



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 enero de 2024 al 30 de junio de 2024

Octubre 2024

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



*Centro Paul V Sherlock on Disabilities,
Rhode Island College*



*Departamento de Atención Médica
Conductual, Discapacidades del
Desarrollo y Hospitales*



*Red de proveedores comunitarios
de Rhode Island*

Direct Support **Workforce Solutions** | INSTITUTE on COMMUNITY INTEGRATION | UNIVERSITY OF MINNESOTA

Direct Support Workforce Solutions, Instituto de Integración Comunitaria, Universidad de Minnesota

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 noviembre de 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 enero de 2024 al 30 de junio de 2024. 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 es un educador y empleador que ofrece igualdad de oportunidades. Este 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 Makhóčhe, 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.

Tabla de contenido

Introducción	1
Antecedentes	1
Metodología y Análisis de Datos	2
Instrumento de la encuesta	2
Recolección y análisis de datos	2
Encuestados.....	2
Resultados	3
Perfil(es) de la Organización	3
<i>Provisión de apoyos residenciales</i>	3
<i>Provisión de apoyos en el hogar</i>	4
<i>Provisión de apoyos no residenciales</i>	4
<i>Adultos con IDD inscritos en servicios residenciales, a domicilio y no residenciales</i>	5
<i>Rechazar o dejar de aceptar nuevas referencias de servicios</i>	5
<i>Privado con fines de lucro, privado sin fines de lucro, gobierno: gobierno estatal/condado/local, o gobierno: otra entidad gubernamental</i>	5
Datos de Nómina	6
<i>Profesionales de Apoyo Directo en Nómina</i>	6
<i>Empleo Profesional de Apoyo Directo Tenencia</i>	6
<i>Raza/etnicidad del Profesional de Apoyo Directo</i>	6
<i>Identidad de Género del Profesional de Apoyo Directo</i>	7
<i>Edad del Profesional de Apoyo Directo</i>	7
Separaciones	8
<i>Separación Permanente del Profesional de Apoyo Directo</i>	8
<i>Tenencia del Profesional de Apoyo Directo antes de la separación</i>	8
<i>Separación voluntaria/involuntaria del Profesional de Apoyo Directo</i>	9
<i>Estado de tiempo completo del Profesional de Apoyo Directo</i>	9
<i>Puestos y Vacantes Profesionales de Apoyo Directo</i>	9
Compensación	10
<i>Salarios del Profesional de Apoyo Directo</i>	10
<i>Escalas salariales profesionales de apoyo directo y salario diferencial</i>	10
Bonificaciones y Horas extras	11
<i>Bonificaciones salariales para profesionales de apoyo directo</i>	11
<i>Organizaciones que Otorgaron Bonificaciones Salariales a los DSP versus Aquellas que No lo Hicieron</i>	12
<i>Costos de horas extras de profesionales de apoyo directo</i>	12
Beneficios	13
<i>Tiempo libre remunerado</i>	13

<i>Tiempo de vacaciones pagado</i>	13
<i>Organizaciones que ofrecieron tiempo de vacaciones pagado a los DSP frente a aquellas que no lo ofrecieron</i>	14
<i>Tiempo de enfermedad pagado</i>	14
<i>Organizaciones que ofrecieron tiempo por enfermedad pagado a los DSP frente a aquellas que no lo ofrecieron</i>	15
<i>Tiempo personal pagado</i>	15
<i>Organizaciones que ofrecieron tiempo personal pagado a los DSP frente a aquellas que no lo ofrecieron</i>	16
<i>Seguro de salud (médico)</i>	16
<i>Cobertura oftalmológica (Visión) y dental</i>	17
<i>Beneficios de jubilación</i>	17
<i>Otros beneficios</i>	17
Reclutamiento y Retención	18
<i>Incentivo económico por bonificación por recomendación</i>	18
<i>Estrategias de reclutamiento y retención</i>	18
Supervisores de Primera Línea	19
<i>Rotación y Vacantes de Supervisores de Primera Línea</i>	19
<i>Horas Extras de Supervisores de Primera Línea</i>	19
<i>Organizaciones que pagaron horas extras a los FLS frente a aquellas que no lo hicieron</i>	20
<i>Raza/etnicidad del Supervisor de primera línea</i>	20
<i>Identidad de género del Supervisor de primera línea</i>	21
<i>Edad del supervisor de primera línea</i>	21
<i>Planificación de emergencias y desastres</i>	21
Tendencias de la Fuerza Laboral	22
Implicaciones de los hallazgos	24
<i>Esfuerzos Continuos para Mejorar la Estabilidad de la Fuerza Laboral de Apoyo Directo en Rhode Island</i>	26
Conclusión	28
Referencias	28



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. Los esfuerzos

combinados del Departamento de Atención Médica Conductual, Discapacidades del Desarrollo y Hospitales (BDDHD), la Red de Proveedores Comunitarios de Rhode Island (CPNRI), el Centro Paul V Sherlock de la Universidad de Rhode Island (RIC), el Departamento de Trabajo y Transporte de Rhode Island, los proveedores, las personas con discapacidades del desarrollo intelectual (IDD) y sus familias, así como otros colaboradores comunitarios, se han unido para abordar y mejorar la retención de la fuerza laboral de apoyo directo en Rhode Island. Este es el segundo informe relacionado con los resultados de estos esfuerzos conjuntos en Rhode Island.

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.

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 enero de 2024 al 30 de junio de 2024, 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 de Coordinación de RISWI e identificar tendencias a lo largo del tiempo donde sea posible, y señalar puntos de datos específicos de preocupación, así como las acciones que se pueden tomar para abordar los problemas. Este informe proporciona al Consejo de Coordinación de la Iniciativa Estatal de la Fuerza Laboral de Rhode Island (RISWI) y a otros colaboradores clave de la comunidad vinculados a la fuerza laboral, datos de referencia y de tendencia para monitorear el progreso.

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 la Encuesta Nacional de Indicadores Clave (NCI-IDD) sobre el Estado de la Fuerza Laboral (SoTW, por sus siglas en inglés), la cual ha estado proporcionando los datos necesarios para que el monitor judicial cumpla con los requisitos del Decreto de Consentimiento. Esta encuesta fue revisada y aprobada por el monitor judicial y el grupo de trabajo de datos.

sobre el Estado de la Fuerza Laboral (SoTW, por sus siglas en inglés), la cual ha estado proporcionando los datos necesarios para que el monitor judicial cumpla con los

requisitos del Decreto de Consentimiento. Esta encuesta fue revisada y aprobada por el monitor judicial 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 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 monitor judicial.

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 monitor judicial para su informe. Este informe ofrece un análisis más detallado y una discusión sobre los problemas, el progreso alcanzado y las recomendaciones para avanzar. Los datos y presentó los resultados al monitor judicial para su informe. Este informe ofrece un análisis más detallado y una discusión sobre los problemas, el progreso alcanzado y las recomendaciones para avanzar.

Encuestados

Entre los encuestados incluyeron a 33 de las 34 organizaciones proveedoras de discapacidades del desarrollo (DD) (97%) que participaron en todo Rhode Island. A continuación se enumeran las organizaciones representadas:

1. AccessPoint RI
2. Action Based Enterprises Inc.
3. Agape Homes of Rhode Island LLC



4. Avatar Residential Inc.
5. Community Living of Rhode Island Inc
6. Community Residences Inc.
7. Corliss Institute Inc.
8. Easterseals Rhode Island Inc.
9. Frank Olean Center
10. Gateways to Change Inc.
11. Goodwill Industries of Rhode Island
12. J. Arthur Trudeau Memorial Center
13. James L. Maher Center
14. Justice Resource Institute
15. Kaleidoscope Family Solutions Rhode Island Inc.
16. Living in Fulfilling Life Environments Inc. (LIFE)
17. Looking Upwards Inc.
18. Life Connections/Becket Academy
19. Opportunities Unlimited for People with Differing Abilities
20. Perspectives Corporation
21. ReFocus Inc.
22. Rhode Island Community Living and Supports (RICLAS)
23. Seven Hills Rhode Island
24. Spurwink | RI
25. The Arc of Blackstone Valley
26. The Arc of Bristol County Inc./proAbility
27. The COVE Center Inc./The Groden Network
28. The Fogarty Center
29. Town of Coventry Project FRIENDS
30. United Cerebral Palsy of Rhode Island (UCPRI)
31. West Bay Residential Services Inc.
32. Whitmarsh House
33. Work Inc.
34. Work Opportunities Unlimited Contracts Inc.

Resultados

Los resultados se proporcionan en forma agregada. Además, cada una de las organizaciones participantes tiene acceso a sus datos específicos a través del portal de datos SupportWise.

Perfil(es) de la Organización

Provisión de apoyos residenciales

Se les preguntó a las organizaciones si brindaban apoyo residencial a adultos con discapacidades del desarrollo intelectual (IDD), y de ser así, a cuántos adultos con IDD lo brindaban al 30 de junio de 2024. El 70% de las organizaciones reportaron ofrecer apoyo residencial. El 30% de las organizaciones indicaron que no tenían adultos con IDD recibiendo apoyo residencial, el 9% reportó de 1 a 10 adultos con IDD, el 6% de 11 a 20 adultos con IDD, el 21% de 21 a 50 adultos con IDD, el 27% de 51 a 99 adultos con IDD y el 6% de 100 a 499 adultos con IDD.

Tabla 1. Organizaciones que proporcionan servicios residenciales por número y porcentaje.

¿Brindan apoyo residencial a adultos con IDD?	N	Porcentaje
Sí	23	70%
No	10	30%

¿Cuántos adultos con IDD estaban recibiendo apoyo residencial de su agencia el 30/06/24?	N	Porcentaje
0	10	30%
1-10	3	9%
11-20	2	6%
21-50	7	21%
51-99	9	27%
100-499	2	6%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

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 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.

Se les preguntó a las organizaciones si brindaban apoyo en el hogar a adultos con IDD, y de ser así, a cuántos adultos con IDD lo brindaban al 30 de junio de 2024. El 61% de las organizaciones reportaron ofrecer apoyo en el hogar. El 41% de las organizaciones indicaron que no tenían adultos con IDD recibiendo apoyo en el hogar, el 22% reportó de 1 a 10 adultos con IDD, el 16% de 11 a 20 adultos con IDD, el 13% de 21 a 50 adultos con IDD, el 6% de 51 a 99 adultos con IDD y el 3% de 100 a 499 adultos con IDD.

