







Iniciativa de la Fuerza Laboral Estatal de Rhode Island (RISWI)

Resumen de datos de la fuerza laboral de SupportWise e Implicaciones para el período del informe del 1 de julio de 2024 al 30 de diciembre de 2024

Marzo de 2025

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

Paul V. Sherlock Center On Disabilities / Rhode Island College

BHDDH Department of Behavioral Healthcare Developmental Disabilities & Hospitals

Community Provider Network of Rhode Island

Direct Support Workforce Solutions | Institute on Community Integration | University of Minnesota

Preparado para el Consejo de Coordinación de la Iniciativa Estatal de la Fuerza Laboral de Rhode Island y colaboradores clave.

Queremos agradecer a las organizaciones proveedoras de servicios para personas con discapacidades del desarrollo (DD) en Rhode Island, a la Red de Proveedores Comunitarios de Rhode Island (CPNRI), al Centro Paul V. Sherlock on Disabilities/College de Rhode Island, y al Departamento de Atención Médica Conductual, Discapacidades del Desarrollo y Hospitales (BHDDH) por su colaboración en la recopilación e informe de estos datos.

También queremos agradecer a Elevance Health por su apoyo en el desarrollo de los datos de SupportWise.

La cita recomendada para este informe es:

Pettingell, S. L., Bershadsky, J., Hewitt, A., Barcikowski, H. C., Kleist, B., y Sanders, (2025). *Iniciativa de la Fuerza Laboral Estatal de Rhode Island: resumen de datos de la fuerza laboral de SupportWise e Implicaciones para el período del informe del 1 de julio de 2024 al 30 de diciembre de 2024.* Universidad de Minnesota, 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 Médica Conductual, Discapacidades del Desarrollo y Hospitales (BHDDH, por sus siglas en inglés) y por la Subvención #90RTCP0011-01-00 otorgada 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 en este documento no representan necesariamente la política o posición oficial del DLT de Rhode Island, BHDDH, el Instituto de Integración Comunitaria (ICI) o la Universidad de Minnesota.

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 Contenidos

Introducción 1

Antecedentes 1

Metodología y Análisis de Datos 2

Instrumento de la encuesta, Recolección y análisis de datos 2

Encuestados 2

Resultados 3

Perfil de la(s) Organización(es) 3

Provisión de apoyos residenciales 3

Provisión de apoyos en el hogar 4

Provisión de apoyos no residenciales 4

Adultos con discapacidad intelectual y del desarrollo (IDD) inscritos en servicios residenciales, a domicilio y no residenciales 5

Rechazar o dejar de aceptar nuevas derivaciones de servicios 5

Datos de Nómina 6

Profesionales de Apoyo Directo en la Nómina 6

Antigüedad Laboral de los Profesionales de Apoyo Directo 6

Raza/etnicidad de los Profesionales de Apoyo Directo 6

Género de los Profesionales de Apoyo Directo 7

Edad de los Profesionales de Apoyo Directo 7

Separaciones 8

Separación Permanente de los Profesionales de Apoyo Directo 8

Permanencia de los Profesionales de Apoyo Directo antes de separarse 8

Separación voluntaria/involuntaria de los Profesionales de Apoyo Directo 8

Condición de Empleo a tiempo completo para los Profesional de Apoyo Directo 9

Puestos y Vacantes de los Profesionales de Apoyo Directo 9

Compensación 10

Salarios de los Profesionales de Apoyo Directo 10

Escalas salariales de los profesionales de apoyo directo y pago diferencial 10

Bonificaciones y Horas Extra 11

Bonificaciones salariales para los profesionales de apoyo directo 11

Organizaciones que Otorgaron Bonificaciones Salariales a los DSP vs. Aquellas que No lo Hicieron 12

Costos de horas extra de los profesionales de apoyo directo 12

Beneficios 13

Tiempo libre remunerado 13

Vacaciones pagadas 13

Organizaciones que ofrecieron vacaciones pagadas vs. aquellas que no lo ofrecieron 14

Días por enfermedad pagados 14

Organizaciones que ofrecieron días por enfermedad pagados vs. aquellas que no lo ofrecieron 14
Días personales pagados 15
Organizaciones que ofrecieron días personales pagados vs. aquellas que no lo ofrecieron 15
Seguro médico 15
Cobertura Visión y dental 16
Beneficios de jubilación 16
Otros beneficios 16
Reclutamiento y Retención 17
Incentivo económico por referencias 17
Estrategias de reclutamiento y retención 17
Supervisores de Primera Línea 18
Rotación y vacantes de supervisores de primera línea 18
Organizaciones que pagaron horas extra a los FLS vs. aquellas que no lo hicieron 18
Raza/etnicidad de los supervisores de primera línea 19
Género de los supervisores de primera línea 19
Edad de los supervisores de primera línea 20
Planificación ante emergencias y desastres 20
Tendencias de la Fuerza Laboral 21
Implicaciones de los hallazgos 23
Esfuerzos Continuos para Mejorar la Estabilidad de la Fuerza Laboral de Apoyo Directo en Rhode Island 26
Conclusión 28
Referencias 28



Introducción

Es necesario una fuerza laboral de apoyo directo que sea estable, competente y confiable en Rhode Island y en todos los estados y territorios de los Estados Unidos. Esta fuerza laboral también requiere el acompañamiento de supervisores de primera línea (FLS, por sus siglas en inglés) que sean igualmente estables y capacitados. Los profesionales de apoyo directo (DSP, por sus siglas en inglés) brindan ayuda a personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (IDD) para que puedan vivir, trabajar, socializar con sus familiares y amistades, y desarrollarse plenamente dentro de sus comunidades. El rol principal de los supervisores de primera línea es ofrecer orientación y dirección al trabajo de los DSP; sin embargo, ellos también prestan apoyo directo a las personas con discapacidades como parte de sus responsabilidades laborales. Aun así, debido a la escasez de personal, cada vez más se les exige brindar apoyo directo de manera significativa, lo que los aleja de su función principal de supervisar y guiar el trabajo de los DSP.

Las altas tasas de rotación y vacantes en la profesión de apoyo directo han sido documentadas por más de 30 años en los Estados Unidos (Indicadores Nacionales Básicos sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo, NCI-IDD, 2024). Estas vacantes y cambios frecuentes de personal, junto con las exigencias laborales y el alto nivel de estrés en estos puestos, han sido persistentes (Hall et al., 2022; Hall et al., 2024; PHI, 2021; Houseworth et al., 2020; Bogenschutz et al., 2014). La pandemia de COVID-19 agravó aún más estos desafíos (Sheppard-Jones et al., 2022). Tomar medidas para comprender estos retos laborales específicos de Rhode Island e implementar estrategias tanto a nivel de empleadores como a nivel estatal es fundamental para mejorar el bienestar y la estabilidad de los profesionales de apoyo directo.

Antecedentes

La historia de Rhode Island refleja las tendencias más amplias de los sistemas de servicios y apoyos dirigidos a personas con discapacidades intelectuales o del desarrollo (IDD, por sus siglas en inglés). Estas tendencias incluyen una mayor conciencia sobre las capacidades y fortalezas de las personas con IDD, la defensa de sus derechos y de su capacidad para tomar decisiones, así como el fomento de su inclusión y participación activa en sus comunidades. En el año 2013, tras varios años de falta de financiamiento y de una disminución en la disponibilidad de servicios para satisfacer la demanda, el Departamento de Justicia llevó a cabo una investigación que resultó en el Decreto de Consentimiento de 2014. Este decreto estableció como expectativa que todas las personas con IDD en Rhode Island tengan empleo, estén empoderadas para participar en entornos comunitarios inclusivos y puedan tomar decisiones que les permitan vivir sus vidas plenamente. En 2023 se implementó un anexo al Decreto de Consentimiento.

Este decreto exige específicamente la inversión en la estabilización de la fuerza laboral de apoyo directo. En los últimos años, una de las medidas utilizadas para demostrar avances en el desarrollo y promoción de modelos efectivos de servicios y apoyos ha sido la recopilación y presentación de datos clave sobre la fuerza laboral que reflejen su estabilidad en el estado de Rhode Island.

Este informe resume los hallazgos principales sobre la fuerza laboral correspondientes al período del 1 de julio de 2024 al 31 de diciembre de 2024. Identifica tendencias a lo largo del tiempo (cuando están disponibles), datos específicos que generan preocupación y acciones que pueden tomarse para abordar los problemas identificados a través de los datos. Además, este informe proporciona al Consejo de Coordinación de la Iniciativa Estatal de la Fuerza Laboral de Rhode Island (RISWI, por sus siglas en inglés) y a otros colaboradores clave relacionados con la fuerza laboral, datos de referencia y tendencias para monitorear el progreso, así como recomendaciones que, si se implementan, contribuirán a una mayor estabilidad de la fuerza laboral de apoyo directo.

