente para los DSP de tiempo completo y de tiempo parcial, es decir, ¿los salarios iniciales y/o los cálculos de aumento difieren para los DSP de tiempo parcial versus los de tiempo completo? Tres organizaciones informaron que utilizaron una escala salarial diferente para los DSP de tiempo completo y parcial, mientras que 29 no lo hicieron, y una organización utilizó una escala salarial diferente para los DSP que se comunican en idiomas distintos del inglés, mientras que 33 no lo hicieron.

¿Su agencia utiliza una escala salarial diferente para los DSP de tiempo completo y de tiempo parcial?	N
Sí	3
No	29

¿Ofrece su agencia una diferencia salarial para aquellos DSP que pueden comunicarse en un idioma distinto del inglés?	
Sí	1
No	33

Nota: Dos organizaciones no pudieron.



## Bonificaciones y horas extras

### *Bonificaciones salariales para profesionales de apoyo directo*

Se preguntó a las organizaciones si otorgaban bonificaciones salariales a los DSP y, en caso afirmativo, el monto promedio de la bonificación. La bonificación salarial se definió como una compensación salarial complementaria al sueldo o salario. Los bonos generalmente se otorgan a intervalos menos frecuentes que los de nómina. El setenta y seis por ciento de las organizaciones informaron que otorgaron bonificaciones salariales a los DSP. Dieciocho organizaciones respondieron sobre el detalle de las bonificaciones salariales otorgadas a las DSP. De los DSP en su nómina el 31/12/23, el número total que recibió al menos una bonificación salarial fue 1,564 (promedio = 87 DSP, rango = 4-301 DSP). De las bonificaciones salariales otorgadas a los DSP en organizaciones, 1 dio menos de \$50, 3 dieron entre \$201 y \$300, 3 dieron entre \$401 y \$500 y 10 dieron más de \$500.

¿Su agencia otorga bonificaciones salariales a los DSP?	N
Sí	26
No	8

De los DSP en su nómina el 31/12/23, ¿cuál es el recuento total no duplicado de DSP que recibieron al menos una bonificación salarial?	
Agencias que dieron bonificaciones	18
Total	1,564
Promedio	87
Rango	4-301

Si su agencia otorgó bonificaciones salariales a los DSP entre el 1/7/23 y el 31/12/23, ¿cuál fue el monto promedio de la bonificación?	N
Menos de \$50	1
\$50-\$100	0
\$101-\$200	0
\$201-\$300	3
\$301-\$400	0
\$401-\$500	3
Más de \$500	10

### *Costos de horas extras de profesionales de apoyo directo*

Se preguntó a las organizaciones sus costos totales de nómina y costos totales de horas extra para los DSP que apoyan a adultos con IDD durante el periodo del 1/7/23 al 31/12/23. En 31 organizaciones, \$73,034,925 fue el costo total de nómina para los DSP que apoyan a adultos con IDD. Treinta y tres organizaciones informaron \$5,621,498 en costos totales de horas extras para los DSP que apoyan a adultos con IDD. Eso es el 7,7% de la nómina total. El número total no duplicado de DSP que recibieron al menos una hora extra de pago fue de 1.772. Esto representa el 58% de todos los DSP.

¿Cuáles fueron sus costos totales de nómina para los DSP que apoyan a adultos con IDD durante el periodo del 1/7/23 al 31/12/23?	
Agencias que reportan	31
Total	\$73,034,925

¿Cuáles fueron sus costos totales de horas extras para los DSP que brindaron apoyo a adultos con IDD durante el 1/7/23 al 31/12/23?	
Agencias que reportan	33
Total	\$5,621,498
Porcentaje de la nómina total	7.7%

De los DSP en su nómina el 31/12/23, ¿cuál es el recuento total no duplicado de DSP que recibieron al menos una hora de pago de horas extras?	
Total	1,772

<b>De los DSP en su nómina el 31/12/23, ¿cuál es el recuento total no duplicado de DSP que recibieron al menos una hora de pago de horas extras?</b>	
Porcentaje de todos los DSP	58%



## Beneficios

### *Tiempo libre remunerado*

Se preguntó a las organizaciones si proporcionaban tiempo libre remunerado. Si ofrecían tiempo libre remunerado, se formularon preguntas más detalladas sobre los distintos tipos de tiempo libre remunerado, incluido el tiempo libre remunerado conjunto, las vacaciones remuneradas, las bajas por enfermedad remuneradas y el tiempo personal remunerado. El noventa y uno por ciento de las organizaciones proporcionaron algún tipo de tiempo libre remunerado a los DSP.

El veintiséis por ciento de las organizaciones ofrecieron tiempo libre remunerado conjunto a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1/7/23 al 31/12/23. Nueve organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para el tiempo libre remunerado compartido. Cuatro organizaciones exigieron que los DSP trabajaran a tiempo completo, 5 exigieron que los DSP trabajaran una cantidad mínima de tiempo en un período de tiempo definido, 4 exigieron que los DSP estuvieran empleados en su agencia durante un cierto período de tiempo y 3 informaron que todos los DSP estaban elegible.

<b>¿Su organización ofrece tiempo libre remunerado?</b>	<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	31	91%
No	3	9%

<b>¿Su organización ofreció tiempo libre remunerado conjunto a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1/7/23 al 31/12/23?</b>		
Sí	9	26%
No	25	74%

<b>¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para tiempo libre remunerado conjunto? (Marque todo lo que corresponda)</b>	
Debe estar trabajando a tiempo completo	4
Debe trabajar una cantidad mínima de tiempo en un período de tiempo definido (por ejemplo, 25 horas/semana, 18 días/mes, etc.)	5
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado	4
Todos los DSP son elegibles	3

Nota: Las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción según los requisitos para ser elegibles para tiempo libre remunerado compartido; por lo tanto, las respuestas pueden sumar más de las nueve organizaciones que informan.