Tabla 2. Organizaciones que brindan apoyo en el hogar por número y porcentaje

¿Brindan apoyo en el hogar a adultos con IDD?	N	Porcentaje
Sí	20	61%
No	13	39%

¿Cuántos adultos con IDD recibían apoyo en el hogar de su agencia el 30/06/24?	N	Porcentaje
0	13	41%
1-10	7	22%
11-20	5	16%
21-50	4	13%
51-99	2	6%
100-499	1	3%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

Provisión de apoyos no residenciales

Se les preguntó a las organizaciones si brindaban apoyo no residencial a adultos con IDD, y de ser así, a cuántos adultos con IDD lo brindaban al 30 de junio de 2024. El apoyo no residencial se definió como el apoyo brindado en un programa diurno, un programa comunitario o un entorno laboral (por ejemplo, servicios diurnos para adultos, servicios de empleo o vocacionales, apoyos comunitarios). El 97% de las organizaciones (32 de 33) reportaron ofrecer apoyo no residencial. Tres organizaciones informaron que ofrecían apoyos no residenciales, pero no tenían adultos con IDD recibiendo esos apoyos al final del período de informe. El 6% de las organizaciones reportaron tener de 1 a 10 adultos con IDD recibiendo apoyos no residenciales, el 12% de 11 a 20 adultos con IDD, el 36% de 21 a 50 adultos con IDD, el 30% de 51 a 99 adultos con IDD y el 3% de 100 a 499 adultos con IDD.

Tabla 3. Organizaciones que brindan servicios no residenciales por número y porcentaje

¿Brindan apoyo no residencial a adultos con IDD?	N	Porcentaje
Sí	32	97%
No	1	3%

¿Cuántos adultos con IDD recibían apoyos no residenciales de su agencia el 30/06/24?	N	Porcentaje
0	4	12%
1-10	2	6%
11-20	4	12%
21-50	12	36%
51-99	10	30%
100-499	1	3%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

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

Se les preguntó a las organizaciones cuántos adultos con IDD estaban inscritos en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024. El número total de adultos con IDD inscritos en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales el 1 de enero de 2024 fue de 2,651 (promedio = 80 adultos con IDD, rango de 0 a 306 adultos con IDD). El número total de adultos con IDD inscritos en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales el 30 de junio de 2024 fue de 2,697 (promedio = 82 adultos con IDD, rango de 1 a 302 adultos con IDD). La diferencia entre el número de adultos con IDD inscritos en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024 fue de +46 (promedio = +2 adultos con IDD), lo que significa que había 46 adultos más con IDD (2 en promedio) inscritos en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales el 30 de junio de 2024.

Tabla 4. Número total de adultos con IDD inscritos en servicios por tipo

¿Cuántos adultos con IDD estaban inscritos en servicios residenciales, a domicilio y/o no residenciales en su agencia el 1/1/24?	
Total	2,651
Promedio	80
Rango	0-316

¿Cuántos adultos con IDD estaban inscritos en servicios residenciales, a domicilio y/o no residenciales en su agencia el 30/06/24?	
Total	2,697
Promedio	82
Rango	1-302

Diferencia entre el 1/1/24 y el 30/06/24 en adultos inscritos en servicios residenciales, a domicilio y/o no residenciales.	
Total	+46
Promedio	+2

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

Rechazar o dejar de aceptar nuevas referencias de servicios

Se les preguntó a las organizaciones si tuvieron que rechazar o dejar de aceptar nuevas derivaciones de servicios debido a problemas de personal de apoyo directo (DSP, por sus siglas en inglés) durante el período del 1 de enero de 2024 al 30 de junio de 2024. El 33% de las organizaciones reportaron que tuvieron que rechazar o dejar de aceptar nuevas derivaciones de servicios, mientras que el 67% indicó que no lo había hecho.

Tabla 5. Organizaciones que rechazaron o no aceptaron derivaciones por número y porcentaje

Durante el periodo 1/1/24 al 30/06/24, ¿su agencia tuvo que rechazar o dejar de aceptar nuevas referencias de servicios debido a problemas de personal del DSP?	N	Porcentaje
Sí	11	33%
No	22	67%
Sin respuesta	0	0%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

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

Se les preguntó a las organizaciones si eran privadas con fines de lucro, privadas sin fines de lucro o gubernamentales (estatales/condado/local). El 18% de las organizaciones informaron ser agencias privadas con fines de lucro, el 76% privadas sin fines de lucro y el 6% agencias gubernamentales (estatales/condado/local).

Tabla 6. Estado de la organización: con fines de lucro o gubernamental

¿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	25	76%
Gobierno (estado/condado/local)	2	6%

¿Su agencia es privada con fines de lucro, privada sin fines de lucro, gubernamental (estatal/condado/local) o gubernamental (otra entidad gubernamental)?	N	Porcentaje
Sin respuesta	0	0%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos



Datos de Nómina

Profesionales de Apoyo Directo en Nómina

Se les preguntó a las organizaciones cuántos DSP estaban en su nómina entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024. El número total de DSP en la nómina el 1 de enero de 2024 fue de 3,062 (rango de 3 a 316 DSP). El número total de DSP en la nómina el 30 de junio de 2024 fue de 3,210 (rango de 3 a 340 DSP). La diferencia entre el número de DSP en la nómina entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024 fue de +148. El número de organizaciones que reportaron tener menos DSP el 30 de junio de 2024 que el 1 de enero de 2024 fue de 9.

Tabla 7. Número de DSP en la nómina entre el 1/1/24 y el 30/6/24

¿Cuántos DSP tenía en su nómina el 1/1/24?	
Total	3,062
Rango	3-316

¿Cuántos DSP tenía en su nómina el 30/06/24?	
Total	3,210
Rango	3-340

Diferencia entre el 01/1/2024 y el 30/06/2024 en el número de DSP en nómina.	
Total	+148

¿Cuál fue la cantidad de agencias que reportaron MENOS DSP el 30/06/24 que el 01/01/24?	
Total	9

¿Cuál fue la cantidad de agencias que reportaron MÁS DSP el 30/06/24 que el 01/01/24?	
Total	21

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

Empleo Profesional de Apoyo Directo Tenencia

Se les preguntó a las organizaciones cuántos DSP en la nómina el 30 de junio de 2024 habían estado empleados de forma continua durante menos de 12 meses, entre 12 y 26 meses, y más de 36 meses. Las organizaciones reportaron que el 29% (rango de 0% a 100%) de sus DSP en la nómina el 30 de junio de 2024 habían estado empleados de manera continua durante menos de 12 meses, el 24% (rango de 0% a 84%) entre 12 y 36 meses, y el 47% (rango de 0% a 80%) más de 36 meses.

Tabla 8. Porcentaje general y rango respecto al número de DSP en la nómina

¿Cuántos DSP en su nómina el 30/06/24 estaban empleados continuamente en su organización por:	Porcentaje General	Rango
Menos de 12 meses	29%	0%-100%
Entre 12 y 36 meses	24%	0%-84%
Más de 36 meses	47%	0%-80%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

Raza/etnicidad del Profesional de Apoyo Directo

Se les preguntó a las organizaciones cuántos DSP en la nómina el 30 de junio de 2024 se identificaron como nativos americanos/nativos de Alaska, asiáticos, negros/afroamericanos, isleños del Pacífico, blancos, hispanos/

latinos, de más de una raza/etnia, de otra raza/etnia o desconocido. Las organizaciones reportaron que el 1% (rango de 0% a 2%) se identificaron como nativos americanos/nativos de Alaska, el 1% (rango de 0% a 8%) como asiáticos, el 34% (rango de 0% a 91%) como negros/afroamericanos, menos del 1% (rango de 0% a 3%) como isleños del Pacífico, el 41% (rango de 0% a 100%) como blancos, el 10% (rango de 0% a 36%) como hispanos/latinos, el 3% (rango de 0% a 33%) como de más de una raza/etnia, menos del 1% (rango de 0% a 10%) como de otra raza/etnia, y el 10% (rango de 0% a 100%) no lo sabían. Una organización no pudo proporcionar datos sobre raza/etnia.

Tabla 9. Porcentaje de DSP por grupos raciales y étnicos

El 30/06/24, ¿cuántos DSP se identificaron como pertenecientes a cada uno de los siguientes grupos raciales o étnicos?	Porcentaje General	Rango	Censo de RI 2020
Indio americano / nativo de Alaska	1%	0%-2%	<1%
Asiático	1%	0%-8%	4%
Negro/ Afroamericano	34%	0%-91%	6%
Isleño del Pacífico	<1%	0%-3%	6%
Blanco	41%	0%-100%	71%
Hispano/Latino	10%	0%-36%	17%
Más de una raza/etnicidad	3%	0%-33%	9%
Otra raza/etnicidad	<1%	0%-10%	9%
No sabe	10%	0%-100%	n/a

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Al comparar los datos con la demografía del estado de Rhode Island (Censo de EE.UU. 2020, <https://dlt.ri.gov/labor-market-information/data-center/census-data>), se observa que hay menos DSPs asiáticos, blancos e hispanos/latinos de lo que se esperaría, y más DSPs que se identifican como de más de una raza/etnia o de otra raza/etnia en comparación con la población total de Rhode Island. Además, hay muchos más DSPs que son negros/afroamericanos y cuyo empleador desconoce su

raza y etnia en comparación con los datos demográficos del estado de Rhode Island.

Identidad de Género del Profesional de Apoyo Directo

Se les preguntó a las organizaciones cuántos DSP en la nómina el 30 de junio de 2024 se identificaron como hombres, mujeres y no conformes con el género. Las organizaciones reportaron que el 33% (rango de 9% a 67%) de los DSP en la nómina el 30 de junio de 2024 se identificaron como hombres, el 64% (rango de 0% a 91%) como mujeres, 0% como no conformes con el género, y el 3% (rango de 0% a 100%) como desconocido.

Tabla 10. Porcentaje de DSP por identidad de género

El 30/06/24, ¿cuántos DSP se identificaron como pertenecientes a cada uno de los siguientes grupos de género?	Porcentaje General	Rango
Masculino	33%	9%-67%
Femenino	64%	0%-91%
No conforme	0%	n/a
Desconocido	3%	0%-100%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

Edad del Profesional de Apoyo Directo

Se les preguntó a las organizaciones cuántos DSP en la nómina el 30 de junio de 2024 se identificaron en varios grupos de edad. Las organizaciones reportaron que el 3% (rango de 0% a 13%) de los DSP en la nómina el 30 de junio de 2024 tenían entre 15 y 20 años, el 24% tenía entre 21 y 30 años (rango de 0% a 100%), el 23% tenía entre 31 y 40 años (rango de 0% a 100%), el 18% tenía entre 41 y 50 años (rango de 0% a 55%), el 17% tenía entre 51 y 60 años (rango de 0% a 34%), el 10% tenía entre 61 y 70 años (rango de 0% a 24%), el 2% tenía 71 años o más (rango de 0% a 5%), y el 3% (rango de 0% a 100%) era desconocido. Cinco organizaciones no pudieron proporcionar datos sobre los grupos de edad.