Metodología y Análisis de Datos

Instrumento de la encuesta, Recolección y análisis de datos

El instrumento inicial utilizado para la recopilación de datos fue desarrollado por el monitor designado por la corte y el estado de Rhode Island, en colaboración con el Instituto de Investigación de Servicios Humanos (Human Services Research Institute.) La encuesta inicial fue una versión adaptada para Rhode Island de la encuesta nacional Indicadores Básicos Nacionales sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (NCI-IDD) © – sobre el Estado de la Fuerza Laboral (SoTW, por sus siglas en inglés), la cual proporcionaba los datos requeridos por el monitor de la corte cada seis meses para cumplir con las disposiciones del Decreto de Consentimiento.

Después de varios ciclos de recopilación de datos, se tomó la decisión de utilizar SupportWise Data, una herramienta desarrollada por el equipo de Soluciones para la Fuerza Laboral de Apoyo Directo (Direct Support Workforce Solutions) de la Universidad de Minnesota. Esta herramienta permite a los empleadores recopilar, ingresar, hacer seguimiento y reportar datos relacionados con indicadores clave de la fuerza laboral (por ejemplo, personal, reclutamiento y retención, salarios, beneficios, entre otros). SupportWise Data recoge toda la información requerida por el Decreto de Consentimiento, además de otros datos adicionales que se utilizan para orientar los esfuerzos estatales y de los empleadores hacia la estabilidad de la fuerza laboral. También permite a los empleadores comparar sus resultados con los puntos de referencia clave del estudio nacional NCI-IDD© – sobre el Estado de la Fuerza Laboral (SoTW).

Durante enero de 2025, los proveedores de servicios para personas con discapacidades del desarrollo (DD, por sus siglas en inglés) en todo el estado de Rhode Island recopilaron y reportaron sus datos de fuerza laboral utilizando SupportWise Data. La Universidad de Minnesota consolidó los datos y presentó los resultados al monitor de la corte. Este informe ofrece un análisis más profundo y proporciona una discusión sobre los temas identificados, los avances logrados y las recomendaciones para seguir avanzando. El Consejo de Coordinación de la Iniciativa Estatal de la Fuerza Laboral de Rhode Island (RISWI, por sus siglas en inglés) y sus grupos de trabajo tienen la responsabilidad de abordar las recomendaciones presentadas en este informe.

Encuestados

Entre los encuestados incluyeron a 33 de las 34 organizaciones proveedoras de servicios para personas con discapacidades del desarrollo (DD, por sus siglas en inglés) que participaron en todo el estado de Rhode Island, lo que representa un 97% de participación. Las organizaciones representadas se enumeran a continuación:

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. Opportunities Unlimited for People with Differing Abilities
19. Perspectives Corporation
20. ReFocus Inc.
21. Rhode Island Community Living and Supports (RICLAS)
22. Seven Hills Rhode Island
23. Spurwink|RI
24. The Arc of Blackstone Valley
25. The Arc of Bristol County Inc./proAbility
26. The COVE Center Inc./The Groden Network
27. The Fogarty Center
28. Town of Coventry Project FRIENDS
29. United Cerebral Palsy of Rhode Island (UCPRI)
30. West Bay RI
31. Whitmarsh House
32. Work Inc.
33. Work Opportunities Unlimited Contracts Inc.

Resultados

Los resultados se presentan de forma agregada. Cada una de las organizaciones participantes tiene acceso a sus propios datos dentro de la plataforma SupportWise Data, lo que les permite monitorear el progreso en tiempo real y a lo largo del tiempo.

Perfil de la(s) Organización(es)

Provisión de apoyos residenciales

Se les preguntó a las organizaciones si brindaban apoyos residenciales a personas adultas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (IDD, por sus siglas en inglés), y en caso afirmativo, a cuántas personas adultas con IDD apoyaban al 31 de diciembre de 2024. El 70% de las organizaciones reportaron brindar apoyos residenciales. El 30% indicó que no tenían personas adultas con IDD recibiendo este tipo de servicios. De las organizaciones que sí brindaban apoyos residenciales, el 6% apoyaba a entre 1 y 10 personas adultas con IDD, el 9% a entre 11 y 20 personas, el 18% a entre 21 y 50 personas, el 21% a entre 51 y 99 personas, y el 15% a entre 100 y 499 personas adultas 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 31/12/24?	N	Porcentaje
0	10	30%
1-10	2	6%
11-20	3	9%
21-50	6	18%
51-99	7	21%
100-499	2	6%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

Provisión de apoyos en el hogar

Se les preguntó a las organizaciones si brindaban apoyos en el hogar a personas adultas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (IDD, por sus siglas en inglés), y en caso afirmativo, a cuántas personas adultas con IDD apoyaban al 31 de diciembre de 2024. El 64% de las organizaciones reportaron brindar apoyos en el hogar. El 36% indicó que no tenían personas adultas con IDD recibiendo este tipo de servicios. De las organizaciones que sí ofrecían apoyos en el hogar, el 21% brindaba servicios a entre 1 y 10 personas adultas con IDD, el 15% a entre 11 y 20 personas, el 18% a entre 21 y 50 personas, el 3% a entre 51 y 99 personas, y el 6% a entre 100 y 499 personas adultas 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	21	64%
No	12	36%

¿Cuántos adultos con IDD recibían apoyo en el hogar de su agencia el 31/12/24?	N	Porcentaje
0	12	36%
1-10	7	21%
11-20	5	15%
21-50	6	18%
51-99	1	3%
100-499	2	6%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

Provisión de apoyos no residenciales

Se les preguntó a las organizaciones si brindaban apoyos no residenciales a personas adultas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (IDD, por sus siglas en inglés), y en caso afirmativo, a cuántas personas adultas con IDD apoyaban al 31 de diciembre de 2024. Los apoyos no residenciales se definieron como aquellos servicios ofrecidos en programas diurnos, programas comunitarios o entornos laborales (por ejemplo, servicios diurnos para adultos, servicios de empleo o capacitación vocacional, apoyos comunitarios). El 97% de las organizaciones reportaron brindar apoyos no residenciales. El 9% indicó que no tenían personas adultas con IDD recibiendo estos servicios en esa fecha. De las organizaciones que sí brindaban este tipo de apoyos, el 12% prestaba servicios a entre 1 y 10 personas adultas con IDD, el 12% a entre 11 y 20 personas, el 36% a entre 21 y 50 personas, el 24% a entre 51 y 99 personas, y el 6% a entre 100 y 499 personas adultas 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 31/12/24?	N	Porcentaje
0	3	9%
1-10	4	12%
11-20	4	12%
21-50	12	36%
51-99	8	24%
100-499	2	6%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

Adultos con discapacidad intelectual y del desarrollo (IDD) inscritos en servicios residenciales, a domicilio y no residenciales

Se les preguntó a las organizaciones cuántas personas adultas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (IDD, por sus siglas en inglés) estaban inscritas en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales el 1 de julio de 2024 y el 31 de diciembre de 2024. El número total de personas adultas con IDD inscritas en estos servicios al 1 de julio de 2024 fue de 2,667 (promedio = 81 personas adultas con IDD, con un rango de 1 a 302 personas). Para el 31 de diciembre de 2024, el número total fue de 2,703 (promedio = 82 personas adultas con IDD, con un rango de 1 a 314 personas). La diferencia entre ambas fechas fue de +36 personas (promedio = +1 persona adulta con IDD), lo que indica que hubo 36 personas adultas más con IDD (en promedio una por organización) inscritas en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales al final del período.

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 01/07/24?	
Total	2,667
Promedio	81
Rango	1-302

¿Cuántos adultos con IDD estaban inscritos en servicios residenciales, a domicilio y/o no residenciales en su agencia el 12/31/24?	
Total	2,703
Promedio	82
Rango	1-314

Diferencia entre el 01/07/24 y el 31/12/24 en adultos inscritos en servicios residenciales, a domicilio y/o no residenciales.	
Total	+36
Promedio	+1

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

Rechazar o dejar de aceptar nuevas derivaciones de servicios

Se les preguntó a las organizaciones si, entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2024, tuvieron que rechazar o dejar de aceptar nuevas derivaciones para servicios debido a problemas relacionados con la dotación de personal de profesionales de apoyo directo (DSP, por sus siglas en inglés). El 30% de las organizaciones reportaron que sí tuvieron que rechazar o suspender la aceptación de nuevas derivaciones de servicios, mientras que el 70% indicó que no enfrentaron esta situación.

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

Durante el periodo 01/07/24 al 31/12/24, ¿su agencia tuvo que rechazar o dejar de aceptar nuevas derivaciones de servicios debido a problemas de personal del DSP?	N	Porcentaje
Sí	10	30%
No	23	70%
Sin respuesta	0	0%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos



Datos de Nómina

Profesionales de Apoyo Directo en la Nómina

Se les preguntó a las organizaciones cuántos profesionales de apoyo directo (DSP, por sus siglas en inglés) tenían en su nómina el 1 de julio de 2024 y el 31 de diciembre de 2024. El número total de DSP en nómina al 1 de julio fue de 3,240 (con un rango de 3 a 340 DSP por organización). Para el 31 de diciembre, el total fue de 3,275 DSP (con un rango de 4 a 333 DSP). La diferencia entre ambas fechas fue de +35 DSP. Doce organizaciones informaron tener menos DSP en nómina el 31 de diciembre que el 1 de julio.