### *Tiempo de vacaciones pagado*

El setenta y cuatro por ciento de las organizaciones ofrecieron vacaciones pagadas a algunos o todos los DSP durante el 1/7/23 al 31/12/23. Veinticinco organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para vacaciones pagadas. Doce organizaciones exigieron que los DSP trabajaran a tiempo completo, 20 exigieron que los DSP trabajaran una cantidad mínima de tiempo en un período de tiempo definido, 21 exigieron que los DSP estuvieran empleados en su agencia durante un cierto período de tiempo y 9 informaron que todos los DSP estaban elegible.

¿Su organización ofreció vacaciones pagadas a algunos o todos los DSP durante el 1/7/23 al 31/12/23?	N	Porcentaje
Sí	25	74%
No	9	26%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para vacaciones pagadas? (Marque todo lo que corresponda)	N	Porcentaje
Debe estar trabajando a tiempo completo	12	
Debe trabajar una cantidad mínima de tiempo en un período definido (por ejemplo, 25 horas/semana, 18 días/mes, etc.)	20	
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado	21	
Todos los DSP son elegibles	9	

Nota: Las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción según los requisitos para ser elegibles para vacaciones pagadas; por lo tanto, las respuestas pueden sumar más de las 25 organizaciones que informan.

### Tiempo de enfermedad pagado

El setenta y seis por ciento de las organizaciones ofrecieron tiempo de enfermedad remunerado a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1/7/23 al 31/12/23. Veintiséis organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para tiempo de enfermedad remunerado. Ocho organizaciones exigieron que los DSP trabajaran a tiempo completo, 13 exigieron que los DSP trabajen una cantidad mínima de tiempo en un período definido, 16 exigieron que los DSP estuvieran empleados en su agencia durante un cierto período de tiempo y 18 informaron que todos los DSP eran elegibles.

¿Su organización ofreció tiempo de enfermedad remunerado a algunos o todos los DSP durante el 1/7/23 al 31/12/23?	N	Porcentaje
Sí	26	76%
No	8	24%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para recibir tiempo de enfermedad remunerado? (Marque todo lo que corresponda)	N	Porcentaje
Debe estar trabajando a tiempo completo	8	
Debe trabajar una cantidad mínima de tiempo en un período de tiempo definido (por ejemplo, 25 horas/semana, 18 días/mes, etc.)	13	
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado	16	
Todos los DSP son elegibles	18	

Nota: Las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción según los requisitos para ser elegibles para recibir tiempo de enfermedad remunerado; por lo tanto, las respuestas pueden sumar más de las 26 organizaciones que informaron.

### Tiempo personal pagado

El cincuenta y tres por ciento de las organizaciones ofrecieron tiempo personal remunerado a algunos o todos los DSP entre el 1/7/23 y el 31/12/23. Dieciocho organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para el tiempo personal remunerado. Ocho organizaciones exigieron que los DSP trabajaran a tiempo completo, 14 exigieron que los DSP trabajen una cantidad mínima de tiempo en un período definido, 11 exigieron que los DSP estuvieran empleados en su agencia durante un cierto período de tiempo y 8 informaron que todos los DSP eran elegibles.

¿Su organización ofreció tiempo personal remunerado a algunos o todos los DSP durante el 1/7/23 al 31/12/23?	N	Porcentaje
Sí	18	53%
No	16	47%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para recibir tiempo personal remunerado? (Marque todo lo que corresponda)	N	Porcentaje
Debe estar trabajando a tiempo completo	8	
Debe trabajar una cantidad mínima de tiempo en un período definido (por ejemplo, 25 horas/semana, 18 días/mes, etc.)	14	



¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para recibir tiempo personal remunerado? (Marque todo lo que corresponda)	
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado	11
Todos los DSP son elegibles	8

Nota: Las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción según los requisitos para ser elegibles para tiempo personal remunerado; por lo tanto, las respuestas pueden sumar más de las 18 organizaciones que informaron.



### Seguro de salud (médico)

El noventa y uno por ciento de las organizaciones ofrecieron cobertura de seguro médico (médico) a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1/7/23 al 31/12/23. Treinta y una organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para la cobertura de seguro médico. Diecinueve organizaciones exigieron que los DSP trabajaran a tiempo completo, 27 exigieron que los DSP trabajen una cantidad mínima de tiempo en un período definido, 26 exigieron que los DSP estuvieran empleados en su agencia durante un cierto período de tiempo y 8 informaron que todos los DSP eran elegibles. En 31 organizaciones, había 2657 DSP elegibles para cobertura de seguro médico (médico) y 1293 (42% de todos los DSP) inscritos en cobertura de seguro médico (médico) a través de su organización.

¿Su organización ofreció cobertura de seguro médico (médico) a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1/7/23 al 31/12/23?	N	Porcentaje
Sí	31	91%
No	3	9%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para la cobertura de seguro médico (médico)? (Marque todo lo que corresponda)	
Debe estar trabajando a tiempo completo	19
Debe trabajar una cantidad mínima de tiempo en un período definido (por ejemplo, 25 horas/semana, 18 días/mes, etc.)	27
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado	26
Todos los DSP son elegibles	8

Durante el periodo del 1 de julio del 2023 al 31 de diciembre del 23, ¿cuántos DSP eran elegibles para recibir seguro médico a través de su organización?	
Informes totales de agencias	31
Total de DSP	2,657

Durante el 1/7/23 al 31/12/23, ¿cuántos DSP estaban inscritos en un seguro médico a través de su organización?	
Total	1,293
Porcentaje de todos los DSP	42%

Nota: Las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción según los requisitos para ser elegibles para la cobertura de seguro médico (médico); por lo tanto, las respuestas pueden sumar más de las 31 organizaciones que informaron.