Tabla 11. Porcentaje de DSP por grupo de edad

El 30/06/24, ¿cuántos DSP había en cada uno de los siguientes grupos de edad?	Porcentaje General	Rango
15-20 años	3%	0%-13%
21-30 años	24%	0%-100%
31-40 años	23%	0%-100%
41-50 años	18%	0%-55%
51-60 años	17%	0%-34%
61-70 años	10%	0%-24%
71 + años	2%	0%-5%
Desconocido	3%	0%-100%

Nota: 5 organizaciones no pudieron proporcionar datos.



Separaciones

Separación Permanente del Profesional de Apoyo Directo

Se les preguntó a las organizaciones cuántos DSP abandonaron o se separaron permanentemente de su organización entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024. El número total de DSP que dejaron permanentemente o se separaron de su organización entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024 fue de 485 (promedio = 15 DSP, rango de 0 a 68 DSP). El índice de rotación general de DSP fue del 15.1% (rango de 0% a 42%).

Tabla 12. Separaciones de DSP y tasa de rotación

¿Cuántos DSP abandonaron o se separaron permanentemente de su organización entre el 01/01/2024 y el 30/06/24?	
Total	485
Promedio	15
Rango	0-68

Ratio de rotación de DSP	
Porcentaje General	15.1%
Rango	0%-42%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

Tenencia del Profesional de Apoyo Directo antes de la separación

Se les preguntó a las organizaciones cuántos DSP se fueron o se separaron permanentemente de la organización entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024, según el tiempo trabajado. Las organizaciones reportaron que el 42% (rango de 0% a 100%) de los DSP que dejaron/se separaron permanentemente trabajaron menos de 6 meses, el 20% (rango de 0% a 100%) trabajaron entre 6 y 12 meses, el 22% (rango de 0% a 100%) trabajaron entre 13 y 36 meses, y el 16% (rango de 0% a 85%) trabajaron más de 36 meses.

Tabla 13. Antigüedad de los DSP antes de la separación por porcentaje y rango

¿Cuántos DSP en su nómina el 30/06/24 se fueron o fueron separados permanentemente antes de trabajar la siguiente cantidad de tiempo?	Porcentaje General	Rango
Menos de 6 meses	42%	0%-100%
Entre 6 y 12 meses	20%	0%-100%
Entre 13 y 36 meses	22%	0%-100%
Más de 36 meses	16%	0%-85%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

Separación voluntaria/involuntaria del Profesional de Apoyo Directo

Se les preguntó a las organizaciones cuántos DSP dejaron permanentemente o se separaron de la organización entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024, si dejaron la organización de manera voluntaria/por jubilación/renunciaron o si su empleo fue terminado. Las organizaciones reportaron que el 65% (rango de 0% a 100%) de los DSP que dejaron/se separaron permanentemente lo hicieron de manera voluntaria/jubilación/renunciaron, el 34% (rango de 0% a 100%) fueron terminados, el 0% fueron despedidos (el puesto fue eliminado), y el 1% (rango de 0% a 100%) no sabía.

Tabla 14. Separación de DSP por tipo

¿Cuántos DSP en su nómina el 30/06/24 se fueron o se separaron permanentemente bajo cada una de las siguientes circunstancias:	Porcentaje General	Rango
Se fue/jubiló voluntariamente o renunció	65%	0%-100%
El empleado fue despedido	65%	0%-100%
Despido (el puesto fue eliminado)	0%	-
No sabe	1%	0%-100%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Estado de tiempo completo del Profesional de Apoyo Directo

Se les preguntó a las organizaciones la cantidad mínima de horas que los DSP necesitaban trabajar para ser considerados empleados de tiempo completo. El 38% de las organizaciones reportaron que los DSP necesitaban trabajar un mínimo de 30 horas para ser considerados a tiempo completo, el 53% reportaron que necesitaban trabajar entre 31 y 39 horas, y el 9% reportaron que necesitaban trabajar 40 horas.

Tabla 15. Requisitos para el estatus de tiempo completo de los DSP

¿Cuál es la cantidad mínima de horas que un DSP necesita trabajar por semana para ser considerado tiempo completo?	Porcentaje
30 horas	38%
31-29 horas	53%
40 horas	9%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Puestos y Vacantes Profesionales de Apoyo Directo

Se les pidió a las organizaciones que informaran cuántos DSP (Profesionales de Apoyo Directo) a tiempo completo, a tiempo parcial y de guardia tenían en su nómina al 30 de junio de 2024. También se les solicitó que indicaran el número de puestos vacantes a tiempo completo y a tiempo parcial que tenían en esa fecha.

El número total de DSP a tiempo completo que trabajaban en las organizaciones al 30 de junio de 2024 fue de 2,387. El número de vacantes para puestos a tiempo completo de DSP al 30 de junio de 2024 fue de 270. En total, el número de puestos a tiempo completo en todas las organizaciones al 30 de junio de 2024 fue de 2,657.

El número total de DSP a tiempo parcial que trabajaban en las organizaciones al 30 de junio de 2024 fue de 823. El número de vacantes para puestos a tiempo parcial de DSP al 30 de junio de 2024 fue de 164. En total, el número de puestos vacantes a tiempo parcial en todas las organizaciones al 30 de junio de 2024 fue de 987.

El número total de DSP de guardia o PRN (según necesidad) que trabajaban en las organizaciones al 30 de junio de 2024 fue de 304, reportado por 15 organizaciones. El número total de puestos de DSP (a tiempo completo y a tiempo parcial) en todas las organizaciones al 30 de junio de 2024 fue de 3,644.

El número total de vacantes para puestos de DSP (a tiempo completo y a tiempo parcial) al 30 de junio de 2024 fue de 434, lo que resultó en una tasa de vacantes de DSP del 11.9%.

Tabla 16. Número de DSP a tiempo completo y a tiempo parcial por puesto y vacantes

¿Cuántos DSP de tiempo completo trabajaron en su organización (estaban en nómina) el 30/06/24?	
Total	2,387

¿Cuántas vacantes de puestos de DSP de tiempo completo tenía su organización el 30/06/24?	
Total	270

Número total de puestos de DSP a tiempo completo al 30/06/24.	
Total	2,657

¿Cuántos DSP a tiempo parcial trabajaron en su organización (estaban en nómina) el 30/06/24?	
Total	823

¿Cuántas vacantes de puestos de DSP a tiempo parcial tenía su organización el 30/06/24?	
Total	164

Número total de puestos DSP a tiempo parcial al 30/06/24.	
Total	987

¿Cuántos DSP de guardia y/o PRN fueron empleados por su agencia para apoyar a adultos con IDD el 30/06/24?	
Número de agencias que informan	15
Total	304

Número total de posiciones DSP (tiempo completo + tiempo parcial) el 30/06/24.	
Total	3,644

Número total de puestos vacantes de DSP (tiempo completo + tiempo parcial) el 30/06/24.	
Total	434

Tasa de vacantes de DSP	
Porcentaje	11.9%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Compensación

Salarios del Profesional de Apoyo Directo

Se les pidió a las organizaciones que informaran los salarios promedio de inicio y por hora de los DSP (Profesionales de Apoyo Directo) entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024, en todos los servicios y entornos (apoyos residenciales, apoyos en el hogar y apoyos no residenciales). También se les solicitó que desglosaran los salarios por separado según el tipo de apoyo: residencial, en el hogar y no residencial.

El salario promedio de inicio por hora de los DSP en todos los servicios y entornos fue de \$20.69. Fue de \$20.78 para los apoyos residenciales, \$20.59 para los apoyos en el hogar y \$20.50 para los apoyos no residenciales.

El salario promedio por hora de los DSP en todos los servicios y entornos fue de \$21.12. Fue de \$21.13 para los apoyos residenciales, \$21.21 para los apoyos en el hogar y \$21.16 para los apoyos no residenciales.

Tabla 17. Salario promedio de inicio y salario promedio de los DSP por tipo de entorno

Salario por hora inicial promedio de DSP entre el 1/1/24 y el 30/06/24 para:	Promedio	Rango
Todos los servicios y entornos (apoyos residenciales, apoyos en el hogar y apoyos no residenciales)	\$20.69	\$20.00-\$27.30
Soportes residenciales	\$20.78	\$20.00-\$28.90
Apoyos a domicilio	\$20.59	\$20.00-\$24.50
Apoyos no residenciales	\$20.50	\$20.00-\$24.50

Salario promedio por hora de DSP entre el 1/1/24 y el 30/06/24 para:	Promedio	Rango
Todos los servicios y entornos (apoyos residenciales, apoyos en el hogar y apoyos no residenciales)	\$21.12	\$20.00-\$24.18
Soportes residenciales	\$21.13	\$20.00-\$24.05
Apoyos a domicilio	\$21.21	\$20.00-\$24.53
Apoyos no residenciales	\$21.16	\$20.00-\$24.53

Nota: Los salarios promedio de inicio por hora de los DSP en todos los servicios y entornos fueron reportados por 31 organizaciones; en el entorno residencial por 25 organizaciones; en el hogar por 22 organizaciones; y en el entorno no residencial por 29 organizaciones. Los salarios por hora de los DSP en todos los servicios y entornos fueron reportados por 31 organizaciones; en el entorno residencial por 25 organizaciones; en el hogar por 22 organizaciones; y en el entorno no residencial por 29 organizaciones.

Escalas salariales profesionales de apoyo directo y salario diferencial

Se les preguntó a las organizaciones si utilizaban una escala salarial diferente para los DSP a tiempo completo y a tiempo parcial, es decir, si los salarios de inicio y/o los cálculos de aumentos difieren entre los DSP a tiempo completo y a tiempo parcial. Dos de las 32 organi-

zaciones que respondieron a esta pregunta informaron que utilizaban una escala salarial diferente para los DSP a tiempo completo y a tiempo parcial, mientras que 30 no lo hacían. Dos de las 33 organizaciones que respondieron informaron que utilizaban un diferencial salarial para los DSP que se comunican en idiomas distintos al inglés, mientras que 31 no lo hicieron.

Tabla 18. Uso de escalas salariales y diferenciales para DSP por las organizaciones

¿Su agencia utiliza una escala salarial diferente para los DSP de tiempo completo y de tiempo parcial?	N
Sí	2
No	30

¿Ofrece su agencia una diferencia salarial para aquellos DSP que pueden comunicarse en un idioma distinto al inglés?	N
Sí	2
No	31

Nota: 32 y 33 organizaciones proporcionaron datos, respectivamente.

Bonificaciones y Horas extras

Bonificaciones salariales para profesionales de apoyo directo

Se les preguntó a las organizaciones si otorgan bonificaciones salariales a los DSP y, de ser así, el monto promedio de la bonificación. La bonificación salarial se definió como una compensación adicional al salario o sueldo. Las bonificaciones suelen otorgarse en intervalos menos frecuentes que el pago de la nómina. El 70% de las organizaciones informó que otorgan bonificaciones salariales a los DSP. De las 23 organizaciones que informaron que ofrecían bonificaciones a los DSP, solo 18 proporcionaron detalles sobre las bonificaciones salariales entregadas a los DSP.