Tabla 6. Número de DSP en la nómina

¿Cuántos DSP tenía en su nómina el 01/07/24?	
Total	3,240
Rango	3-340

¿Cuántos DSP tenía en su nómina el 31/12/24?	
Total	3,275
Rango	4-333

Diferencia entre el 01/07/2024 y el 31/12/2024 en el número de DSP en nómina.	
Total	+35

¿Cuál fue la cantidad de agencias que reportaron MENOS DSP el 31/12/24 que el 01/07/24?	
Total	12

Antigüedad Laboral de los Profesionales de Apoyo Directo

Se les preguntó a las organizaciones cuántos profesionales de apoyo directo (DSP) en nómina al 31 de diciembre de 2024 habían estado empleados de manera continua por menos de 12 meses, entre 12 y 36 meses, y por más de 36 meses. Las organizaciones reportaron que el 25% (con un rango de 0% a 50%) de sus DSP habían trabajado continuamente por menos de 12 meses, otro 25% (con un rango de 0% a 89%) entre 12 y 36 meses, y el 50% (con un rango de 0% a 85%) por más de 36 meses.

Tabla 7. Porcentaje general y rango respecto al número de DSP en la nómina

¿Cuántos DSP en su nómina el 31/12/24 estaban empleados continuamente en su organización por:	N	Porcentaje	Rango
Menos de 12 meses	804	25%	0%-50%
Entre 12 y 36 meses	819	25%	0%-89%
Más de 36 meses	1,652	50%	0%-85%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

Raza/etnicidad de los Profesionales de Apoyo Directo

Se les preguntó a las organizaciones cuántos profesionales de apoyo directo (DSP) en nómina al 31 de diciembre de 2024 se identificaban como nativo americano/nativo de Alaska, asiático, negro/afroamericano, isleño del Pacífico, blanco, hispano/latino, de más de una raza/etnicidad, de otra raza/etnicidad o de raza/etnicidad desconocida. Las organizaciones informaron que el 1% (rango de 0% a 2%) se identificó como nativo americano o nativo de Alaska, el 1% (rango de 0% a 8%) como asiático, el 37% (rango de 0% a 100%) como negro o afroamericano, menos del 1% (rango de 0% a 2%) como isleño del Pacífico, el 43% (rango de 0% a 100%) como blanco, el 10% (rango de 0% a 41%) como hispano o latino, el 3% (rango de 0% a 17%) como de más de una raza o etnicidad, menos del 1% (rango de 0% a 25%) como de otra raza o etnicidad, y el 5% (rango de 0% a 100%) como desconocido.

Tabla 8. Porcentaje de DSP por grupos raciales y étnicos

El 31/12/24, ¿cuántos DSP se identificaron como pertenecientes a cada uno de los siguientes grupos raciales o étnicos?	N	Porcentaje	Rango	Censo de RI 2020
Indio americano / nativo de Alaska	21	1%	0%-2%	<1%
Asiático	32	1%	0%-8%	4%
Negro/Afroamericano	1,199	37%	0%-100%	6%
Isleño del Pacífico	8	<1%	0%-2%	<1%
Blanco	1,386	43%	0%-100%	71%
Hispano/Latino	333	10%	0%-41%	17%
Más de una raza/etnicidad	82	3%	0%-17%	9%
Otra raza/etnicidad	2	<1%	0%-25%	9%
No sabe	157	5%	0%-100%	n/a

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Comparado con los datos demográficos del estado de Rhode Island (Censo de EE. UU. 2020; https://dlt.ri.gov/labor-market-information/data-center/census-data), hay una menor representación de profesionales de apoyo directo (DSP) que se identifican como asiáticos, blancos, hispanos/latinos, o como personas de más de una raza/etnicidad o de otra raza/etnicidad, en comparación con la población general del estado. En contraste, hay una mayor proporción de DSP que se identifican como negros o afroamericanos en comparación con los datos demográficos generales de Rhode Island.

Género de los Profesionales de Apoyo Directo

Se les preguntó a las organizaciones cuántos profesionales de apoyo directo (DSP) en su nómina al 31 de diciembre de 2024 se identificaban como hombres, mujeres o personas no conformes con el género binario. Las organizaciones reportaron que el 34% (rango de 0% a 62%) de los DSP se identificaban como hombres, el 63% (rango de 0% a 91%) como mujeres, el 0% como personas no conformes con el género, y el 3% (rango de 0% a 100%) como desconocido.

Tabla 9. Porcentaje de DSP por identidad de género

El 31/12/24, ¿cuántos DSP se identificaron como pertenecientes a cada uno de los siguientes grupos de género?	N	Porcentaje	Rango
Masculino	1,089	34%	0%-62%
Femenino	2,045	63%	0%-91%
No conforme	0	0%	n/a
Desconocido	86	3%	0%-100%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Edad de los Profesionales de Apoyo Directo

Se les preguntó a las organizaciones cuántos profesionales de apoyo directo (DSP) en su nómina al 31 de diciembre de 2024 se identificaban dentro de varios grupos etarios. Las organizaciones informaron que el 2% (rango de 0% a 7%) de los DSP tenían entre 15 y 20 años, el 24% (rango de 0% a 80%) entre 21 y 30 años, el 24% (rango de 0% a 100%) entre 31 y 40 años, el 18% (rango de 0% a 31%) entre 41 y 50 años, el 17% (rango de 0% a 30%) entre 51 y 60 años, el 11% (rango de 0% a 21%) entre 61 y 70 años, el 2% (rango de 0% a 5%) tenían 71 años o más, y el 3% (rango de 0% a 100%) eran desconocidos. Cuatro organizaciones no pudieron proporcionar datos sobre los grupos de edad.

Tabla 10. Porcentaje de DSP por grupo de edad

El 31/12/24, ¿cuántos DSP había en cada uno de los siguientes grupos de edad?	N	Porcentaje	Rango
15-20 años	59	2%	0%-7%
21-30 años	739	24%	0%-80%
31-40 años	756	24%	0%-100%
41-50 años	555	18%	0%-31%
51-60 años	546	17%	0%-30%
61-70 años	332	11%	0%-21%
71 + años	59	2%	0%-5%
Desconocido	79	3%	0%-100%

Nota: 4 organizaciones no pudieron proporcionar datos.



Separaciones

Separación Permanente de los Profesionales de Apoyo Directo

Se les preguntó a las organizaciones cuántos profesionales de apoyo directo (DSP) se separaron permanentemente de su organización durante el período del 1 de julio al 31 de diciembre de 2024. El número total de DSP que se separaron de manera permanente durante ese período fue de 554 (promedio = 17 DSP, con un rango de 0 a 82 DSP por organización). La tasa de rotación de DSP fue del 16.9% (rango de 0% a 31%).

Tabla 11. Separaciones de DSP y tasa de rotación

¿Cuántos DSP abandonaron o se separaron permanentemente de su organización entre el 01/07/2024 y el 31/12/24?	
Total	554
Promedio	17
Rango	0-82

Tasa de rotación de DSP	
Porcentaje General	16.9%
Rango	0%-31%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

Permanencia de los Profesionales de Apoyo Directo antes de separarse

Se pidió a las organizaciones que indicaran cuántos DSP que se separaron permanentemente entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2024 habían trabajado menos de 6 meses, entre 6 y 12 meses, entre 13 y 36 meses, y más de 36 meses.

Las organizaciones reportaron que el 35% (rango de 0% a 100%) de los DSP que se separaron permanentemente trabajaron menos de 6 meses, el 16% (rango de 0% a 35%) entre 6 y 12 meses, el 30% (rango de 0% a 100%) entre 13 y 36 meses, y el 19% (rango de 0% a 100%) más de 36 meses.

Tabla 12. Antigüedad de los DSP antes de la separación por porcentaje y rango

¿Cuántos DSP en su nómina el 31/12/24 se fueron o fueron separados permanentemente antes de trabajar la siguiente cantidad de tiempo?	N	Porcentaje	Rango
Menos de 6 meses	194	35%	0%-100%
Entre 6 y 12 meses	87	16%	0%-35%
Entre 13 y 36 meses	165	30%	0%-100%
Más de 36 meses	108	19%	0%-100%

Nota: 29 organizaciones proporcionaron datos; Cuatro organizaciones reportaron una tasa de rotación del 0%.

Separación voluntaria/involuntaria de los Profesionales de Apoyo Directo

Las organizaciones informaron el número de profesionales de apoyo directo (DSP, por sus siglas en inglés) que se separaron permanentemente de la organización entre el 1 de julio de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, especificando si la salida fue voluntaria, por jubilación, renuncia o por terminación de empleo. El 72% (rango de 0% a 100%) de los DSP que se separaron lo hicieron voluntariamente, se jubilaron o renunciaron; el 26% (rango de 0% a 100%) fueron despedidos; el 0% fue cesado debido a la eliminación de su puesto; y el 2% (rango de 0% a 42%) se clasificó como motivo desconocido.