### Cobertura oftalmológica y dental

El setenta por ciento de las organizaciones ofrecieron cobertura de la vista a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1/7/23 al 31/12/23. El noventa y uno por ciento de las organizaciones ofrecieron cobertura dental a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1/7/23 al 31/12/23.

¿Su organización ofreció cobertura oftalmológica a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1/7/23 al 31/12/23?	N	Porcentaje
Yes	23	70%
No/No hay respuesta	10	30%

¿Su organización ofreció cobertura dental a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1/7/23 al 31/12/23?	N	Porcentaje
Sí	30	91%
No	3	9%

Nota: Una organización no pudo informar la cobertura de la vista y la cobertura dental, respectivamente.

### Beneficios de jubilación

El ochenta y dos por ciento de las organizaciones ofrecieron un plan de jubilación patrocinado por el empleador (401K, 403b u otro plan) a algunos o todos los DSP durante el período del 1/7/23 al 31/12/23. Veintisiete organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para recibir beneficios de jubilación. Siete organizaciones exigieron que los DSP trabajaran a tiempo completo, 18 exigieron que los DSP trabajaran una cantidad mínima de tiempo en un período definido, 16 exigieron que los DSP estuvieran empleados en su agencia durante un cierto período de tiempo y 15 informaron que todos los DSP eran elegibles.

¿Su organización ofreció un plan de jubilación patrocinado por el empleador (401K, 403b u otro plan) a algunos o todos los DSP durante el período del 1/7/23 al 31/12/23?	N	Porcentaje
Sí	27	82%
No	6	18%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para un plan de jubilación patrocinado por el empleador? (Marque todo lo que corresponda)	N
Debe estar trabajando a tiempo completo	7

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para un plan de jubilación patrocinado por el empleador? (Marque todo lo que corresponda)	N
Debe trabajar una cantidad mínima de tiempo en un período definido (por ejemplo, 25 horas/semana, 18 días/mes, etc.)	18
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado	16
Todos los DSP son elegibles	15

Nota: Una organización no pudo proporcionar datos. Además, las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción según los requisitos para ser elegibles para recibir tiempo de enfermedad remunerado; por lo tanto, las respuestas pueden sumar más de las 27 organizaciones que informaron.

### Otros beneficios

El noventa y cuatro por ciento de las organizaciones ofrecieron otros beneficios no enumerados anteriormente a algunos o todos los DSP durante el período del 1/7/23 al 31/12/23.

¿Su organización ofreció algún otro beneficio a algunos o todos los DSP durante el período del 1/7/23 al 31/12/23?	N	Porcentaje
Sí	32	94%
No	2	6%



## Reclutamiento y retención

### Incentivo de pago por bonificación por recomendación

Se preguntó a las organizaciones si ofrecían un incentivo salarial o una bonificación por recomendación a los DSP actuales para atraer nuevos empleados. El ochenta y dos por ciento de las organizaciones informaron que ofrecieron un incentivo salarial o una bonificación por recomendación al personal actual de DSP para atraer nuevos empleados. Tres organizaciones informaron el monto del incentivo de \$151 a \$200, 14 de \$201 a \$500, 10 de \$501 a \$1000 y 1 de más de \$1000.

¿Su agencia ofrece un incentivo salarial o una bonificación por recomendación para que el personal actual de DSP contrate nuevos empleados?	N	Porcentaje
Sí	28	82%
No	6	18%

¿Cuál es el monto del incentivo o bonificación por recomendación que obtienen los DSP actuales para atraer nuevos reclutas?	N	Porcentaje
\$1-\$50	0	0%
\$51-\$100	0	0%
\$101-\$150	0	0%
\$151-\$200	3	11%
\$201-\$500	14	48%
\$501-\$1,000	10	33%
Más de \$1,000	1	3%
No sabe	0	0%

Nota: Seis organizaciones no pudieron proporcionar datos.

### Estrategias de reclutamiento y retención

Se preguntó a las organizaciones qué estrategias de contratación y retención utilizaban para incorporar y retener al personal del DSP. El ochenta y cinco por ciento de las organizaciones utilizaron una vista previa del trabajo realista para los puestos de DSP, el 100 % de capacitación de DSP sobre un Código de Ética, el 44 % de la escalera de DSP para retener a trabajadores altamente calificados en roles de DSP, el 62 % del personal de apoyo para obtener

credenciales a través de un estado o a nivel nacional. organización profesional reconocida, 50% de bonificaciones, estipendios o aumentos para los DSP por completar o los pasos de un proceso de acreditación, 79% encuestas de compromiso de los empleados u otros esfuerzos destinados a evaluar la satisfacción y la experiencia de los DSP trabajando para la agencia, 82% programas de reconocimiento de empleados como iniciativas para recompensar a los DSP por logros, aniversarios y otros hitos, y el 35% incluye a los DSP en la gobernanza de la agencia.