De los DSP en su nómina al 30 de junio de 2024, el número total que recibió al menos una bonificación salarial fue de 1,467 (promedio = 92 DSP, rango = 3-309 DSP). En cuanto a las bonificaciones salariales otorgadas a los DSP en las organizaciones, 0 dieron menos de \$50, 1 dio entre \$50 y \$100, 3 dieron entre \$101 y \$200, 2 dieron entre \$201 y \$300, 1 dio entre \$301 y \$400, 2 dieron entre \$401 y \$500, y 8 dieron más de \$500.

Tabla 19. Uso de bonificaciones para DSP

Durante el 1/1/24 al 30/06/24, ¿su agencia otorgó alguna bonificación salarial a los DSP?	N
Sí	23
No	10

Si es sí, ¿su organización ofreció una bonificación por referencia de empleados a los DSP actuales por traer nuevos reclutas?	N
Sí	17
No	1

Si es sí, ¿su organización ofreció a los DSP recién contratados una bonificación monetaria por contratación?	N
Sí	4
No	12

Si es sí, ¿su organización ofreció a los DSP una bonificación o premio monetario por reconocimiento de su desempeño?	N
Sí	4
No	12

Si es sí, ¿su organización ofreció a los DSP una bonificación o premio monetario por años de servicio?	N
Sí	4
No	12

Si es sí, ¿su organización ofreció a los DSP una bonificación o premio monetario por razones distintas a las referencias de empleados, contratación, reconocimiento de desempeño o años de servicio?	N
Sí	8

Si es sí, ¿su organización ofreció a los DSP una bonificación o premio monetario por razones distintas a las referencias de empleados, contratación, reconocimiento de desempeño o años de servicio?	N
No	8

De los DSP en su nómina al 30/06/24, ¿cuál es el total de DSPs no duplicados que recibieron al menos una bonificación salarial?	N
Agencias que reportan	17
Total	1,467
Promedio	92
Rango	3-309

De los DSP en su nómina al 30/06/24, ¿cuál es el total de DSPs no duplicados que recibieron al menos una bonificación salarial?	N
Menos de \$50	0
\$50-\$100	1
\$101-\$200	3
\$201-\$300	2
\$301-\$400	1
\$401-\$500	2
Más de \$500	8

Nota: 33, 18, 16 y 17 organizaciones proporcionaron datos, respectivamente.

Organizaciones que Otorgaron Bonificaciones Salariales a los DSP versus Aquellas que No lo Hicieron

Se realizaron análisis adicionales para ver si existían diferencias en las tasas de vacantes y rotación entre las organizaciones que otorgan bonificaciones salariales a los DSP (N=23) y aquellas que no lo hacen (N=10). Los resultados se muestran a continuación.

Tabla 20. Diferencias en las tasas de rotación y vacantes según el estado de bonificación

Bonificación Salarial	N	Tasa de rotación %	Rango e la tasa de rotación	Tasa de vacantes %	Rango de la tasa de vacantes
Sí	23	15%	0%-42%	10%	0%-50%
No	10	14%	0%-25%	18%	0%-50%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos.

La tasa de rotación fue similar para las organizaciones que sí otorgaron bonificaciones salariales y las que no las otorgaron (15% frente a 14%). Sin embargo, las organizaciones que otorgaron bonificaciones salariales tuvieron una tasa de vacantes significativamente más baja en comparación con aquellas que no las otorgaron (10% frente a 18%).

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.

Se les preguntó a las organizaciones sobre sus costos totales de nómina y costos totales de horas extras para los DSP que apoyan a adultos con IDD entre el 1/1/24 y el 30/06/24. En las 30 organizaciones que proporcionaron estos datos, el costo total de la nómina para los DSP que apoyan a adultos con IDD fue de **\$64,197,467**. Treinta y una organizaciones reportaron un costo total de horas extras de **\$5,085,908** para los DSP que apoyan a adultos con IDD. Esto representa el **7.9%** del costo total de la nómina. El número total no duplicado de DSP que recibieron al menos una hora de pago por horas extras fue de **1,770**, lo que representa el **55%** de todos los DSP.

Tabla 21. Costos de nómina y horas extras de DSP por organización

¿Cuáles fueron sus costos totales de nómina para los DSP que apoyan a adultos con IDD durante el periodo del 1/1/24 al 30/06/24?	
Agencias que reportan	30
Total	\$64,197,467

¿Cuáles fueron sus costos totales de horas extras para los DSP que brindaron apoyo a adultos con IDD durante el 1/1/24 al 30/06/24?	
Agencias que reportan	31
Total	\$5,085,908
Porcentaje de la nómina total	7.9%

De los DSP en su nómina el 30/06/24, ¿cuál es el recuento total no duplicado de DSP que recibieron al menos una hora de pago de horas extras?	
Total	1,770
Porcentaje de todos los DSP	55%

Nota: 30, 31 y 32 organizaciones proporcionaron datos, respectivamente.



Beneficios

Tiempo libre remunerado

Se le preguntó a las organizaciones si proporcionaban algún tipo de tiempo libre pagado. Si ofrecían tiempo libre pagado, se hicieron preguntas más detalladas sobre los tipos de tiempo libre pagado, incluyendo tiempo libre pagado acumulado, vacaciones pagadas, tiempo por enfermedad pagado y tiempo personal pagado. El **97%** de las organizaciones ofrecieron algún tipo de tiempo libre pagado a los DSP.

El **27%** de las organizaciones ofrecieron tiempo libre pagado acumulado a algunos o todos los DSP durante el período del 1/1/24 al 30/06/24. Nueve organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para el tiempo libre pagado acumulado. Una organización requería que los DSP trabajaran a tiempo completo, cuatro requerían que los DSP trabajaran una cantidad mínima de tiempo durante un período definido, tres requerían que los DSP estuvieran empleados en la agencia durante un tiempo determinado, y tres informaron que todos los DSP eran elegibles.

Tabla 22. Tiempo libre pagado para DSP

¿Su organización ofrece tiempo libre pagado?	N	Porcentaje
Sí	32	97%
No	1	3%

¿Su organización ofreció tiempo libre pagado acumulado a algunos o todos los DSP durante el período del 1/1/24 al 30/06/24?	N	Porcentaje
Sí	9	27%
No	24	73%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para el tiempo libre pagado acumulado? (Marque todos los que corresponda)	N
Debe estar trabajando a tiempo completo.	1
Debe trabajar una cantidad mínima de tiempo en un período de tiempo definido (por ejemplo, 25 horas/semana, 18 días/mes, etc.)	4
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado.	3
Todos los DSP son elegibles	3

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos; las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción para los requisitos de elegibilidad para el tiempo libre pagado acumulado, por lo que las respuestas pueden totalizar más que las nueve organizaciones que informaron.

Tiempo de vacaciones pagado

El **76%** de las organizaciones ofrecieron tiempo de vacaciones pagado a algunos o todos los DSP durante el período del 1/1/24 al 30/06/24. Veinticinco organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para el tiempo de vacaciones pagado. Diez organizaciones requerían que

los DSP trabajaran a tiempo completo, 19 organizaciones exigían que los DSP trabajaran una cantidad mínima de tiempo durante un período definido, 20 organizaciones requerían que los DSP estuvieran empleados en su agencia durante un tiempo determinado, y 10 organizaciones informaron que todos los DSP eran elegibles.

Tabla 23. Tiempo de vacaciones pagado para DSP

¿Su organización ofreció vacaciones pagadas a algunos o todos los DSP durante el 1/1/24 al 30/06/24?	N	Porcentaje
Sí	25	76%
No	8	24%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para vacaciones pagadas? (Marque todo lo que corresponda)	
Debe estar trabajando a tiempo completo.	10
Debe trabajar una cantidad mínima de tiempo en un período definido (por ejemplo, 25 horas/semana, 18 días/mes, etc.)	19
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado.	20
Todos los DSP son elegibles	10

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos; las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción para los requisitos de elegibilidad para el tiempo de vacaciones pagado, por lo que las respuestas pueden totalizar más que las 25 organizaciones que informaron.

Organizaciones que ofrecieron tiempo de vacaciones pagado a los DSP frente a aquellas que no lo ofrecieron

Se realizaron análisis adicionales para ver si existían diferencias en las tasas de vacantes y rotación entre las organizaciones que ofrecieron tiempo de vacaciones pagado a los DSP (N=25) y aquellas que no lo ofrecieron (N=8). Los resultados se muestran a continuación..

Tabla 24. Diferencias en las tasas de vacantes y rotación según el tiempo de vacaciones pagado para DSP

Ofrecieron tiempo de vacaciones pagado	N	Tasa de rotación %	Rango de la tasa de rotación	Tasa de vacantes%	Rango de la tasa de vacantes
Sí	25	15%	0%-29%	12%	0%-50%
No	8	15%	7%-42%	11%	<1%-27%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos.

Tanto la tasa de rotación como la tasa de vacantes fueron similares para las organizaciones que ofrecieron tiempo de vacaciones pagado a sus DSP y las que no lo ofrecieron (tasa de rotación: 15% frente a 15%; tasa de vacantes: 12% frente a 11%).

Tiempo de enfermedad pagado

El 88% de las organizaciones ofrecieron tiempo por enfermedad pagado a algunos o todos los DSP entre el 1/1/24 y el 30/06/24. Veintinueve organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para el tiempo por enfermedad pagado. Cinco organizaciones requerían que los DSP trabajaran a tiempo completo, 14 requerían que los DSP trabajaran una cantidad mínima de tiempo durante un período definido, 16 requerían que los DSP estuvieran empleados en su agencia durante un tiempo determinado, y 19 organizaciones informaron que todos los DSP eran elegibles.

Tabla 25. Tiempo por enfermedad pagado para DSP

¿Su organización ofreció tiempo de enfermedad pagado a algunos o todos los DSP durante el 1/1/24 al 30/06/24?	N	Porcentaje
Sí	29	88%
No	4	12%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para recibir tiempo de enfermedad pagado? (Marque todo lo que corresponda)	
Debe estar trabajando a tiempo completo.	5

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para recibir tiempo de enfermedad pagado? (Marque todo lo que corresponda)	
Debe trabajar una cantidad mínima de tiempo en un período de tiempo definido (por ejemplo, 25 horas/semana, 18 días/mes, etc.)	14
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado.	16
Todos los DSP son elegibles	19

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos; las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción para los requisitos de elegibilidad para el tiempo por enfermedad pagado, por lo que las respuestas pueden totalizar más que las 29 organizaciones que informaron.