Tabla 13. Separación de DSP por tipo

¿Cuántos DSP en su nómina el 31/12/24 se fueron o se separaron permanentemente bajo cada una de las siguientes circunstancias:	N	Porcentaje	Rango
Se fue/jubiló voluntariamente o renunció	391	72%	0%-100%
El empleado fue despedido	145	26%	0%-100%
Despido (el puesto fue eliminado)	0	0%	n/a
No sabe	11	2%	0%-42%

Nota: 29 organizaciones proporcionaron datos; Cuatro organizaciones reportaron una tasa de rotación del 0%

Condición de Empleo a tiempo completo para los Profesional de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones cuántas horas mínimas debía trabajar un DSP para ser considerado un empleado a tiempo completo. El 6% de las organizaciones indicó que los DSP debían trabajar entre 20 y 29 horas para ser considerados a tiempo completo; el 33% reportó 30 horas; el 55% entre 31 y 39 horas; y el 6% indicó 40 horas como requisito para el estatus de tiempo completo.

Tabla 14. 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
20 -29 horas	6%
30 horas	33%
31 -39 horas	55%
40 horas	6%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos

Puestos y Vacantes de los Profesionales de Apoyo Directo

Se pidió a las organizaciones que informaran cuántos DSP (Profesionales de Apoyo Directo) de tiempo completo, medio tiempo y por llamado (on-call/PRN) tenían en su nómina al 31 de diciembre de 2024. También se les solicitó informar el número de vacantes en puestos de DSP de tiempo completo y medio tiempo en esa misma fecha.

El número total de DSP de tiempo completo empleados fue de 2,437, con 231 vacantes, lo que representa un total de 2,668 puestos de tiempo completo. En cuanto a los DSP de medio tiempo, 838 estaban empleados y había 163 vacantes, sumando un total de 1,001 puestos de medio tiempo. Además, 325 DSP trabajaban bajo modalidad por llamado y/o PRN.

Combinando los puestos de tiempo completo y medio tiempo, había un total de 3,669 posiciones de DSP al 31 de diciembre de 2024. De estas, 394 estaban vacantes, lo que equivale a una tasa de vacancia del 10.7%.

Tabla 15. 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 31/12/24?	
Total	2,437

¿Cuántas vacantes de puestos de DSP de tiempo completo tenía su organización el 31/12/24?	
Total	231

Número total de puestos de DSP a tiempo completo al 31/12/24.	
Total	2,668

¿Cuántos DSP a tiempo parcial trabajaron en su organización (estaban en nómina) el 31/12/24?	
Total	838

¿Cuántas vacantes de puestos de DSP a tiempo parcial tenía su organización el 31/12/24?	
Total	163

Número total de puestos DSP a tiempo parcial al 31/12/24.	
Total	1,001

¿Cuántos DSP por llamada y/o PRN fueron empleados por su agencia para apoyar a adultos con IDD el 31/12/24?	
Número de agencias que informan	33
Total	325

Número total de posiciones DSP (tiempo completo + tiempo parcial) el 31/12/24.	
Total	3,669

Número total de puestos vacantes de DSP (tiempo completo + tiempo parcial) el 31/12/24.	
Total	394

Tasa de vacantes de DSP	
Porcentaje	10.7%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos



Compensación

Salarios de los Profesionales de Apoyo Directo

Se pidió a las organizaciones que informaran los salarios promedio de inicio y por hora de los DSP entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2024, tanto en todos los servicios y entornos combinados (apoyos residenciales, apoyos en el hogar y apoyos no residenciales), como desglosados por cada tipo de servicio.

El salario promedio inicial por hora de los DSP en todos los servicios y entornos fue de $20.70. Desglosado por tipo de apoyo, el salario inicial promedio fue de $20.02 en apoyos residenciales, $19.74 en apoyos en el hogar, y $20.63 en apoyos no residenciales.

El salario promedio general por hora de los DSP fue de $21.48. Por tipo de servicio, fue de $20.77 en apoyos residenciales, $21.35 en apoyos en el hogar, y $21.01 en apoyos no residenciales.

Tabla 16. Salario promedio de inicio y salario promedio de los DSP por tipo de entorno

¿Cuál fue el salario promedio inicial por hora de los DSP entre el 01/07/24 y el 31/12/24 para:	Promedio	Rango
Todos los servicios y entornos (apoyos residenciales, apoyos en el hogar y apoyos no residenciales)	$20.70	$20.00-$22.92
Apoyos residenciales	$20.02	$20.00-$23.76
Apoyos a domicilio	$19.74	$20.00-$22.25
Apoyos no residenciales	$20.63	$20.00-$25.00

¿Cuál fue el salario promedio por hora de los DSP entre el 01/07/24 y el 31/12/24 para:	Promedio	Rango
Todos los servicios y entornos (apoyos residenciales, apoyos en el hogar y apoyos no residenciales)	$21.48	$20.00-$25.00
ßApoyos residenciales	$20.77	$20.00-$25.00
Apoyos a domicilio	$21.35	$20.00-$25.00
Apoyos no residenciales	$21.01	$20.00-$25.00

Nota: Los salarios promedio de inicio por hora de los DSP en todos los servicios y entornos fueron reportados por 32 organizaciones; en el entorno residencial por 26 organizaciones; en el hogar por 26 organizaciones; y en el entorno no residencial por 31 organizaciones. Los salarios por hora de los DSP en todos los servicios y entornos fueron reportados por 33 organizaciones; en el entorno residencial por 26 organizaciones; en el hogar por 26 organizaciones; y en el entorno no residencial por 32 organizaciones.

Escalas salariales de los profesionales de apoyo directo y pago diferencial

Se les preguntó a las organizaciones si utilizaban una escala salarial diferente para los profesionales de apoyo directo (DSP, por sus siglas en inglés) que trabajan a tiempo completo y a medio tiempo, así como para aquellos que se comunican en un idioma distinto al inglés. Dos organizaciones informaron que utilizaban una escala salarial diferente para los profesionales de apoyo directo de tiempo completo y de medio tiempo, mientras que 31 organizaciones no lo hacían. Además, dos organizaciones indicaron que ofrecían un incentivo salarial adicional para los profesionales de apoyo directo que se comunican en otros idiomas además del inglés, mientras que 31 organizaciones no lo hacían.

Tabla 17. 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 medio tiempo?	N
Sí	2
No	3

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

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos.



Bonificaciones y Horas Extra

Bonificaciones salariales para los profesionales de apoyo directo

Las organizaciones fueron consultadas acerca de si otorgaban bonificaciones salariales a los profesionales de apoyo directo (DSP, por sus siglas en inglés) y, de ser así, el monto promedio de la bonificación. Se definió bonificación salarial como una compensación adicional al salario o los sueldos. Las bonificaciones suelen darse con una frecuencia menor que la de la nómina. El 64% de las organizaciones informó que otorgaban bonificaciones salariales a los DSP. De las 21 organizaciones que indicaron que ofrecían bonificaciones, 20 proporcionaron detalles sobre las bonificaciones salariales otorgadas a los DSP. De los DSP en su nómina el 31 de diciembre de 2024, el número total que recibió al menos una bonificación salarial fue 1,834 (promedio = 66 DSP, rango = 2-309 DSP). De las bonificaciones salariales otorgadas a los DSP en las organizaciones, ninguna fue menor a $50, ninguna fue entre $50 y $100, 3 fueron entre $101 y $200, 4 fueron entre $201 y $300, ninguna fue entre $301 y $400, 1 fue entre $401 y $500, y 12 fueron superiores a $500.

Tabla 18. Uso de bonificaciones para DSP

Durante el 01/07/24 al 31/12/24, ¿su agencia otorgó alguna bonificación salarial a los DSP?	N
Sí	21
No	12

Si es sí, ¿su organización ofreció una bonificación por referencia de empleados a los DSP actuales por traer nuevos reclutas?	N
Sí	11
No	14

Si es sí, ¿su organización ofreció a los DSP recién contratados una bonificación monetaria por contratación?	N
Sí	4
No	21

Si es sí, ¿su organización ofreció a los DSP una bonificación o premio monetario por reconocimiento de su desempeño?	N
Sí	6
No	19

Si es sí, ¿su organización ofreció a los DSP una bonificación o premio monetario por años de servicio?	N
Sí	4
No	21

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	7
No	18

De los DSP en su nómina al 31/12/24, ¿cuál es el total de DSPs no duplicados que recibieron al menos una bonificación salarial?	
Agencias que reportan	20
Total	1,834
Promedio	66
Rango	2-309

Si su agencia otorgó bonificaciones salariales a los DSP entre el 01/07/24 y el 31/12/24, ¿cuál fue el monto promedio de la bonificación?	N
Menos de $50	0
$50-$100	0
$101-$200	3
$201-$300	4
$301-$400	0
$401-$500	1
Más de $500	12

Nota: 33, 25 y 20 organizaciones proporcionaron datos, respectivamente.

Organizaciones que Otorgaron Bonificaciones Salariales a los DSP vs. 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 otorgaron bonificaciones salariales a los DSP (N=21) y aquellas que no lo hicieron (N=12). Los resultados se muestran a continuación.