¿Cuál de las siguientes estrategias utiliza su agencia para retener y/o reclutar personal en puestos de DSP? (Marque todo lo que corresponda)	Porcentaje
Vista previa realista del trabajo para puestos de DSP	85%
Capacitación DSP sobre un Código de Ética	100%
Escalera DSP para retener a trabajadores altamente calificados en roles DSP	44%
Apoyar al personal para obtener credenciales a través de una organización profesional reconocida a nivel estatal o nacional	62%
Bonificaciones, estipendios o aumentos para DSP por completar el proceso de acreditación (o pasos de un proceso de acreditación)	50%
Encuestas de participación de los empleados u otros esfuerzos destinados a evaluar la satisfacción y la experiencia del DSP trabajando para la agencia	79%
Programas de reconocimiento de empleados, como iniciativas para recompensar a los DSP por logros, aniversarios y otros hitos	82%
Incluir los DSP en la gobernanza de la agencia	35%

### Supervisores de primera línea

Se preguntó a las organizaciones la cantidad de supervisores de primera línea (FLS) en su nómina el 31/12/23. El número total de FLS empleados en todas las organizaciones fue 310. La mitad (50 %) de las organizaciones informaron que a sus FLS se les paga por horas, el 38 % son asalariados y el 19 % es una combinación de pago por horas y salarios.

<b>¿Cuántos supervisores de primera línea había en su personal el 31/12/23?</b>	
Total	310

<b>¿Los supervisores de primera línea empleados por su agencia reciben salarios por hora (y por lo tanto son elegibles para recibir pago de horas extras) o reciben un salario?</b>	<b>Porcentaje</b>
Todos los supervisores de primera línea reciben un pago por hora	50%
Todos los supervisores de primera línea son asalariados	38%
A algunos supervisores de primera línea se les paga por horas y a otros se les paga un salario	19%

Nota: Dos organizaciones seleccionaron "todas son asalariadas" y "algunas son por hora, otras son asalariadas".

### Con el tiempo

Se preguntó a las organizaciones si los FLS recibieron pagos/salarios adicionales por horas extras durante el período del 1/7/23 al 31/12/23. El cincuenta y seis por ciento de las organizaciones informaron que los FLS recibieron pagos/salarios adicionales por las horas extras. Se preguntó a las organizaciones la cantidad de horas extras pagadas a los FLS durante el 1/7/23 al 31/12/23. El número total de horas extra pagadas a los FLS durante el período del 1/7/23 al 31/12/23 fue 18,509 (promedio = 1,234 horas, rango 24-4,496 horas). El número de FLS que recibieron pago de horas extras de su organización durante el 1/7/23 al 31/12/23 fue 152, que fue el 49% de los FLS.

<b>¿Recibieron los FLS pagos/salarios adicionales por horas extras durante el período del 1/7/23 al 31/12/23?</b>	<b>N</b>	<b>Porcentaje</b>
Sí	18	56%
No	14	44%

Total	18,509

Promedio	1,234
Rango	24-4,496

<b>¿Cuántos supervisores de primera línea recibieron pago de horas extras de su agencia durante el 1/7/23 al 31/12/23?</b>	
Total	152
% de todos los FLS	49%

### Raza/etnicidad del Supervisor de primera línea

Se preguntó a las organizaciones la cantidad de FLS en nómina el 31/12/23 que se identificaron como indio americano/nativo de Alaska, asiático, negro/ afroamericano, isleño del Pacífico, blanco, hispano/ latino, más de una raza/etnia, otra raza/ etnia y desconocido. Las organizaciones informaron que el 2% de los FLS en la nómina el 31/12/23 se identificaron como estadounidenses/nativos de Alaska, 0% asiáticos, 21% negros/afroamericanos, 0% isleños del Pacífico, 65% blancos, 8% hispanos/latinos, 3 % más de una raza/etnia, 0% otra raza/etnia y 1% eran desconocidos. Cuatro organizaciones no pudieron proporcionar datos sobre raza/etnicidad.

<b>El 31/12/23, ¿cuántos FLS se identificaron como pertenecientes a cada uno de los siguientes grupos raciales o étnicos?</b>	<b>Porcentaje General</b>
Indio americano / nativo de Alaska	2%
Asiático	0%
Negro/Afroamericano	21%
Isleño del Pacífico	0%
Blanco	65%
Hispano/latino	8%
Más de una raza/etnicidad	3%
Otra raza/etnicidad	0%
Desconocido	1%

Nota: Cuatro organizaciones no pudieron proporcionar datos.



### Identidad de género del Supervisor de primera línea

Se preguntó a las organizaciones la cantidad de FLS en nómina el 31/12/23 que se identificaron como hombres, mujeres, no conformes y desconocidos. Las organizaciones informaron que el 21% de los FLS en la nómina el 31/12/23 se identificaron como hombres y el 79% como mujeres. Tres organizaciones no pudieron proporcionar datos sobre identidad de género.

Masculino	21%
Femenino	79%
No conforme	0%
Desconocido	0%

Nota: Tres organizaciones no pudieron proporcionar datos.

### Edad del supervisor de primera línea

Se preguntó a las organizaciones la cantidad de FLS en nómina el 31/12/23 que se identificaron en varios grupos de edad. Las organizaciones reportaron el 1% de los FLS en nómina el 31/12/23 identificados como de 15 a 20 años, 14% de 21 a 30 años, 30% de 31 a 40 años, 22% de 41 a 50 años, 20% de 51 a 60 años, 11% 61-70 años, 2% 71 años o más y 0% desconocido. Dieciocho organizaciones no pudieron proporcionar datos sobre grupos de edad.

15-20 años	1%
21-30 años	14%
31-40 años	30%
41-50 años	22%
51-60 años	20%
61-70 años	11%
71 + años	2%
Desconocido	0%

Nota: 18 organizaciones no pudieron proporcionar datos.