Organizaciones que ofrecieron tiempo por enfermedad pagado a los DSP frente a aquellas que no lo ofrecieron

Se realizaron análisis adicionales para ver si existían diferencias en las tasas de vacantes y rotación entre las organizaciones que ofrecieron tiempo por enfermedad pagado a los DSP (N=29) y aquellas que no lo ofrecieron (N=4). Los resultados se muestran a continuación.

Tabla 26. Diferencias en las tasas de vacantes y rotación según el tiempo por enfermedad pagado para DSP

Ofrecieron tiempo por enfermedad pagado	N	Tasa de rotación %	Rango de la tasa de rotación	Tasa de vacantes%	Rango de la tasa de vacantes
Sí	29	15%	0%-29%	12%	0%-50%
No	4	18%	7%-42%	14%	<1%-27%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos.

Para las organizaciones que ofrecieron tiempo por enfermedad pagado a sus DSP, su tasa de rotación fue más baja que para aquellas que no ofrecieron tiempo por enfermedad pagado (15% frente a 18%). Además, las organizaciones que ofrecieron tiempo por enfermedad pagado tuvieron una tasa de vacantes ligeramente más baja en comparación con aquellas que no ofrecieron ese beneficio (12% frente a 14%).

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 trabajaran 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.

El **55%** de las organizaciones ofrecieron tiempo personal pagado a algunos o todos los DSP entre el 1/1/24 y el 30/06/24. Dieciocho organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para el tiempo personal pagado. Seis organizaciones requerían que los DSP trabajaran a tiempo completo, 12 requerían que los DSP trabajaran una cantidad mínima de tiempo durante un período definido, 13 requerían que los DSP estuvieran empleados en su agencia durante un tiempo determinado, y 8 organizaciones informaron que todos los DSP eran elegibles.

Tabla 27. Tiempo personal pagado para DSP

¿Su organización ofreció tiempo personal pagado a algunos o todos los DSP durante el período del 1/1/24 al 30/06/24?	N	Porcentaje
Sí	18	55%
No	15	45%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para recibir tiempo personal pagado? (Marque todo lo que corresponda)	
Debe estar trabajando a tiempo completo	6
Debe trabajar una cantidad mínima de tiempo en un período definido (por ejemplo, 25 horas/semana, 18 días/mes, etc.)	12
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado.	13
Todos los DSP son elegibles	8

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos; las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción para los requisitos de elegibilidad para el tiempo personal pagado; por lo tanto, las respuestas pueden sumar más de las 18 organizaciones que informaron.

Organizaciones que ofrecieron tiempo personal pagado a los DSP frente a aquellas que no lo ofrecieron

Se realizaron análisis adicionales para ver si existían diferencias en las tasas de vacantes y rotación entre las organizaciones que ofrecieron tiempo personal pagado a los DSP (N=18) y aquellas que no lo ofrecieron (N=15). Los resultados se muestran a continuación.

Tabla 28. Diferencias en las tasas de vacantes y rotación según el tiempo personal pagado para DSP

Ofrecieron tiempo personal pagado	N	Tasa de rotación %	Rango de la tasa de rotación	Tasa de vacantes%	Rango de la tasa de vacantes
Sí	18	14%	0%-29%	14%	0%-50%
No	15	17%	0%-42%	9%	0%-27%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos.

Para las organizaciones que ofrecieron tiempo personal pagado a sus DSP, su tasa de rotación fue ligeramente más baja que para aquellas que no ofrecieron tiempo personal pagado (14% frente a 17%). Sin embargo, las organizaciones que ofrecieron tiempo personal pagado también tuvieron una tasa de vacantes ligeramente más alta en comparación con aquellas que no ofrecieron ese beneficio (14% frente a 9%).



Seguro de salud (médico)

El **91%** de las organizaciones ofrecieron cobertura de seguro de salud (médico) a algunos o todos los DSP entre el 1/1/24 y el 30/06/24. Treinta organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para la cobertura de seguro de salud

(médico). Diecinueve organizaciones requerían que los DSP trabajaran a tiempo completo, 26 requerían que los DSP trabajaran una cantidad mínima de tiempo durante un período definido, 25 requerían que los DSP estuvieran empleados en su agencia durante un tiempo determinado, y 9 informaron que todos los DSP eran elegibles. A lo largo de 30 organizaciones, había **2,555 DSPs** elegibles para la cobertura de seguro de salud (médico), con **1,206** (el **38%** de todos los DSPs) inscritos en la cobertura de seguro de salud (médico) a través de su organización.

Tabla 29. Acceso al seguro de salud (médico) para DSP

¿Su organización ofreció cobertura de seguro de salud (médico) a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1/1/24 al 30/06/24?	N
Sí	91% (30/33)
No	9% (3/33)

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para la cobertura de seguro de salud (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.)	26
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado.	25
Todos los DSP son elegibles	9

Durante el periodo del 1/1/24 al 30/06/24, ¿cuántos DSP eran elegibles para recibir seguro de salud a través de su organización?	
Informes totales de agencias	30
Número total de DSPs elegibles	2,555
Porcentaje de todos los DSPs elegibles	80% (2,555/3,210)

Durante el 1/1/24 al 30/06/24, ¿cuántos DSP estaban inscritos en un seguro de salud a través de su organización?	
Total	1,206
Porcentaje de DSPs elegibles inscritos	47%

Durante el 1/1/24 al 30/06/24, ¿cuántos DSP estaban inscritos en un seguro de salud a través de su organización?	
Porcentaje de todos los DSPs inscritos	38% (1,206/3,210)

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos; las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción para los requisitos de elegibilidad para el seguro de salud (médico); por lo tanto, las respuestas pueden sumar más de las 30 organizaciones que informaron.

Cobertura oftalmológica (Visión) y dental

El **67%** de las organizaciones ofrecieron cobertura de la vista a algunos o todos los DSP entre el 1/1/24 y el 30/06/24. El **88%** de las organizaciones ofrecieron cobertura dental a algunos o todos los DSP durante el mismo período, del 1/1/24 al 30/06/24.

Tabla 30. Organizaciones que ofrecen cobertura de la vista y dental a los DSP

¿Su organización ofreció cobertura oftalmológica a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1/1/24 al 30/06/24?	N	Porcentaje
Sí	22	67%
No	11	33%

¿Su organización ofreció cobertura dental a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1/1/24 al 30/06/24?	N	Porcentaje
Sí	29	88%
No	4	12%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos.

Beneficios de jubilación

El **82%** 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 periodo del 1/1/24 al 30/06/24. Veintisiete organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para los beneficios de jubilación. Seis organizaciones requerían que los DSP trabajaran a tiempo completo, 16 requerían que los DSP trabajaran una cantidad mínima de tiempo durante un período definido, 17 requerían que los DSP estuvieran empleados en su agencia durante un tiempo determinado, y 13 informaron que todos los DSP eran elegibles.

Tabla 31. Beneficios de jubilación para DSP

¿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 1/1/24 al 30/06/24?	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.	6
Debe trabajar una cantidad mínima de tiempo en un período definido (por ejemplo, 25 horas/semana, 18 días/mes, etc.)	16
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado.	17
Todos los DSP son elegibles	13

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos. Las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción para los requisitos de elegibilidad para un plan de jubilación patrocinado por el empleador (401K, 403b u otro plan); por lo tanto, las respuestas pueden sumar más de las 27 organizaciones que informaron.

Otros beneficios

El **97%** de las organizaciones (32 de 33) ofrecieron otros beneficios no mencionados anteriormente a algunos o todos los DSP entre el 1/1/24 y el 30/06/24.

Tabla 32. Otros beneficios ofrecidos a los DSP

Otros Beneficios	N
Discapacidad a corto plazo patrocinada por el empleador	8
Discapacidad a largo plazo patrocinada por el empleador	10
Pago de matrícula o apoyo financiero para educación postsecundaria	19
Beneficios de cuidado infantil o reembolso de costos de cuidado infantil	2
Descuentos en negocios locales	7

Otros Beneficios	N
Programas de incentivos para la salud (por ejemplo, membresías de gimnasio, yoga, incentivos para dejar de fumar)	9
Capacitación relacionada con el trabajo pagada por el empleador	23
Cuentas de Gastos Flexibles (FSA)	17
Seguro de vida	29
Beneficios de transporte (por ejemplo, pase de autobús, estacionamiento, compartir automóvil)	7
Programa de Asistencia al Empleado (EAP)	20

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos.



Reclutamiento y Retención

Incentivo económico por bonificación por recomendación

Se les preguntó a las organizaciones si ofrecían un incentivo económico o una bonificación por recomendación a los DSP actuales para que trajeran nuevos reclutas de DSP. El 82% de las organizaciones informó que ofrecían un incentivo económico o una bonificación por recomendación a su personal actual de DSP para atraer nuevos reclutas. Dos organizaciones reportaron un monto de incentivo de \$151 a \$200, 14 entre \$201 y \$500, 9 entre \$501 y \$1,000, y 2 más de \$1,000.

Tabla 33. Uso de bonos por recomendación por parte de las organizaciones

¿Su agencia ofrece un incentivo salarial o una bonificación por recomendación para que el personal actual de DSP traiga nuevos empleados?	N	Porcentaje
Sí	27	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	2	7%
\$201-\$500	14	48%
\$501-\$1,000	9	30%
Más de \$1,000	2	7%
No sabe	0	0%

Nota: 33 y 27 organizaciones proporcionaron datos, respectivamente.

Estrategias de reclutamiento y retención

Se les preguntó a las organizaciones qué estrategias de reclutamiento y retención utilizaban para atraer y mantener al personal DSP. El 85% de las organizaciones utilizaban una presentación realista del trabajo para los puestos de DSP, el 100% ofrecía capacitación en un código de ética para DSP, el 45% implementaba una escalera de DSP para retener a los trabajadores altamente capacitados en roles de DSP, el 67% apoyaba al personal para que obtuviera credenciales a través de una organización profesional reconocida a nivel estatal o nacional, el 42% otorgaba bonificaciones, estipendios o aumentos para los DSP por completar o avanzar en un proceso de acreditación, el 76% realizaba encuestas de compromiso de los empleados u otros esfuerzos dirigidos a evaluar la satisfacción y la experiencia de los DSP trabajando para la agencia, el 85% implementaba programas de reconocimiento de empleados, como iniciativas para premiar a los DSP por logros, aniversarios y otros hitos, el 39% incluía a los DSP en la gobernanza de la agencia, y el 82% requería cualquier capacitación adicional para los DSP, más allá de aquellas exigidas por la regulación estatal.