Tabla 19. Diferencias en las tasas de rotación y vacantes según el estado de bonificación

Bonificación Salarial	N	Tasa de rotación	Rango	Tasa de Vacantes	Rango
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 la misma para las organizaciones que otorgaron y las que no otorgaron bonificaciones salariales (14%). Sin embargo, las organizaciones que otorgaron bonificaciones salariales presentaron una tasa de vacantes significativamente menor en comparación con aquellas que no las ofrecieron (9% frente a 15%).

Costos de horas extra de los profesionales de apoyo directo

Se les preguntó a las organizaciones sobre el costo total de nómina y el costo total de horas extra para los profesionales de apoyo directo (DSP, por sus siglas en inglés) que brindaron apoyo a adultos con discapacidades del desarrollo (IDD) durante el período del 1 de julio al 31 de diciembre de 2024. En 33 organizaciones, el costo total de nómina para los DSP que apoyaron a adultos con IDD fue de $96,961,788. Las mismas 33 organizaciones reportaron un costo total de horas extra de $11,451,027 para los DSP que brindaron apoyo a adultos con IDD. Esto representa el 12% del total de la nómina. El número total no duplicado de DSP que recibieron al menos una hora de pago por horas extra fue de 2,079, lo cual representa el 63% de todos los DSP.

Tabla 20. Costos de nómina y horas extras de DSP por organización

¿Cuáles fueron los costos totales de nómina para los DSP que brindaron apoyo a adultos con IDD durante el periodo del 01/07/24 al 31/12/24?	
Agencias que reportan	33
Total	$96,961,788

¿Cuáles fueron los costos totales de horas extras para los DSP que brindaron apoyo a adultos con IDD durante el 01/07/24 al 31/12/24?	
Agencias que reportan	33
Total	$11,451,027
Porcentaje de la nómina total	12%

De los DSP en su nómina el 31/12/24, ¿cuál es el total no duplicado de DSP que recibieron al menos una hora de pago de horas extras?	
Total	2,079
Porcentaje de todos los DSP	63%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos.



Beneficios

Tiempo libre remunerado

Se les preguntó a las organizaciones si ofrecían tiempo libre pagado. Si ofrecían tiempo libre pagado, se les hicieron preguntas más detalladas sobre varios tipos de tiempo libre pagado, incluidos el tiempo libre pagado acumulado [definido como tiempo libre pagado que no se distingue por categoría (vacaciones, enfermedad u otro tiempo libre)], vacaciones pagadas, tiempo por enfermedad pagado y tiempo personal pagado. El 94% de las organizaciones proporcionaron alguna forma 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 de 01/07/24-31/12/24. 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, 3 requerían que los DSP trabajaran una cantidad mínima de tiempo en un período definido, 4 requerían que los DSP estuvieran empleados en su agencia durante un tiempo determinado, y 4 informaron que todos los DSP eran elegibles.

Tabla 21. Tiempo libre pagado para DSP

¿Su organización ofrece tiempo libre pagado?	N	Porcentaje
Sí	31	94%
No	2	6%

¿Su organización ofreció tiempo libre pagado acumulado a algunos o todos los DSP durante el período del 01/07/24 al 31/12/24?	N	Porcentaje
Sí	9	27%
No	24	73%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para recibir tiempo libre pagado acumulado? (Marque todos los que correspondan)	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.)	3
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado.	4
Todos los DSP son elegibles	4

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.

Vacaciones pagadas

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 22. Tiempo de vacaciones pagado para DSP

¿Su organización ofreció vacaciones pagadas a algunos o todos los DSP durante el 01/07/24 al 31/12/24?	N	Porcentaje
Sí	23	70%
No	10	30%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para vacaciones pagadas? (Marque todo lo que corresponda)	N
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.)	17

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para vacaciones pagadas? (Marque todo lo que corresponda)	N
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado.	18
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 de vacaciones pagado, por lo que las respuestas pueden totalizar más que las 23 organizaciones que informaron.

Organizaciones que ofrecieron vacaciones pagadas vs. 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 23. Diferencias en las tasas de vacantes y rotación según el tiempo de vacaciones pagado para los DSP

Ofrecieron tiempo de vacaciones pagado	N	Tasa de rotación	Rango	Tasa de Vacantes	Rango
Sí	23	13%	0%-30%	12%	0%-44%
No	10	16%	7%-25%	11%	<1%-26%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos.

Para las organizaciones que ofrecieron tiempo de vacaciones pagadas a sus DSP, la tasa de rotación fue ligeramente menor en comparación con aquellas que no ofrecieron este beneficio (13 % frente a 16 %). La tasa de vacantes fue similar entre las organizaciones que ofrecieron tiempo de vacaciones pagadas y las que no lo hicieron (12 % frente a 11 %).

Días por enfermedad pagados

El 82 % de las organizaciones ofrecieron tiempo por enfermedad pagado a algunos o a todos los DSP, durante el período del 01/07/24 al 31/12/24. Veintisiete organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para recibir este beneficio. Nueve organizaciones requerían que los DSP trabajaran a tiempo completo, 15 exigían que trabajaran una cantidad mínima de horas en un período definido, 14 requerían que los DSP tuvieran un tiempo mínimo de permanencia en la agencia y 19 informaron que todos los DSP eran elegibles.

Tabla 24. Tiempo por enfermedad pagado para los DSP

¿Su organización ofreció tiempo de enfermedad pagado a algunos o todos los DSP durante el 01/07/24 al 31/12/24?	N	Porcentaje
Sí	27	82%
No	6	18%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para recibir tiempo de enfermedad pagado? (Marque todo lo que corresponda)	N
Debe estar trabajando a tiempo completo.	9
Debe trabajar una cantidad mínima de tiempo en un período de tiempo definido (por ejemplo, 25 horas/semana, 18 días/mes, etc.)	15
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado.	14
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 27 organizaciones que informaron.

Organizaciones que ofrecieron días por enfermedad pagados vs. 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=27) y aquellas que no lo ofrecieron (N=6). Los resultados se muestran a continuación.

Tabla 25. 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	Tasa de Vacantes	Rango
Sí	27	13%	0%-31%	11%	0%-44%
No	6	18%	0%-25%	12%	0%-26%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos.

Para las organizaciones que ofrecieron tiempo por enfermedad pagado a sus DSP, la tasa de rotación fue menor en comparación con aquellas que no lo ofrecieron (13 % frente a 18 %). La tasa de vacantes fue similar entre las organizaciones que ofrecieron este beneficio y las que no (11 % frente a 12 %).

Días personales pagados

El 63 % de las organizaciones ofrecieron tiempo personal pagado a algunos o todos los DSP entre el 01/7/24 y el 31/12/24. Veinte organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para el tiempo personal pagado. Nueve organizaciones requerían que los DSP trabajaran a tiempo completo, 15 requerían que los DSP trabajaran una cantidad mínima de tiempo en un período definido, 15 requerían que los DSP estuvieran empleados en su agencia durante un período determinado, y 7 informaron que todos los DSP eran elegibles.

Tabla 26. Tiempo personal pagado para DSP

¿Su organización ofreció tiempo personal pagado a algunos o todos los DSP durante el período del 01/07/24 al 31/12/24?	N	Porcentaje
Sí	20	63%
No	12	37%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para recibir tiempo personal pagado? (Marque todo lo que corresponda)	N
Debe estar trabajando a tiempo completo	9
Debe trabajar una cantidad mínima de tiempo en un período definido (por ejemplo, 25 horas/semana, 18 días/mes, etc.)	15
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado.	15
Todos los DSP son elegibles	7

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 20 organizaciones que informaron.

Organizaciones que ofrecieron días personales pagados vs. aquellas que no lo ofrecieron

Se realizaron análisis adicionales para determinar si existían diferencias en las tasas de vacantes y rotación entre las organizaciones que ofrecieron tiempo personal pagado a los DSP (N=20) y las que no lo ofrecieron (N=12). Los resultados se muestran a continuación.

Tabla 27. Diferencias en las tasas de vacantes y rotación según el tiempo personal pagado para los DSP

Ofrecieron tiempo personal pagado	N	Tasa de rotación	Rango	Tasa de Vacantes	Rango
Sí	20	13%	0%-31%	12%	0%-44%
No	12	16%	0%-25%	11%	0%-26%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos.

Para las organizaciones que ofrecieron tiempo personal pagado a sus DSP, la tasa de rotación fue ligeramente menor en comparación con aquellas que no lo ofrecieron (13 % frente a 16 %). La tasa de vacantes fue similar entre las organizaciones que ofrecieron tiempo personal pagado y las que no lo hicieron (12 % frente a 11 %).

Seguro médico

Durante el período del 01/07/24 al 31/12/24, el 91 % de las organizaciones ofrecieron cobertura de seguro médico a algunos o todos sus DSP. Treinta organizaciones proporcionaron información detallada sobre los requisitos de elegibilidad para esta cobertura. De estas, 18 requerían que los DSP trabajaran a tiempo completo, 26 exigían que trabajaran una cantidad mínima de horas en un período definido y 23 requerían que los DSP estuvieran empleados en la agencia durante un cierto tiempo. Siete organizaciones indicaron que todos los DSP eran elegibles para la cobertura médica.