### Planificación de emergencias y desastres

Se preguntó a las organizaciones si tenían planes de gestión de emergencias y/o preparación para desastres para posibles evacuaciones futuras u órdenes de refugio en el lugar (por ejemplo, aquellas relacionadas con huracanes, incendios o pandemias) y, de ser así, ¿el plan de preparación incluía acciones a tomar en caso de una posible escasez de personal del DSP? Treinta y cuatro (100%) de las organizaciones informaron tener un plan de gestión de emergencias y/o preparación para desastres, y de aquellas con un plan de preparación, el 85% (29 organizaciones) dijeron que el plan incluía acciones a tomar en caso de una posible escasez de personal del DSP.

¿Tiene su agencia un plan de gestión de emergencias y/o preparación para desastres para posibles evacuaciones futuras u órdenes de refugio en el lugar (por ejemplo, aquellas relacionadas con huracanes, incendios o pandemias)?	N
Sí	34
No	0

¿El plan de manejo de emergencias y/o el plan de preparación para desastres de su agencia incluyen acciones a tomar en caso de una posible escasez de personal del DSP?	
Sí	29
No	5

### Tendencias de la fuerza laboral

El monitor judicial ha recopilado datos sobre la fuerza laboral en Rhode Island durante los últimos años. Antes del período actual descrito en este informe, el supervisor judicial recopila datos directamente de las organizaciones proveedoras. Para fines de comparación y tendencias, también presentamos datos de los dos últimos períodos de informes (julio-diciembre de 2022 y enero-junio de 2023) recopilados por el monitor judicial.

Al examinar tres de las métricas más importantes de la fuerza laboral (tasa de rotación, tasa de vacantes y salarios), todas muestran tendencias en la dirección

## 18 Rhode Island Statewide Workforce Initiative (RISWI)

deseada. El índice de rotación fue del 20,7% el 31 de diciembre de 2022, disminuyó al 16,6% el 30 de junio de 2023 y se mantuvo constante en el 16,9% el 31 de diciembre de 2023. La tasa de desocupación fue del 17,1% el 31 de diciembre de 2022, se mantuvo constante en 17,5 % el 31 de junio de 2023 y disminuyó nuevamente a 14,0 % el 31 de diciembre de 2023. Los salarios iniciales promedio por hora en todos los servicios y apoyos han aumentado consistentemente

a lo largo del tiempo. Fueron de \$18,87 entre el 1 de julio de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, y de \$20,25 entre el 1 de julio de 2023 y el 31 de diciembre de 2023. Los salarios promedio por hora en todos los servicios y apoyos también han aumentado constantemente con el tiempo. Fueron \$18,94 durante el 1 de julio de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022, y estuvieron en \$20,82 durante el 1 de julio de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2023.

	Datos históricos (recopilados mediante envío directo al supervisor judicial) *		Período de tiempo actual (recopilado a través del portal de datos SupportWise)
	Julio - diciembre 2022	Enero - junio 2023	Julio - diciembre 2023
# Agencias que informan	32	32	34
Número de agencias que rechazaron referencias debido a problemas de personal del DSP	20 (63%)	13 (41%)	12 (35%)
Número total de DSP	2,771 <sup>^</sup>	3,015	3,058
Diferencia en 6 meses	-55	+58	-102
Número de separaciones	573	503	518
Ratio de rotación (separaciones/ número de DSP)	20.7% <sup>^^</sup>	16.6%	16.9%
Total de puestos DSP a tiempo completo	2,328	2,464	2,592
Total de puestos DSP a tiempo parcial	903	1,136	962
Vacantes DSP a tiempo completo	324	389	303
Vacantes DSP a tiempo parcial	152	242	193
Vacantes totales	476	631	496
Tasa de vacantes (vacantes/ número de puestos de DSP)	17.1% <sup>^^^</sup>	17.5%	14.0%
Salario inicial promedio	\$18.87	\$18.43	\$20.25
Salario promedio por hora	\$18.94	\$18.97	\$20.82
% del salario total horas extras	6.7%	10.8%	7.7%
% de DSP que reciben horas extras	63%	64%	58%
DSP elegibles para seguro médico	1,966	NA	2,657 (89% of all DSPs)
DSP inscritos en el seguro de salud	1,089	NA	1,293 (49% of eligible DSPs)
Número total de supervisores	326	323	310
% Supervisores que reciben horas extras	59%	47%	49%

\* NOTA: estos son datos históricos recopilados por el monitor judicial directamente de las organizaciones proveedoras.

<sup>^</sup> NOTA. Número equivocado aquí. Esta fue la cantidad de personas que recibieron servicios, no la cantidad de DSP.

<sup>^^</sup> NOTA: Esto es incorrecto porque se utilizó el denominador incorrecto. El cálculo con el denominador correcto da 22,3%

<sup>^^^</sup> NOTA: Se utilizó una fórmula incorrecta (se usó el número total de DSP como denominador; debería ser el número total de posiciones de DSP), también se usó un número incorrecto en el número de DSP.



## Implicaciones de los hallazgos

### Para el sistema de discapacidad del desarrollo

Si bien existe una gran demanda de servicios en Rhode Island, simplemente hay más demanda de la que pueden satisfacer las organizaciones proveedoras actuales. Cuando se les preguntó si tuvieron que rechazar o dejar de aceptar nuevas referencias de servicios debido a problemas de personal del DSP, el 35 % informó que habían rechazado o dejado de aceptar nuevas referencias de servicios durante el período del informe. La incapacidad de aceptar nuevos destinatarios de servicios, incluso cuando los servicios están autorizados y financiados, es una indicación de la necesidad de invertir fuertemente en la creación de canales para nuevos participantes en el campo de la discapacidad. Se debe considerar la posibilidad de construir canalizaciones en programas educativos K-12, programas educativos postsecundarios, programas de trabajadores desplazados, organizaciones en Rhode Island que apoyan a las poblaciones inmigrantes, programas de voluntariado y diversos recursos comunitarios, como organizaciones religiosas y organizaciones de servicios.