Tabla 34. Estrategias de retención y reclutamiento utilizadas por las organizaciones

¿Cuál de las siguientes estrategias utiliza su agencia para retener y/o reclutar personal en puestos de DSP? (Marque todo lo que corresponda)	
Presentación realista del trabajo para puestos DSP	85%
Capacitación en un código de ética para DSP	100%
Escalera de DSP para retener a empleados altamente capacitados en roles de DSP	45%
Apoyo para obtener credenciales a través de una organización profesional estatal o nacional	67%
Bonificaciones, estipendios o aumentos para DSP por completar o avanzar en un proceso de acreditación (o pasos de un proceso de acreditación)	42%
Encuestas de participación de los empleados u otros esfuerzos dirigidos a evaluar la satisfacción y la experiencia de los DSP trabajando para la agencia	76%
Programas de reconocimiento de empleados, como recompensas a los DSP por logros, aniversarios y otros hitos	85%
Inclusión de los DSP en la gobernanza de la agencia	39%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos.

Supervisores de Primera Línea

Se les preguntó a las organizaciones cuántos supervisores de primera línea (FLS) estaban en su nómina el 30/06/24. El número total de FLS empleados en las organizaciones fue de 298. Poco más de la mitad (55%) de las organizaciones informaron que a sus FLS se les paga por hora, el 29% son asalariados y el 16% reportaron una combinación de pago por hora y salario.

Tabla 35. Número de supervisores de primera línea y cómo se les paga

¿Cuántos supervisores de primera línea había en su personal el 30/06/24?	
Total	298

¿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?	Porcentaje
Todos los supervisores de primera línea reciben pago por hora.	55%
Todos los supervisores de primera línea son asalariados.	29%
A algunos supervisores de primera línea se les paga por horas y a otros se les paga un salario.	16%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos.

Rotación y Vacantes de Supervisores de Primera Línea

La tasa promedio de rotación de Supervisores de Primera línea durante el período del 1/1/24 al 30/6/24 fue del 3.5% entre 21 organizaciones que reportaron (rango del 0% al 20%). La tasa promedio de vacantes de Supervisores de Primer Nivel fue del 6.3% entre 21 organizaciones que reportaron (rango del 0% al 50%).

Horas Extras de Supervisores de Primera Línea

Se les preguntó a las organizaciones si los Supervisores de Primera Línea (FLS) recibieron un pago adicional/salario por horas extras durante el período entre el 1/1/24 y el 30/6/24. El 47% de las organizaciones reportaron que los FLS recibieron pago adicional/salario por horas extras. También se les preguntó sobre el número de horas extras pagadas a los FLS durante el período entre el 1/1/24 y el 30/6/24. El total de horas extras pagadas a los FLS durante ese período fue de 16,124 horas (promedio = 1,152 horas, rango de 33 a 3,586 horas). El número de FLS que recibieron pago por horas extras de su organización durante ese período fue de 134, lo que representó el 45% de los FLS.

Tabla 36. Pago adicional para Supervisores de Primera Línea (FLS) por horas extra

¿Recibieron los FLS pagos/salarios adicionales por horas extras durante el período del 1/1/24 al 30/06/24?	N	Porcentaje
Sí	15	47%
No	17	53%

¿Cuál fue el número total de horas extras que su agencia pagó a los supervisores de primera línea durante el 1/1/24 al 30/06/24?	
Total	16,124
Promedio	1,152
Rango	33-3,586

¿Cuántos supervisores de primera línea recibieron pago de horas extras de su agencia durante el 1/1/24 al 30/06/24?	
Total	134
% de todos los FLS	45%

Nota: 32, 14 y 28 organizaciones proporcionaron datos, respectivamente.

Organizaciones que pagaron horas extras a los FLS frente a aquellas que no lo hicieron

Para las organizaciones que proporcionaron datos sobre la rotación y las vacantes de supervisores de primera línea se realizaron análisis adicionales para ver si existían diferencias en las tasas de rotación de FLS entre aquellas organizaciones que pagaron horas extras a los FLS (N=10) y aquellas que no lo hicieron (N=11). Los resultados se muestran a continuación.

Tabla 37. Diferencia en las tasas de rotación y vacantes para organizaciones que pagan horas extra a los FLS

Horas extras pagadas	N	Tasa de rotación de FLS %	Rango de la tasa de rotación de FLS	Tasa de vacantes de FLS %	Rango de la tasa de vacantes de FLS
Sí	10	2%	0%-20%	5%	0%-23%
No	11	3%	0%-42%	12%	0%-50%

Nota: 21 organizaciones proporcionaron datos.

La tasa de rotación fue similar para las organizaciones que pagaron horas extras a los supervisores de primera línea (FLS) y las que no lo hicieron (2% frente a 3%). Sin embargo, las organizaciones que pagaron horas extras tuvieron una tasa de vacantes de FLS significativamente más baja en comparación con aquellas que no ofrecieron este beneficio (5% frente a 12%).

Raza/etnicidad del Supervisor de primera línea

Se les preguntó a las organizaciones sobre el número de supervisores de primera línea (FLS) en su nómina al 30/06/24 que se identificaron como Nativo Americano/ Nativo de Alaska, Asiático, Negro/Africano Americano, Isleño del Pacífico, Blanco, Hispano/Latino, más de una raza/etnia, otra raza/etnia o desconocido. Las organizaciones informaron que el 2% de los FLS en la nómina al 30/06/24 se identificaron como Nativo Americano/Nativo de Alaska, 1% como Asiático, 26% como Negro/Africano Americano, 0% como Isleño del Pacífico, 59% como Blanco, 8% como Hispano/Latino, 3% como más de una raza/etnia, 0% como otra raza/etnia y 1% como Desconocido.

Tabla 38. Raza y etnia de los supervisores de primera línea

El 30/06/24, ¿cuántos FLS se identificaron como pertenecientes a cada uno de los siguientes grupos raciales o étnicos?	Porcentaje general de FLS	Porcentaje general de DSP	Censo de Población de RI 2020
Indio americano / nativo de Alaska	2%	1%	<1%
Asiático	1%	1%	<1%
Negro/ Afroamericano	26%	34%	6%
Isleño del Pacífico	0%	<1%	<1%
Blanco	59%	41%	71%
Hispano / latino	8%	10%	17%
Más de una raza/ etnicidad	3%	3%	9%
Otra raza/etnicidad	0%	<1%	9%
Desconocido	1%	10%	n/a

Nota: 30 organizaciones proporcionaron datos de FLS; 32 organizaciones proporcionaron datos de DSP.

Cuando se compara la raza y etnia de los DSP (Profesionales de Apoyo Directo) y los FLS (Supervisores de Primera Línea), los resultados son similares, con la excepción de que hay un porcentaje mucho más alto de DSPs que son Negros o Afroamericanos y un porcentaje más alto de FLSs que son Blancos. Además, un porcentaje mucho mayor de DSPs tienen una raza o etnia desconocida para sus empleadores. En comparación con los datos del censo de EE. UU. de 2020 (<https://dlt.ri.gov/labor-market-information/data-center/census-data>), hay menos FLSs que son Asiáticos, Blancos, Hispanos/Latinos, o de más de una raza/etnia o de otra raza/etnia en comparación con lo que se esperaría según la demografía de la población

estatal. Además, hay un porcentaje más alto de FLSs que son Negros/Afroamericanos en comparación con la población estatal.

Identidad de género del Supervisor de primera línea

Las organizaciones fueron consultadas sobre el número de supervisores de primera línea (FLS) en nómina al 30/06/24 que se identificaron como hombres, mujeres, no conformes o desconocidos. Las organizaciones informaron que el 23% de los FLS en la nómina al 30/06/24 se identificaron como hombres y el 77% como mujeres. Menos del 1% fueron clasificados como desconocidos. En comparación con los DSPs, hay muchos menos hombres FLS.

Tabla 39. Género de los supervisores de primera línea (FLS)

El 30/06/24, ¿cuántos FLS se identificaron en cada uno de los siguientes grupos de género?	Porcentaje general de FLS	Porcentaje general de DSP
Masculino	23%	33%
Femenino	77%	64%
No conforme	0%	0%
Desconocido	<1%	3%

Nota: 31 organizaciones proporcionaron datos de FLS; 33 organizaciones proporcionaron datos de DSP.

Edad del supervisor de primera línea

Se les preguntó a las organizaciones cuántos FLS estaban en la nómina el 30/6/24 y se identificaron en varios grupos de edad. Las organizaciones informaron que el 0% de los FLS en la nómina el 30/6/24 tenían entre 15 a 20 años, el 13% tenían entre 21 a 30 años, el 24% tenían entre 31 a 40 años, el 33% tenían entre 41 a 50 años, el 21% tenían entre 51 a 60 años, el 8% tenían entre 61 a 70 años, menos del 1% tenía 71 o más años, y el 1% era desconocido. Cinco organizaciones no pudieron proporcionar datos sobre los grupos de edad. En comparación con los DSP, un mayor porcentaje de FLS tiene más de 40 años (63% frente a 50%), pero más DSP (10%) tienen más de 61 años en comparación con los FLS (8%).

Tabla 40. Edad de los Supervisores de Primera Línea (FLS)

El 30/06/24, ¿cuántos FLS había en cada uno de los siguientes grupos de edad?	Porcentaje general de FLS	Porcentaje general de DSP
15-20 años	0%	3%
21-30 años	13%	24%
31-40 años	24%	23%
41-50 años	33%	18%
51-60 años	21%	17%
61-70 años	8%	10%
71 + años	<1%	2%
Desconocido	1%	3%

Nota: 5 organizaciones no pudieron proporcionar datos de FLS y DSP.

Planificación de emergencias y desastres

Las organizaciones fueron preguntadas si tenían planes de gestión de emergencias y/o preparación para desastres en caso de evacuaciones futuras u órdenes de refugiarse en el lugar (por ejemplo, relacionadas con huracanes, incendios o pandemias) y, de ser así, si dichos planes incluían acciones a seguir en caso de posibles escaseces de personal DSP. Treinta y tres (100%) organizaciones informaron tener un plan de gestión de emergencias y/o preparación para desastres, y de aquellas con un plan de preparación, el 85% (28 organizaciones) indicó que el plan incluía acciones a tomar en caso de posibles escasez de personal DSP.

Tabla 41. Planes de gestión de desastres de la organización

¿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	33
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?	N
Sí	28

<p>¿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?</p>	
<p>No</p>	<p>5</p>

Además, es importante señalar que la cantidad de organizaciones que rechazaron referencias debido a la escasez de personal DSP también ha disminuido. Pasó del 63% en el periodo de julio a diciembre de 2022, al 41% en el periodo de enero a junio de 2023, al 35% entre julio y diciembre de 2023, y bajó al 33% en el periodo actual de enero a junio de 2024.