En total, 2,583 DSP eran elegibles para la cobertura de seguro médico a través de sus organizaciones, y 1,349 (41 % de todos los DSP) estaban inscritos en dicho seguro.

Tabla 28. Acceso al seguro médico para los DSP

¿Su organización ofreció cobertura de seguro de salud (médico) a algunos o todos los DSP durante el periodo del 01/07/24 al 31/12/24?	N	Porcentaje
Sí	30	91%
No	3	9%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para la cobertura de seguro de salud (médico)? (Marque todo lo que corresponda)	N
Debe estar trabajando a tiempo completo.	18
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.	23

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para la cobertura de seguro de salud (médico)? (Marque todo lo que corresponda)	N
Todos los DSP son elegibles	7

Durante el periodo del 01/07/ 24 al 31/12/24, ¿cuántos DSP eran elegibles para recibir seguro de salud a través de su organización?	
Informes totales de agencias	30
Número total de DSPs elegibles	2,583
Porcentaje de todos los DSPs elegibles	79% (2,583/3,275)

Durante el 01/07/24 al 31/12/24, ¿cuántos DSP estaban inscritos en un seguro de salud a través de su organización?	
Total	1,349
Porcentaje de DSPs elegibles inscritos	52% (1,349/2,583)
Porcentaje de todos los DSPs inscritos	41% (1349/3,275)

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 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 29. 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 01/07/24 al 31/12/24?	N	Porcentaje
Sí	23	70%
No/Sin respuesta	10	30%

¿Su organización ofreció cobertura dental a algunos o todos los DSP durante el periodo del 01/07/24 al 31/12/24?	N	Porcentaje
Sí	30	91%
No	3	9%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos.

Beneficios de jubilación

El 82 % de las organizaciones ofrecieron un plan de jubilación patrocinado por el empleador (como 401(k), 403(b) u otro plan) a algunos o todos los DSP durante el período del 01/07/24 al 31/12/24.

Veintisiete organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para recibir beneficios de jubilación. Seis organizaciones requerían que los DSP trabajaran a tiempo completo, 14 exigían que los DSP cumplieran con un mínimo de horas trabajadas en un período determinado, 17 requerían que los DSP tuvieran un tiempo mínimo de permanencia en la agencia, y 12 indicaron que todos los DSP eran elegibles.

Tabla 30. 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 01/07/24 al 31/12/24?	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.)	14
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado.	17
Todos los DSP son elegibles	12

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 94 % de las organizaciones ofrecieron otros beneficios no mencionados previamente a algunos o todos los Profesionales de Apoyo Directo (DSP) durante el período del 01/07/24 al 31/12/24.

Tabla 31. Otros beneficios ofrecidos a los DSP

¿Su organización ofreció algún otro beneficio a algunos o todos los DSP durante el período del 01/07/24 al 31/12/24?	N	Porcentaje
Sí	10	94%
No	2	6%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos.



Reclutamiento y Retención

Incentivo económico por referencias

Se les preguntó a las organizaciones si ofrecían algún incentivo económico o bono por recomendación a los DSP actuales para atraer nuevos candidatos. El 79 % de las organizaciones informó que ofreció un incentivo o bono por recomendación al personal DSP para incorporar nuevos reclutas.

Cuatro organizaciones reportaron que el monto del incentivo fue entre $151 y $200, doce organizaciones ofrecieron entre $201 y $500, ocho entre $501 y $1,000, y dos organizaciones ofrecieron más de $1,000.

Tabla 32. Uso de bonos por recomendación por parte de las organizaciones

¿Su agencia ofrece un incentivo económico o bono por recomendación al personal actual de DSP para atraer nuevos reclutas?	N	Porcentaje
Sí	26	79%
No	7	21%

¿Cuál es el monto del incentivo o bono por recomendación que obtienen los DSP actuales para atraer nuevos reclutas?	N
$1-$50	0
$51-$100	0
$101-$150	0
$151-$200	4
$201-$500	12
$501-$1,000	8
Más de $1,000	2
No sabe	0

Nota: 33 y 26 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 a los DSP. El 85 % de las organizaciones utilizó una vista previa realista del trabajo para los puestos de DSP, el 100 % proporcionó capacitación a los DSP sobre un código de ética, el 48 % implementó un "escalón DSP" para retener a los trabajadores altamente calificados en roles de DSP, el 64 % apoyó a los empleados para que obtuvieran credenciales a través de una organización profesional reconocida a nivel estatal o nacional, el 45 % ofreció bonos, estipendios o aumentos salariales a los DSP por completar o avanzar en el proceso de acreditación, el 73 % realizó encuestas de participación de empleados u otros esfuerzos dirigidos a evaluar la satisfacción y la experiencia de los DSP al trabajar para la agencia, el 82 % implementó programas de reconocimiento de empleados, tales como iniciativas para premiar a los DSP por logros, aniversarios y otros hitos, el 33 % incluyó a los DSP en la gobernanza de la agencia, y el 79 % exigió cualquier capacitación para los DSP que estuviera por encima de la que exigen las regulaciones estatales.

Tabla 33. 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)	Porcentaje
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	48%
Apoyo para obtener credenciales a través de una organización profesional estatal o nacional	64%
Bonificaciones, estipendios o aumentos para DSP por completar o avanzar en un proceso de acreditación (o pasos de un proceso de acreditación)	45%
Encuestas de participación de los empleados u otros esfuerzos dirigidos a evaluar la satisfacción y la experiencia de los DSP trabajando para la agencia	73%
Programas de reconocimiento de empleados, como recompensas a los DSP por logros, aniversarios y otros hitos	82%
Inclusión de los DSP en la gobernanza de la agencia	33%
Exigir capacitaciones adicionales para los DSP más allá de las requeridas por las regulaciones estatales.	79%

Nota: 33 organizaciones proporcionaron datos.



Supervisores de Primera Línea

Se les preguntó a las organizaciones cuántos Supervisores de Primera Línea (FLS, por sus siglas en inglés) tenían en su nómina al 31/12/24. El número total de FLS empleados en todas las organizaciones fue de 319. Casi la mitad (53 %) de las organizaciones informó que sus FLS reciben pago por hora, el 31 % tienen un salario fijo, y el 16 % tienen una combinación de pago por hora y salario.

Tabla 34. Número de supervisores de primera línea y cómo se les paga

¿Cuántos supervisores de primera línea había en su personal el 31/12/24?	
Total	319

¿Los supervisores de primera línea contratados 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.	53%
Todos los supervisores de primera línea son asalariados.	31%
A algunos supervisores de primera línea se les paga por horas y a otros se les paga un salario.	16%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos.

Rotación y vacantes de supervisores de primera línea

La tasa promedio de rotación de FLS durante el período del 01/07/24 al 31/12/24 fue del 6 % entre 24 organizaciones que proporcionaron datos (con un rango de 0 % a 40 %). La tasa promedio de vacantes para FLS fue del 10 % entre 19 organizaciones que reportaron esta información (con un rango de 0 % a 50 %).

Horas Extra de supervisores de primera línea

Se les preguntó a las organizaciones si los FLS recibieron pago adicional por horas extra durante el período del 01/07/24 al 31/12/24. El 50 % de las organizaciones informó que los FLS sí recibieron pago adicional por horas extra.

También se les preguntó cuántas horas extra pagaron a los FLS durante ese mismo período. El total de horas extra pagadas fue de 16,569, con un promedio de 975 horas (rango entre 32 y 3,304 horas).

Durante ese período, 175 FLS recibieron pago por horas extra, lo que representa el 55 % del total de FLS.

Tabla 35. Pago adicional para los FLS por horas extra

¿Recibieron los FLS pagos/salarios adicionales por horas extra durante el período del 01/07/24 al 31/12/24?	N	Porcentaje
Sí	16	50%
No	16	50%

¿Cuál fue el número total de horas extras que su agencia pagó a los supervisores de primera línea durante el 01/07/24 al 31/12/24?	
Total	16,569
Promedio	975
Rango	33-3,304

¿Cuántos supervisores de primera línea recibieron pago de horas extra de su agencia durante el 01/07/24 al 31/12/24?	
Total	175
% de todos los FLS	55%

Nota: 32, 15 y 32 organizaciones proporcionaron datos, respectivamente.

Organizaciones que pagaron horas extra a los FLS vs. aquellas que no lo hicieron

Para aquellas organizaciones que proporcionaron datos sobre la rotación y vacantes de FLS, se realizaron análisis adicionales para determinar si existían diferencias en las tasas de rotación de FLS entre las organizaciones que pagaron horas extra a los FLS (N=16) y aquellas que no lo hicieron (N=16). Los resultados se presentan a continuación.

Tabla 36. Diferencia en las tasas de rotación y vacantes para organizaciones que pagan horas extra a los FLS

Horas extras pagadas	N	Tasa de rotación (N=19)	Rango	Tasa de Vacantes (N=24)	Rango
Sí	16	7%	0%-25%	16%	0%-50%
No	16	5%	0%-40%	5%	0%-50%

Nota: 19 organizaciones proporcionaron datos sobre vacantes; 24 organizaciones proporcionaron datos sobre rotación.