### Para profesionales de Apoyo directo

Los datos proporcionados por las organizaciones en Rhode Island identificaron la antigüedad promedio de sus profesionales de apoyo directo en un momento dado (31/12/23). Un poco menos de la mitad tenía más de tres años de antigüedad en el cargo, el 26%

estuvo allí menos de 12 meses y el 25% entre 12 y 36 meses. La naturaleza del papel que desempeñan los DSP en la vida de las personas con IDD se basa en las relaciones y lleva tiempo conocer a una persona y establecer una relación positiva con ella. Poco más de una cuarta parte de los DSP contratados en RI ni siquiera llevan un año en sus puestos. No hay manera de que un DSP que dure menos de un año realmente tenga tiempo para conocer a la persona a quien brinda apoyo. Esto significa que más de una cuarta parte de los DSP no pueden brindar verdaderos apoyos centrados en la persona a las personas con IDD que reciben servicios en Rhode Island. Es un fuerte indicio de que es necesario realizar una intervención enfocada y diseñada para aumentar la retención de estos desertores prematuros.

La rotación anticipada es el tipo de rotación más cara. Se invierte dinero en el proceso de reclutamiento, contratación e incorporación de un DSP solo para que se vaya dentro de los primeros 6 o 12 meses. Las organizaciones de Rhode Island informaron que más de un tercio (37%, rango de 0% a 100%) de los DSP que se fueron o se separaron permanentemente al 31/12/23 habían trabajado menos de 6 meses con un 19% adicional (rango 0% al 100%) habiendo trabajado sólo entre 6 y 12 meses. Estas cifras son comparables con las cifras de rotación nacional: el 41,1% que dejó el empleo en su organización había estado empleado por menos de 6 meses y el 21,2% entre 6 y 12 meses (NCI-IDD, 2023). Hay algunas razones por las que los DSP dejan sus trabajos antes de tiempo. Los más comunes son 1) que realmente no entendieron el trabajo que solicitaron y lo aceptaron sin saber cómo iba a ser, 2) no reciben suficiente incorporación y capacitación inicial para tener las habilidades para realizar su trabajo, 3) falta o insuficiencia de supervisión que apoye, oriente y dirija su trabajo hasta que se sientan cómodos en sus funciones, y 4) los profesionales de apoyo directo a largo plazo existentes se resisten a los nuevos participantes y no los apoyan ni ayudan porque sospechan que la nueva persona no durará en su puesto y no verá la necesidad de invertir su tiempo y atención. Una vista previa del trabajo realista y bien diseñada a nivel estatal debería ayudar a reducir la rotación temprana debido a expectativas no cumplidas. También se deben emplear intervenciones a nivel organizacional para abordar la rotación temprana, incluida la capacitación basada en competencias de los FLS, el reclutamiento de mentores pares para apoyar a los nuevos empleados y el diseño e implementación de prácticas efectivas de orientación e incorporación.

Hay algunas tendencias interesantes relacionadas con la composición demográfica de la fuerza laboral

de apoyo directo en Rhode Island que deben tenerse en cuenta. Se preguntó a las organizaciones la cantidad de DSP en nómina el 31/12/23 que se identificaron como hombres, mujeres y no conformes. El treinta y cuatro por ciento de los DSP en nómina el 31/12/23 se identificaron como hombres. Esto es alto en comparación con otros estados y con los datos nacionales (25%; NCI-IDD, 2023) y es una indicación de que los empleadores están teniendo más éxito en encontrar hombres para unirse a esta fuerza laboral. Se deben compartir las estrategias efectivas utilizadas en todo el estado para reclutar y retener hombres en la fuerza laboral. También es importante señalar que el 14% de los DSP están muy cerca de la edad de jubilación, o la han superado. Este es un porcentaje significativo si se suma a las tasas de rotación. Los empleadores deben planificar con anticipación cómo cubrir estos puestos antes de que se produzcan las jubilaciones.

La tasa promedio de vacantes de DSP en Rhode Island fue del 14,0% en este período de informe. Esta cifra ha mejorado mucho, ya que era del 17,1 % en diciembre de 2022. También es mejor que el promedio nacional del 15,3 % para los DSP a tiempo completo y del 17,9 % para los DSP a tiempo parcial en 2022 (NCI-IDD, 2023).

El índice de rotación promedio de DSP fue del 16,9%. Esta cifra ha mejorado mucho: era del 20,7 % en diciembre de 2022. También es mejor que el promedio nacional del 40,9 % para las DSP en 2022 (NCI-IDD, 2023). Si bien el índice de rotación de Rhode Island está mejorando, sigue siendo una carga, ya que cada vez que un DSP se va y tiene que ser reemplazado es costoso. Además, las vacantes se deben a la rotación y, cuando hay vacantes, a los DSP existentes a menudo se les pide que trabajen horas extras. Según las treinta y tres organizaciones que informaron gastos de horas extra durante este período de informe, se pagaron \$5,621,498 en costos totales de horas extra para los DSP que apoyan a adultos con IDD. Eso es el 7,7% de su nómina total. Esperar que el personal existente cubra las vacantes puede provocar agotamiento y durante este período de informe, el 58% de todos los DSP en Rhode Island trabajaron horas extras.