Tendencias de la Fuerza Laboral

Los datos sobre la fuerza laboral se han recopilado en Rhode Island por parte del monitor judicial durante los últimos años. Los datos correspondientes al periodo de julio a diciembre de 2022 y enero a junio de 2023 fueron recolectados directamente por el monitor judicial de las organizaciones proveedoras. A partir del periodo de julio a diciembre de 2023, los datos se recopilaron a través del portal de datos SupportWise de la Solución para la Fuerza Laboral de Apoyo Directo. Para fines comparativos y de análisis de tendencias, se presentan los datos de los periodos de julio a diciembre de 2022 y enero a junio de 2024 obtenidos mediante ambos mecanismos.

Al examinar tres de los indicadores más importantes de la fuerza laboral (tasa de rotación de DSP, tasa de vacantes y salarios), todos muestran una tendencia positiva. La tasa de rotación fue del 20.7% el 31 de diciembre de 2022, disminuyó al 16.6% el 30 de junio de 2023, se mantuvo constante en 16.9% el 31 de diciembre de 2023 y descendió al 15.1% el 30 de junio de 2024. La tasa de vacantes fue del 17.1% el 31 de diciembre de 2022, se mantuvo constante en 17.5% el 30 de junio de 2023, volvió a disminuir al 14.0% el 31 de diciembre de 2023 y llegó al 11.9% el 30 de junio de 2024.

Los salarios iniciales promedio por hora en todos los servicios y apoyos han aumentado de manera constante a lo largo del tiempo. Fueron de \$18.87 entre el 1 de julio de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, \$20.25 entre el 1 de julio de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, y \$20.69 entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024.

Los salarios promedio por hora en todos los servicios y apoyos también han aumentado de manera constante. Fueron de \$18.94 entre el 1 de julio de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, \$20.82 entre el 1 de julio de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, y \$21.12 entre el 1 de enero de 2024 y el 30 de junio de 2024.

	Datos recopilados mediante envío directo al monitor judicial *		Datos recopilados a través del portal de datos SupportWise	
	Julio - diciembre 2022	Enero - junio 2023	Julio - diciembre 2023	Enero - junio 2024 (tiempo actual)
# Agencias que informan	32	32	34	33
Número de agencias que rechazaron referencias debido a problemas con el personal del DSP	20 (63%)	13 (41%)	12 (35%)	11 (33%)
Número total de DSP	2,771 [^]	3,015	3,058	3,210
Diferencia en el número de DSPs entre el final y el inicio del período de datos (6 meses)	-55	+58	+45	+148
Número de separaciones de DSP	573	503	518	485
Índice de rotación (separaciones/número de DSPs)	20.7% ^{^^}	16.6%	16.9%	15.1%
Rotación temprana (% de separaciones de DSP dentro de los primeros 6 meses de permanencia)	--	--	37%	42%
% de separaciones de DSP debido a despidos	--	--	32%	34%
Total de puestos DSP a tiempo completo	2,328	2,464	2,592	2,657
Total de puestos DSP a tiempo parcial	903	1,136	962	987
Vacantes DSP a tiempo completo	324	389	303	270
Vacantes DSP a tiempo parcial	152	242	193	164
Total de vacantes	476	631	496	434
Tasa de vacantes (vacantes/número de puestos de DSP)	17.1% ^{^^^}	17.5%	14.0%	11.9%
Salario inicial promedio de los DSP	\$18.87	\$18.43	\$20.25	\$20.69
Salario promedio por hora de los DSP	\$18.94	\$18.97	\$20.82	\$21.12
% del salario total horas extras	6.7%	10.8%	7.7%	\$7.9%
% de DSP que reciben horas extras	63%	64%	58%	55%
DSP elegibles para seguro de salud	1,966	NA	2,657	2,555 (80% de todos los DSPs)
DSP inscritos en el seguro de salud	1,089	NA	1,293	1,206 (47% de los DSPs elegibles)
Número total de supervisores (FLSs)	326	323	310	298
% Supervisores que reciben horas extras	59%	47%	49%	47%

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

[^] NOTA. Número equivocado aquí. Esta fue la cantidad de personas que recibieron servicios, no la cantidad de DSP.

^{^^} NOTA: Esto es incorrecto porque se utilizó el denominador incorrecto. El cálculo con el denominador correcto da 22,3%

^{^^^} 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

Los principales indicadores del personal en Rhode Island, como la tasa de rotación, la tasa de vacantes y los salarios, muestran una trayectoria positiva hacia una mayor estabilidad. La tasa de rotación de DSP ha disminuido del 21% en diciembre de 2022 al 15% en junio de 2024, y la tasa de vacantes de DSP ha bajado del 17% al 12% en el mismo período. Los salarios promedio de los DSP han aumentado de \$18.94 en diciembre de 2022 a \$21.12 en junio de 2024, y los salarios iniciales en ese mismo período pasaron de \$18.87 a \$20.69. Además, muchos menos proveedores están rechazando derivaciones debido a la escasez de personal; esta cifra ha disminuido del 63% al 33%.

Aunque estas son excelentes noticias, aún existen muchos desafíos que requieren atención continua. Estos se describen a continuación:

1. El aumento salarial para los DSP es de gran ayuda, pero no es la única solución. Esto es evidente por la variabilidad en las tasas de rotación, con algunos proveedores teniendo una rotación de DSP del 0% y otros del 42% (promedio del 15%). Esto indica que otros factores están influyendo en la rotación dentro de las organizaciones proveedoras. Estas diferencias probablemente sean una combinación de prácticas ineficaces y la cultura organizacional. Además, el aumento salarial, aunque extremadamente útil, también ha causado una significativa compresión salarial entre los nuevos empleados en el campo y los empleados de más largo plazo. La diferencia entre el salario inicial de los DSP y el salario promedio ahora es de solo 43 centavos. Las

organizaciones necesitan un apoyo continuo para entender mejor sus desafíos específicos y adaptar las intervenciones para abordarlos. Aumentar los salarios de los DSP de acuerdo con la competencia adquirida puede ayudar a reducir esta rotación y la compresión salarial. A menudo, esto se vincula a la finalización de la capacitación inicial, la obtención de una credencial o el avance en una trayectoria profesional establecida. Cabe destacar que menos de la mitad (45%) de todas las organizaciones en este período de informes informaron tener una escalera profesional establecida, el 67% apoya a su personal para obtener credenciales y el 42% otorga bonificaciones, estipendios o aumentos salariales por completar una credencial. Sin embargo, actualmente no existe un programa estatal de certificación con aumentos salariales alineados por su finalización.

2. Las organizaciones en Rhode Island que otorgan bonificaciones a sus DSP tienen tasas de vacantes más bajas (10% en comparación con el 18%). Es importante identificar qué tipos de incentivos son más efectivos y asegurarse de que todos los empleadores de DSP estén al tanto de esta estrategia efectiva.
3. La rotación de personal sigue siendo un desafío significativo en Rhode Island, con el 62% de las separaciones ocurriendo con DSPs antes de que alcancen un año de antigüedad y el 42% dejando sus puestos en los primeros seis meses. Esta rotación de personal significa que se está invirtiendo dinero en DSPs que se van antes de poder contribuir completamente a la organización. Demasiadas separaciones son debidas a despidos. En el ciclo de recolección de datos más reciente, el 34% de los DSPs que dejaron sus puestos fueron despedidos. Hay tres áreas clave que deben seguir explorándose

- con los empleadores: 1) perfeccionar los procesos de selección para asegurar que estén revisando y eligiendo cuidadosamente a los candidatos con las habilidades necesarias para ser efectivos en los roles de DSP, 2) explorar con los empleadores las razones de los despidos, y 3) identificar cualquier causa sistémica de los despidos, como retrasos en las verificaciones de antecedentes u otros obstáculos. Además, implementar técnicas de selección, como entrevistas conductuales estructuradas y el uso adecuado de la Vista Previa Realista del Trabajo o "realistic job previews" (RJPs, por sus siglas en inglés), puede ayudar a seleccionar empleados que sean más propensos a permanecer en sus puestos. Según los datos proporcionados, el 85% de las organizaciones en RI indican que ya están utilizando RJPs. Continuar perfeccionando esta práctica, asegurando que los RJPs se utilicen correctamente, y utilizando el RJP específico de RI que se lanzará este año será útil.
4. Un tema de gran preocupación es el bajo porcentaje de DSPs inscritos en programas de seguro de salud en Rhode Island. Aunque la gran mayoría de las organizaciones ofrecen seguro a los DSPs, solo el 38% de todos los DSPs están inscritos en un seguro. Esto es alarmante, ya que brindar atención directa es uno de los trabajos de mayor riesgo en cuanto a lesiones y compensación laboral. Teniendo en cuenta que la mayoría de los DSPs en EE. UU. son jefes de hogar solteros, es muy poco probable que obtengan seguro a través de un cónyuge o pareja estable. No se puede asumir que los DSPs tienen seguro a través de otros medios, ya que esto actualmente es desconocido. Los beneficios no son beneficiosos para los empleados si no los utilizan. Por lo tanto, encontrar estrategias para ofrecer seguros de salud de bajo costo a los DSPs en Rhode Island sigue siendo una prioridad.
 5. También es importante señalar que las organizaciones que ofrecen licencia por enfermedad pagada tienen una tasa de rotación de DSPs más baja (15%) que aquellas que no la ofrecen (18%), y sus tasas de vacantes (12%) también son más bajas que las de las organizaciones que no brindan este beneficio (14%). Además, las organizaciones que ofrecen tiempo libre personal pagado tienen una rotación ligeramente más baja (14%) que las que no ofrecen este beneficio (17%). Se debe alentar a los empleadores a ofrecer licencia por enfermedad pagada y tiempo libre personal pagado a los DSPs.
 6. La fuerza laboral de apoyo directo está envejeciendo. El 15% de los DSPs está cerca o ya ha superado la edad de jubilación. Esta es una rotación predecible, por lo que es necesario recopilar datos para identificar la cantidad de DSPs que se jubilan cada año y continuar monitoreando las tendencias de edad.
 7. Las tasas de vacantes han disminuido considerablemente, pasando del 17% al 12%. Las vacantes abiertas a menudo se llenan mediante horas extras pagadas a los DSPs. Esto costó más de 5 millones de dólares en el último ciclo de recopilación de datos de seis meses y representó el 8% de los costos de la nómina durante ese período. La rotación es costosa, y las vacantes llenadas podrían destinarse a otras necesidades, como bonificaciones, desarrollo profesional o salarios más altos.
 8. Las vacantes también resultan en que los supervisores de primera línea (FLS, por sus siglas en inglés) cubran las horas de trabajo de los DSPs. Las organizaciones que pagaron horas extras a los FLSs tuvieron tasas de vacantes de FLS significativamente más bajas en comparación con aquellas que no ofrecieron este beneficio (5% frente al 12%). Dicho esto, cada hora que los FLSs dedican a brindar atención directa reduce el tiempo que pueden dedicar a ofrecer capacitación y coaching a los DSPs. Reducir la necesidad de que los FLSs trabajen en atención directa aumentará la atención que pueden brindar para apoyar y retener a los DSPs.
 9. Menos de la mitad (47%) de las organizaciones ofrecieron horas extra a los FLS. Esto podría cambiar en el próximo año cuando entre en vigor la nueva regla del Departamento de Trabajo sobre "Restauración y Extensión de las Protecciones de Horas Extra" para aquellas personas que ganan hasta \$58,656 anuales (Departamento de Trabajo de EE. UU., 2024). Continuar ofreciendo oportunidades para que los supervisores de primera línea ganen más que los DSP es una estrategia clave de retención para este grupo de empleados, que a menudo trabaja significativamente más de 40 horas cada semana y puede ser difícil de reclutar y retener. La tasa promedio de rotación de los supervisores de primera línea fue del 3.5% (rango 0%-20%), y la tasa promedio de vacantes de supervisores de primera línea fue del 6.3% (rango 0%-50%).
 10. Aunque la tasa de vacantes sigue disminuyendo, el 33% de las organizaciones que informaron aún indicaron que tuvieron que rechazar o dejar de aceptar nuevas derivaciones de servicios debido a problemas con el personal de DSP. Continuar buscando nuevas oportunidades de marketing y crear trayectorias profesionales para ingresar a la fuerza laboral de apoyo directo a nivel estatal ayudará a reducir las tasas de vacantes y aumentar la capacidad.