En las organizaciones que pagaron horas extra a sus FLS, la tasa de rotación fue más alta que en aquellas que no ofrecieron este tipo de pago (7 % frente a 5 %). Además, las organizaciones que pagaron horas extra a los FLS también presentaron una tasa de vacantes significativamente mayor en comparación con las que no pagaron horas extra (16 % frente a 5 %).

Raza/etnicidad de los supervisores de primera línea

Se les preguntó a las organizaciones cuántos FLS en la nómina al 31/12/24 se identificaron como Nativo Americano/Alaska Nativo, Asiático, Afroamericano/Negro, Isleño del Pacífico, Blanco, Hispano/Latino, más de una raza/etnia, otra raza/etnia o desconocido. Las organizaciones informaron que el 3 % de los FLS en la nómina al 31/12/24 se identificaron como Nativo Americano/Alaska Nativo, menos del 1 % como Asiático, el 27 % como Afroamericano/Negro, 0 % como Isleño del Pacífico, el 58 % como Blanco, el 9 % como Hispano/Latino, el 3 % como más de una raza/etnia, 0 % como otra raza/etnia, y 0 % con información desconocida.

Tabla 37. Raza y etnia de los supervisores de primera línea

El 31/12/24, ¿cuántos FLS se identificaron como pertenecientes a cada uno de los siguientes grupos raciales o étnicos?	FLS N	Porcentaje de FLS	DSP N	Porcentaje de DSP	Censo de Población de RI 2020
Nativo Americano / Nativo de Alaska	9	3%	21	1%	<1%
Asiático	2	<1%	32	1%	4%
Negro/Afroamericano	84	27%	1,199	37%	6%
Isleño del Pacífico	0	0%	8	<1%	<1%
Blanco	184	58%	1,386	43%	71%
Hispano / Latino	28	9%	333	10%	17%
Más de una raza/etnia	9	3%	82	3%	9%
Otra raza/Etnia	0	0%	2	<1%	9%
Desconocido	0	0%	157	5%	n/a

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Cuando se compara la raza y etnia de los Profesionales de Apoyo Directo (DSP) y los Supervisores de Primera Línea (FLS), se observa que son similares, excepto por un porcentaje mucho más alto de DSP que se identifican como Afroamericanos/Negros, y un porcentaje más alto de FLS que se identifican como Blancos. Además, un mayor porcentaje de DSP tienen su raza y etnia desconocida para sus empleadores.

Comparado con los datos del Censo de EE. UU. de 2020 (https://dlt.ri.gov/labor-market-information/data-center/census-data), hay menos FLS que se identifican como Asiáticos, Blancos, Hispano/Latinos o como 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 FLS que se identifican como Afroamericanos/Negros en comparación con la población estatal.

Género de los supervisores de primera línea

Se les preguntó a las organizaciones cuántos Supervisores de Primera Línea (FLS) en la nómina al 31/12/24 se identificaron como masculinos, femeninos, no conformes con el género o desconocido. Las organizaciones informaron que el 26 % de los FLS en la nómina al 31/12/24 se identificaron como masculinos y el 74 % como femeninos. Al compararlo con los DSP, se observa que hay menos FLS masculinos.

Tabla 38. Género de los supervisores de primera línea (FLS)

El 31/12/24, ¿cuántos FLS se identificaron en cada uno de los siguientes grupos de género?	FLS N	Porcentaje de FLS	DSP N	Porcentaje de DSP
Masculino	81	26%	1,089	34%
Femenino	235	74%	2,045	63%
No conforme	0	0%	0	0%

El 31/12/24, ¿cuántos FLS se identificaron en cada uno de los siguientes grupos de género?	FLS N	Porcentaje de FLS	DSP N	Porcentaje de DSP
Desconocido	0	0%	86	3%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Edad de los supervisores de primera línea

Se les preguntó a las organizaciones cuántos FLS en la nómina al 31/12/24 se identificaban dentro de distintos grupos de edad. Las organizaciones informaron que el 0 % de los FLS tenía entre 15 y 20 años, el 13 % entre 21 y 30 años, el 21 % entre 31 y 40 años, el 30 % entre 41 y 50 años, el 24 % entre 51 y 60 años, el 9 % entre 61 y 70 años, el 2 % tenía 71 años o más, y el 1 % era desconocido. Cuatro organizaciones no pudieron proporcionar datos sobre los grupos de edad.

Al compararlos con los DSP, se observa que un mayor porcentaje de FLS tiene más de 40 años (65 % frente a 59 %). Sin embargo, una mayor proporción de DSP (13 %) tiene más de 61 años en comparación con los FLS (11 %).

Tabla 39. Edad de los Supervisores de Primera Línea (FLS)

El 31/12/24, ¿cuántos FLS había en cada uno de los siguientes grupos de edad?	FLS N	Porcentaje de FLS	DSP N	Porcentaje de DSP
15-20 años	0	0%	59	2%
21-30 años	39	13%	739	24%
31-40 años	63	21%	756	24%
41-50 años	90	30%	555	18%
51-60 años	74	24%	546	17%
61-70 años	27	9%	332	11%
71 + años	6	2%	59	2%
Desconocido	4	1%	79	3%

Nota: 4 organizaciones no pudieron proporcionar datos



Planificación ante emergencias y desastres

Se les preguntó a las organizaciones si contaban con planes de manejo de emergencias y/o preparación ante desastres para posibles evacuaciones futuras o órdenes de resguardo en el lugar (por ejemplo, relacionadas con huracanes, incendios o pandemias), y si dichos planes incluían acciones a seguir en caso de posibles escaseces de personal DSP. Treinta organizaciones (100 %) informaron tener un plan de manejo de emergencias y/o preparación ante desastres, y de esas, el 88 % (29 organizaciones) indicaron que su plan incluía medidas para enfrentar una posible escasez de personal DSP.

Tabla 40. Planes de gestión de desastres de la organización

¿Tiene su agencia un plan de manejo de emergencias y/o preparación ante 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

¿Incluye en el plan de manejo de emergencias y preparación ante desastres de su agencia acciones a tomar en caso de una posible escasez de personal DSP?	N
Sí	29
No	4

Tendencias de la Fuerza Laboral

Durante los últimos años, se ha recopilado información sobre la fuerza laboral en Rhode Island a través del monitor designado por la corte. Los datos correspondientes a los periodos de julio a diciembre de 2022 y de enero a junio de 2023 fueron recolectados directamente por el monitor de la corte a través de las organizaciones proveedoras. A partir del periodo de julio a diciembre de 2023, los datos se han recopilado mediante la herramienta SupportWise Data, parte de la iniciativa Direct Support Workforce Solutions. Para propósitos comparativos y de análisis de tendencias, se presentan aquí los datos recogidos por ambos métodos.

Al analizar tres de los indicadores laborales más relevantes (índice de rotación, tasa de vacantes y salarios), se observan tendencias alentadoras:

- El **índice de rotación** fue del 20.7 % al 31/12/2022, disminuyó al 16.6 % al 30/06/2023, se mantuvo relativamente estable en 16.9 % al 31/12/2023, descendió ligeramente al 15.1 % al 30/06/2024 y subió levemente a 16.9 % al 31/12/2024.
- La **tasa de vacantes** fue del 17.1 % al 31/12/2022, se mantuvo casi igual en 17.5 % al 30/06/2023, bajó al 14.0 % al 31/12/2023, al 11.9 % al 30/06/2024 y finalmente al 10.7 % al 31/12/2024.
- Los **salarios iniciales por hora** en todos los servicios y apoyos han aumentado de forma constante: $18.87 durante el periodo del 01/07/2022 al 31/12/2022, $20.25 del 01/07/2023 al 31/12/2023, $20.69 del 01/01/2024 al 30/06/2024, y $20.70 del 01/07/2024 al 31/12/2024.
- Los **salarios promedio por hora** también han mostrado un aumento continuo: $18.94 del 01/07/2022 al 31/12/2022, $20.82 del 01/07/2023 al 31/12/2023, $21.12 del 01/01/2024 al 30/06/2024 y $21.48 del 01/07/2024 al 31/12/2024.

Además, es importante destacar que el porcentaje de organizaciones que rechazaron referidos debido a la escasez de personal DSP ha disminuido considerablemente: del 63 % en el periodo de julio a diciembre de 2022 al 30 % en el periodo actual de julio a diciembre de 2024.