De particular interés relacionado con la tasa de rotación en Rhode Island es el momento en que los DSP abandonaron la organización y por qué lo hicieron. El treinta y siete por ciento de los DSP se fueron dentro de los primeros 6 meses de contratación. Sin embargo, lo más preocupante es que de los DSP que se fueron o se separaron permanentemente entre el 1/7/23 y el 31/12/23, el 32% (rango 0%-100%) fueron despedidos. Este es un porcentaje muy alto

del personal que se retira y es una indicación de que los empleadores no están haciendo un buen trabajo al seleccionar a los empleados que mejor se adaptan al puesto, sino que con demasiada frecuencia simplemente contratan para cubrir una vacante. Este es un importante punto de intervención a nivel estatal para enseñar a los empleadores prácticas de selección efectivas y basadas en investigaciones.

Ha habido enormes avances en el aumento de los salarios durante los últimos dos años en Rhode Island. Se preguntó a las organizaciones el salario inicial y por hora promedio de DSP durante el 1/7/23 al 31/12/23 en todos los servicios y entornos. El salario inicial promedio del DSP en todos los servicios y entornos fue de \$20,25. Eran \$20,29 para apoyos residenciales, \$20,22 para apoyos en el hogar y \$20,23 para apoyos no residenciales. El salario medio por hora del DSP en todos los servicios y entornos fue de 20,82 dólares. Eran \$21,04 para apoyos residenciales, \$20,76 para apoyos en el hogar y \$20,95 para apoyos no residenciales. No hay diferencias significativas en los salarios iniciales y promedio pagados a DSPS según el tipo de entorno de servicio en el que trabajan. Además, hay poca diferencia entre el salario inicial promedio y el salario promedio por hora de los DSP. Hay dos observaciones importantes que los empleadores y los responsables de las políticas estatales deben considerar basándose en estos datos. En primer lugar, existe una importante compresión salarial entre las nuevas contrataciones y los empleados a largo plazo. Esto puede traer negatividad a la cultura organizacional y resultar en una falta de compromiso de los empleados a largo plazo que se sienten menospreciados cuando los nuevos empleados ganan casi tanto como ellos. En segundo lugar, la similitud de los salarios, independientemente del entorno y el tipo de servicio, limita las trayectorias profesionales y el desarrollo profesional dentro de las organizaciones. A menudo, la intensidad de las necesidades de apoyo, las horas trabajadas según el tipo de servicio, los conocimientos y habilidades requeridos, la cantidad de autonomía y otras diferencias entre entornos/tipos de servicios pueden ofrecer trayectorias profesionales y oportunidades de desarrollo profesional para que los DSP puedan crecer y desarrollarse mientras permanecen en el lugar. su querido papel como DSP. Los problemas de compresión identificados en estos datos restringen estas oportunidades y promueven la frustración y la desconexión de los DSP a largo plazo.

De las organizaciones que proporcionaron datos sobre beneficios (31), había 2657 DSP (89 % de todos los DSP) elegibles para cobertura de seguro médico (médico) y 1293 (49 % de los DSP elegibles)



inscritos en cobertura de seguro médico (médico) a través de su organización. Esto significa que, si bien podrían ser elegibles para recibir beneficios de salud, solo el 42,0 % de todos los DSP elegibles en realidad se inscriben y utilizan este beneficio, lo que significa que el 58 % de los DSP que son elegibles no tienen seguro médico a través de su empleador. Este hallazgo es inaceptable, especialmente cuando sabemos que los DSP tienen importantes problemas de salud y bienestar. Es importante que el estado y los empleadores averigüen dónde obtienen los DSP seguro médico y comprender mejor por qué no utilizan los beneficios de seguro médico ofrecidos por el empleador.

Se preguntó a las organizaciones sobre las diversas intervenciones que utilizan actualmente para encontrar, elegir y mantener buenos DSP. Hubo tres intervenciones basadas en evidencia que el 50% o menos de las organizaciones informaron haber utilizado. Dos estaban relacionados con la creación de trayectorias profesionales (solo el 44%) y la provisión de bonificaciones/estipendios/aumentos para los DSP que completen un proceso de acreditación (solo el 50%). Estas dos intervenciones son estrategias de retención importantes que ayudan a desarrollar habilidades a través de oportunidades para desarrollarse profesionalmente y ser recompensados financieramente por este logro. La otra intervención que no se utilizó ampliamente (solo el 35%) se relaciona con la inclusión de los DSP en aspectos de la gobernanza de la agencia, como formar parte de juntas asesoras, servir como miembros de grupos de trabajo y comités de ética, asistir y presentar ante juntas directivas, etc. Las oportunidades brindan a los DSP a largo plazo un sentido de importancia, pertenencia y contribución a su organización y ofrecen oportunidades para desarrollarse profesionalmente.

### Para supervisores de primera línea

Existe inconsistencia en todo Rhode Island en la forma en que sus empleadores pagan a los aproximadamente 310 supervisores de primera línea. De los datos que informaron, la mitad (50%) de las organizaciones informaron que sus FLS reciben un pago por hora, el 38% son asalariados y el 19% una combinación de pago por horas y salarios. También se pidió a las organizaciones que informaran si los FLS recibieron pagos o salarios adicionales por las horas extra que trabajaron. Cincuenta y seis por ciento de las organizaciones informaron que FLS recibió pagos/salarios adicionales por horas extras. Los supervisores de primera línea trabajan una cantidad consid-

erable de horas más allá del tiempo completo. Entre el 1/7/23 y el 31/12/23, el número total de horas extra pagadas a los FLS fue de 18,509 (promedio = 1,234 horas por organización, rango de 24 a 4,496 horas). El número de FLS que recibieron pago de horas extras de su organización durante este mismo período fue 152, lo que representó el 49% de los FLS. El deber laboral principal de los FLS es guiar, apoyar y dirigir el trabajo de los DSP. Cuando tienen que trabajar tantas horas dando soporte directo ellos mismos, se reduce la cantidad de tiempo dedicado que tienen para supervisar realmente a los DSP, lo que contribuye a la rotación cuando los DSP no se sienten bien apoyados o bien capacitados para hacer su trabajo.