11. Estos datos representan únicamente a los DSP empleados por organizaciones proveedoras y no incluyen a los DSP empleados por personas que autogestionan sus servicios. Además, estos datos sólo representan a los DSP que brindan apoyo a adultos con discapacidad intelectual y del desarrollo (IDD, por sus siglas en inglés) y no incluyen a la fuerza laboral de DSP y supervisores de primera línea (FLS, por sus siglas en inglés) que brindan servicios y apoyo a niños con IDD. La Universidad de Minnesota está trabajando con colaboradores comunitarios en Rhode Island para ayudarles a desarrollar procesos dentro de SupportWise que recopilen datos de los servicios de autogestión y de los servicios para niños. Esto permitirá obtener una comprensión más completa del panorama de los DSP en Rhode Island y continuará apoyando al estado y a los empleadores a tomar decisiones basadas en datos para mejorar el reclutamiento y la retención de DSP.
12. La falta de supervisión adecuada o la deficiencia en la misma probablemente sea una de las razones por las cuales los DSP dejan sus empleos, y podría ser un factor que contribuye a la rotación de DSP en Rhode Island. Continuar refinando las técnicas para seleccionar, capacitar y retener a los supervisores de primera línea (FLS) adecuados para el puesto ayudará a mejorar la retención de los DSP al crear estabilidad general en la fuerza laboral y mejorar la calidad de los servicios para las personas apoyadas. La "Supervisor Training Series", patrocinada por CPNRI y facilitada por "Direct Support Workforce Solutions" de la Universidad de Minnesota, es un ejemplo de las mejores prácticas en capacitación para supervisores, con el objetivo de aumentar la competencia en el rol.
13. Los DSP son más diversos que la población general de Rhode Island y sus supervisores. Es importante que los supervisores y gerentes dentro de las organizaciones proveedoras reciban capacitación en competencia cultural y prácticas culturalmente receptivas. Esto ayudará a garantizar que los DSP reciban el apoyo adecuado, respetando sus antecedentes y necesidades, y que los servicios se ofrezcan de manera inclusiva y equitativa para todos.

Esfuerzos Continuos para Mejorar la Estabilidad de la Fuerza Laboral de Apoyo Directo en Rhode Island

En Rhode Island, se ha realizado una gran cantidad de actividad para apoyar la infraestructura necesaria que respalde de manera suficiente una fuerza laboral de apoyo directo sostenida y estable. Durante los últimos

cuatro períodos de recolección de datos, los consultores de Direct Support Workforce Solutions de la Universidad de Minnesota y los entrenadores del Sherlock Center continúan brindando apoyo y asistencia técnica intensiva a las organizaciones, identificando e implementando estrategias laborales basadas en sus datos organizacionales y alineadas con las mejores prácticas. Once organizaciones han recibido consulta individualizada a través de las fases de Descubrimiento y Planificación de Acción e Implementación, comenzando a finales de 2021 y continuando en 2024.

A medida que los datos continúan disponibles después de la implementación de intervenciones personalizadas dentro de las organizaciones que recibieron asistencia técnica intensiva, será revelador comparar las tasas de vacantes y rotación entre las organizaciones que han implementado planes de intervención y aquellas que no lo han hecho. Apoyar a las organizaciones para que comprendan sus indicadores clave de la fuerza laboral e implementen estrategias laborales para abordar sus tasas de rotación y vacantes a través de asistencia técnica intensiva, entrenamiento y capacitación sigue siendo una prioridad en el esfuerzo por mejorar la estabilidad de la fuerza laboral en Rhode Island.

Los cambios son pequeños y sobre todo estilísticos, por ejemplo, sustituir "se ha realizado una gran cantidad de actividad" por "se han llevado a cabo numerosas iniciativas", lo cual suena un poco más fluido. Sin embargo, como te mencioné, tu traducción inicial es muy sólida.

- Capacitación basada en competencias
- Credencialización y trayectorias profesionales
- Vista Previa Realista del Trabajo
- Descripciones de trabajo y análisis de puesto basados en competencias
- Compromiso de los empleados
- Evaluaciones de habilidades basadas en competencias y evaluaciones de desempeño basadas en competencias

Dos grupos, compuestos por un total de 22 organizaciones miembros y 95 supervisores, han completado la capacitación Habilidades Fundamentales en Supervisión, un esfuerzo colaborativo entre CPNRI, UMN ICI y DLT. Un grupo adicional de 66 supervisores está en curso. De los dos primeros grupos, el 70% indicó que tenían más probabilidades de quedarse en su organización o en su puesto como resultado de la capacitación, y el 86% de los participantes expresó que desempeñarán su trabajo de manera más efectiva gracias a la formación recibida. Veinte supervisores de once organizaciones proveedoras continuaron su capacitación y completaron un piloto de Habilidades Avanzadas en Supervisión y Reclutamiento y Retención de DSP. Otro grupo está en curso. Estas series de capacitación de 6 meses con aprendizaje

combinado se enfocan en aumentar la competencia de los supervisores para mejorar el apoyo, la orientación, la capacitación, el desarrollo y la retención de los profesionales de apoyo directo. Además, dos capacitadores con sede en Rhode Island, empleados por las organizaciones proveedoras participantes, completaron su primer año de capacitación para seguir formando a supervisores en todo Rhode Island.

A nivel estatal, el Consejo de Coordinación de la Iniciativa de Fuerza Laboral estatal de Rhode Island y los grupos de trabajo correspondientes están desarrollando herramientas, procesos y recomendaciones que se alinean con las prácticas efectivas de fuerza laboral. La Universidad de Minnesota, en colaboración con BHDDH, el Centro Sherlock, CPNRI y otros grupos clave en Rhode Island, está apoyando la implementación y alineación de estas recomendaciones para proporcionar recursos a los empleadores de DSPs y FLSs en todo el estado. El Consejo de Coordinación es presidido por el Centro Sherlock. Los grupos de trabajo del Consejo de Coordinación se organizan en torno a cinco temas de trabajo principales:

1. Datos e informes
2. Política y voz de los trabajadores
3. Marketing y reclutamiento
4. Selección y retención
5. Capacitación y desarrollo profesional

Cada grupo de trabajo es co-liderado por líderes comprometidos con la Iniciativa de Fuerza Laboral Estatal de Rhode Island, con el apoyo y la orientación del equipo de Fuerza Laboral del Centro Sherlock y los consultores de Soluciones para la Fuerza Laboral de Apoyo Directo.

El grupo de trabajo de Datos e Informes ha apoyado el desarrollo de la recopilación de datos de SupportWise y la creación de un enfoque de datos para la fuerza laboral de autogestión.

El grupo de trabajo de Marketing y Reclutamiento ha abordado los desafíos para la contratación de profesionales de apoyo directo y ha discutido métodos para la contratación y el desarrollo de trayectorias profesionales.

El grupo de trabajo de Selección y Retención desarrolló descripciones de puestos basadas en competencias, evaluaciones de habilidades, herramientas estructuradas para entrevistas conductuales y guías de puntuación, entrevistas de permanencia y encuestas, y formuló recomendaciones para el desarrollo de mentores de compañeros. También proporcionaron retroalimentación respecto a una Vista Previa Realista del Trabajo específico del estado.

El grupo de trabajo de Capacitación y Desarrollo Profesional desarrolló conjuntos de competencias específicos para Rhode Island para los DSPs y FLSs, así como una guía de incorporación y orientación para los empleadores.

El grupo de trabajo de Orientación Política y Voz de los Trabajadores desarrolló un volante de reclutamiento para que aquellos conectados a la fuerza laboral se unieran a la RISWI, realizó sesiones de escucha en todo Rhode Island y discutió diversos métodos de comunicación con los DSPs y otros profesionales.

Todos los grupos de trabajo continuarán con sus actividades hasta 2025 para seguir apoyando a la fuerza laboral en Rhode Island.



Conclusión

Existen tendencias alentadoras en los resultados clave de la fuerza laboral que deben ser celebradas. Estos avances son el resultado de un arduo trabajo, una colaboración sólida y el tiempo y los recursos tan necesarios. La tasa de rotación de personal disminuyó casi un 2% en los últimos seis meses, pasando al 15.1% (una disminución total de 6 puntos desde el informe inicial de datos). La tasa de vacantes también ha disminuido considerablemente, del 14.0% al 12% en los últimos seis meses (y 5 puntos desde la recopilación inicial de datos). Además, tanto los salarios iniciales como los salarios por hora han aumentado, de \$18.87 a \$20.69 y de \$18.94 a \$21.12, respectivamente.

Sin embargo, aún hay mucho más que se puede y debe hacer para continuar con este impulso y esfuerzo constante para mantener estas tendencias positivas. A medida que este trabajo avanza, la esperanza es que otros indicadores clave de la fuerza laboral sigan mejorando en todos los servicios y apoyos para personas con IDD, independientemente de su edad o los tipos de servicios que reciban. Estos esfuerzos, en última instancia, conducirán a una mejora en los servicios para las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo que reciben apoyo en el estado.

Referencias

- Bogenschutz, M. D., Hewitt, A., Nord, D. y Hepperlen, 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.nationalcore-indicators.org/survey-reports-insights/>
- FI. (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>
- Censo de los Estados Unidos 2020. <https://dlt.ri.gov/labor-market-information/data-center/census-data>
- Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. (2024). Regla final: Restauración y extensión de las protecciones de horas extras. <https://www.dol.gov/agencies/whd/overtime/rulemaking>