Existen diferencias en la demografía de los FLS en comparación con los DSP. Hay menos FLS masculinos y menos FLS de diversos orígenes raciales, étnicos y lingüísticos en comparación con los DSP. Este hallazgo es importante ya que con demasiada frecuencia la única movilidad que tienen los DSP dentro de las organizaciones es la promoción a puestos de FLS. Estas grandes diferencias en la composición demográfica de los FLS pueden enviar involuntariamente mensajes a hombres y personas de color de que no pueden ser considerados para un ascenso debido a su demografía. Las organizaciones deben tener la intención de diversificar su personal de FLS para evitar la desproporcionalidad. También es importante señalar que el 13% de los FLS están muy cerca de la edad de jubilación, o la han superado. Los empleadores deben planificar estas jubilaciones preparando a los DSP interesados para que asuman funciones de FLS cuando abran.

## Tendencias longitudinales

Con el tiempo, la tasa de respuesta de las organizaciones de Rhode Island que proporcionan datos ha mejorado. Para este período de informe, el 100 % (34) de las organizaciones proporcionaron datos y ahora tienen acceso a un panel en el portal de datos de SupportWise que les permite monitorear las tendencias y comparar los datos de sus organizaciones individuales con los puntos de referencia nacionales.

Ha habido una reducción significativa en la cantidad de organizaciones que rechazan derivaciones debido a problemas de personal. En 2022, el 63 % de las organizaciones informantes dijeron que tuvieron que rechazar nuevas referencias en comparación

con el 35 % en este ciclo de informes. El número de DSP ha aumentado desde 2022 de 2.771 a 3.058. Si bien este es un cambio positivo, sigue siendo preocupante que el 35% de las organizaciones proveedoras no puedan satisfacer la nueva demanda de servicios, lo que probablemente significa que las personas con IDD que tienen servicios autorizados aún no podrán obtenerlos hasta que se encuentren, entrenen y retengan más DSPs.

Tanto las tasas de rotación como las de desocupación han disminuido. El porcentaje de rotación a finales de 2022 era del 20,7% y ahora es del 16,9%, y las tasas de desocupación en 2022 eran del 17,1% y ahora son del 14,0%. Los salarios iniciales y promedio también han aumentado significativamente desde diciembre de 2022: los salarios iniciales pasaron de \$18,87 en 2022 a \$20,25 en este período de informe y los salarios promedio por hora pasaron de \$18,94 en 2022 a \$20,82. Si bien los salarios han aumentado, la compresión salarial es evidente y es necesario hacer esfuerzos para establecer intencionalmente estructuras salariales que recompensen significativamente los años de servicio.

## Conclusión

Muchas de las métricas clave de la fuerza laboral muestran tendencias alentadoras. El porcentaje de rotación disminuyó más de un 5% durante el último año hasta el 16,9% y la tasa de desocupación también disminuyó notablemente. Tanto el salario medio inicial como el salario por hora han aumentado. Pero todavía queda mucho trabajo por hacer a nivel de sistema y organización para que estos indicadores clave sigan avanzando en la dirección correcta.

También es importante señalar que en este informe no hay datos que representen a los empleadores en servicios autodirigidos. Se están realizando esfuerzos para crear y poner a prueba la recopilación de datos sobre la fuerza laboral en estos servicios dentro de Rhode Island y a través del portal de datos SupportWise en los próximos años de RISWI.

Estos resultados se están compartiendo ampliamente con todas las partes interesadas. El Consejo Coordinador de RISWI y los grupos de trabajo relacionados utilizarán estos y futuros datos para garantizar que sus esfuerzos vayan por buen camino y sean efectivos. La próxima recopilación de datos a través del portal de datos SupportWise en Rhode Island se producirá en julio de 2024 y cubrirá el período del informe del 1/1/24 al 30/6/24.

## Referencias

- Bogenschutz, M. D., Hewitt, A., Nord, D. y Heppelen, R. (2014). Fuerza laboral de apoyo directo que brinda apoyo a personas con IDD: salarios, beneficios y estabilidad actuales. *DDI*, 52(5), 317-329. <http://dx.doi.org/10.1352/1934-9556-52.5.317>
- Houseworth, J., Pettingell, S. L., Kramme, J. E., Tichá, R. y Hewitt, A. S. (2020). Predictores de separaciones anuales y tempranas entre profesionales de apoyo directo: Encuesta de estabilidad del personal de Indicadores Básicos Nacionales. *Discapacidades intelectuales y del desarrollo*, 58(3), 192-207. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-58.3.192>
- Indicadores básicos nacionales de discapacidad intelectual y del desarrollo. (2023). *Indicadores básicos nacionales Discapacidades intelectuales y del desarrollo Informe de la encuesta sobre el estado de la fuerza laboral en 2022*. <https://idd.nationalcoreindicators.org/survey-reports-insights/>
- PHI. (2021). *Trabajadores de atención directa en los Estados Unidos: hechos clave*. Atención de calidad de PHI a través de empleos de calidad. <https://www.phinational.org/resource/direct-care-workers-in-the-united-states-key-facts-2/>
- Sheppard-Jones, K., Kleinert, H., Butler, L., Li, J., Moseley, E. y Adams, C. (2022). Profesionales de apoyo directo: Estrés y resiliencia en medio de la pandemia de COVID-19. *Discapacidades intelectuales y del desarrollo*, 60(3), 246-255. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-60.3.246>