Tabla 41. Tendencias a lo largo del tiempo: Datos del personal DSP y FLS

	Datos recopilados mediante envío directo al monitor de la corte*		Datos recopilados a través del portal de datos SupportWise		
	Julio – diciembre 2022	Enero – junio 2023	Julio – diciembre 2023	Enero - junio 2024	Julio – diciembre 2024 (Periodo actual)
# Agencias que informan	32	32	34	33	33
Número de agencias que rechazaron referencias debido a problemas con el personal DSP	20 (63%)	13 (41%)	12 (35%)	11 (33&)	10 (33%)
Número total de DSP	2,771^	3,015	3,058	3,210	3,275
Diferencia en el número de DSPs entre el final y el inicio del período de datos (6 meses)	-55	+58	+45	+148	+35
Número de separaciones de DSP	573	503	518	485	554
Índice de rotación (separaciones/número de DSPs)	20.7%^^	16.6%	16.9%	15.1%	16.9%
Rotación temprana (% de separaciones de DSP dentro de los primeros 6 meses de permanencia)	—	--	37%	42%	35%
% de separaciones de DSP debido a despidos	—	—	32%	34%	26%
Total de puestos DSP a tiempo completo	2,328	2,464	2,592	2,657	2,668
Total de puestos DSP a medio tiempo	903	1,136	962	987	1,001
Vacantes DSP a tiempo completo	324	389	303	270	231
Vacantes DSP a medio tiempo	152	242	193	164	163
Total de vacantes	476	631	496	434	394
Tasa de vacantes (vacantes/número de puestos de DSP)	17.1%^^^	17.5%	14.0%	11.9%	10.7%
Salario inicial promedio de los DSP	$18.87	$18.43	$20.25	$20.69	$20.70
Salario promedio por hora de los DSP	$18.94	$18.97	$20.82	$21.12	$21.48
% del salario total horas extra	6.7%	10.8%	7.7%	$7.9%	11.8%
% de DSP que reciben horas extra	63%	64%	58%	55%	63%
DSP elegibles para seguro de salud	1,966	NA	2,657	2,555	2,583
DSP inscritos en el seguro de salud	1,089	NA	1,293	1,206	1,349
Número total de supervisores (FLS)	326	323	310	298	319
Índice de rotación de FLS (separaciones/número de FLS)	—	—	—	4%	6%
Tasa de vacantes de FLS (vacantes/número de puestos de FLS)	—	—	—	6%	10%
% Supervisores que reciben horas extras	59%	48%	49%	45%	55%

* NOTA: estos son datos históricos recopilados por el monitor de la corte 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. Aumentar el salario de los DSP siempre es positivo. Dicho esto, no es la única solución. Esto se evidencia en la variación de los índices de rotación, ya que algunos proveedores reportan un 0% de rotación de personal de apoyo directo (DSP), mientras que otros presentan un 31% (con un promedio del 17%). Esto indica que existen otros factores que influyen en la rotación dentro de las organizaciones proveedoras. Estas diferencias probablemente se deban a una combinación de prácticas ineficaces y a la cultura organizacional.

   Además, persiste una compresión salarial significativa entre quienes recién ingresan al campo y quienes tienen más tiempo trabajando. La diferencia entre el salario inicial y el salario promedio de un DSP es ahora de solo 78 centavos. Si una persona ha trabajado diez años en una organización y la diferencia entre su salario y el de alguien nuevo es menos de un dólar, eso no le hace sentir que su antigüedad sea valorada.

   Las organizaciones necesitan apoyo continuo para comprender mejor sus retos específicos y diseñar intervenciones adaptadas a ellos. Aumentos salariales que correspondan con el nivel de competencia adquirido pueden ayudar a reducir tanto la rotación como la compresión salarial. Esto frecuentemente se relaciona con la finalización de la capacitación inicial, la obtención de credenciales, o el avance a través de una carrera profesional estructurada.

   Cabe señalar que menos de la mitad (48%) de las organizaciones incluidas en este período de informe indicaron tener una carrera profesional estructurada; el 64% apoya al personal para que obtenga credenciales; y el 45% ofrece bonos, estipendios o aumentos salariales por la finalización de dichas credenciales. Sin embargo, actualmente no existe un programa estatal de credencialización que esté alineado con aumentos salariales por su cumplimiento.

2. Las organizaciones en Rhode Island que otorgan bonos salariales a sus DSPs presentan tasas de vacantes más bajas (9% en comparación con 15%). Casi dos tercios de las organizaciones ofrecieron algún tipo de bono salarial a sus empleados DSP. Específicamente, el 44% otorgó bonos por recomendación a empleados actuales, el 24% ofreció bonos por reconocimiento al desempeño, el 16% proporcionó bonos de contratación a nuevos empleados, el 16% otorgó bonos por años de servicio y el 28% ofreció otro tipo de bono. Los bonos por recomendación y de contratación son estrategias de reclutamiento útiles para abordar la rotación temprana y las vacantes, mientras que los bonos por reconocimiento al desempeño, años de servicio y otros tipos suelen utilizarse para mejorar la permanencia del personal. Es importante identificar qué tipos de bonos resultan más eficaces y asegurar que todos los empleadores de DSPs conozcan esta estrategia efectiva. Este es un tema que merece mayor exploración con los empleadores.

   La rotación temprana sigue siendo un desafío importante en Rhode Island, ya que el 72% de las desvinculaciones de DSP ocurre antes de que alcancen un año de permanencia en el cargo y el 35% se produce dentro de los primeros seis meses. Esta rotación temprana implica que se están invirtiendo recursos en empleados que dejan la organización antes de poder contribuir plenamente. Un número considerable de desvinculaciones se debe a despidos: en el ciclo más reciente de recolección de datos, el 26% de los DSPs que dejaron sus cargos fueron despedidos. Existen tres áreas clave que deben continuar explorándose con los empleadores:

1. mejorar los procesos de selección para asegurarse de que se elijan cuidadosamente candidatos con las habilidades necesarias para desempeñarse de manera eficaz en el rol de DSP;
2. analizar con los empleadores las razones detrás de los despidos; y
3. identificar causas sistémicas que puedan estar contribuyendo a estas desvinculaciones, como retrasos en las verificaciones de antecedentes u otros obstáculos.

   Además, la implementación de técnicas de selección como entrevistas conductuales estructuradas y el uso adecuado de Vistas Previas Realistas del Trabajo/Realistic Job Previews (RJPs, por sus siglas en inglés) puede ayudar a contratar empleados con mayor probabilidad de permanencia. Según los datos disponibles, el 85% de las organizaciones en Rhode Island indica que ya utiliza RJP. Es importante seguir perfeccionando esta práctica, asegurando su uso correcto y fomentando el uso de la Vista Previa Realista del Trabajo desarrollada específicamente para Rhode Island.

4. Existe una preocupación continua y significativa respecto al bajo porcentaje de DSP inscritos en programas de seguro médico en Rhode Island. Aunque la mayoría de las organizaciones ofrecen seguro a sus empleados, solo el 41% de los DSP están inscritos y únicamente el 79% son siquiera elegibles para recibir este beneficio. Esta situación es alarmante, considerando que brindar atención directa es uno de los trabajos con mayor riesgo de lesiones y reclamaciones por compensación laboral. Además, dado que la mayoría de los DSP en EE.UU. son jefes de hogar solteros/as, es poco probable que accedan a un seguro a través de un cónyuge o pareja de vida. No se puede asumir que los DSP cuentan con cobertura médica por otros medios, ya que actualmente se desconoce esta información. Los beneficios no son realmente beneficiosos si los empleados no los utilizan. Por tanto, es fundamental comprender por qué los empleados no están utilizando el seguro médico proporcionado por sus empleadores y explorar de dónde obtienen cobertura, en caso de tenerla. Encontrar estrategias para ofrecer un seguro médico de bajo costo a los DSP en Rhode Island sigue siendo una prioridad.
5. Las organizaciones que ofrecen licencia por enfermedad pagada registran una menor rotación de DSP (13%) en comparación con aquellas que no ofrecen este beneficio (18%). De igual manera, las organizaciones que otorgan tiempo libre personal pagado también muestran una menor rotación (13%) en comparación con las que no lo hacen (16%). Se debe alentar a los empleadores a ofrecer licencia por enfermedad pagada y tiempo libre personal pagado para los DSPs. Además, se recomienda proporcionar capacitación y apoyo específicos a aquellas organizaciones que aún no ofrecen estos beneficios, incluyendo información sobre cómo funcionan, cómo aprovechar los fondos disponibles y cuáles son los resultados positivos asociados.
6. La fuerza laboral de apoyo directo en Rhode Island está envejeciendo. El 13% del profesional de apoyo directo (DSP) se encuentra cerca o más allá de la edad de jubilación. Esta es una rotación predecible, por lo que es fundamental recopilar datos que identifiquen cuántos DSP se jubilan cada año y continuar monitoreando las tendencias de edad. Se debe alentar a los proveedores a utilizar sus propios datos para identificar de forma proactiva esta reducción esperada en su fuerza laboral y desarrollar planes de sucesión o estrategias de reemplazo con anticipación.
7. Las tasas de vacantes han disminuido considerablemente, pasando del 17% al 11%. Sin embargo, muchas de estas vacantes se están cubriendo mediante el pago de horas extra a los DSP. Este enfoque tuvo un costo de más de 11 millones de dólares en el último ciclo de recolección de datos de seis meses y representó el 12% de los costos de nómina durante ese período. La rotación de personal es costosa, y los fondos utilizados para cubrir vacantes con horas extra podrían redirigirse a otras necesidades, como bonos, desarrollo profesional o aumentos salariales. Además, resultó sorprendente observar que, a pesar de la reducción en la tasa general de vacantes, los gastos por horas extra aumentaron ligeramente. Es necesario investigar más a fondo si las organizaciones con las tasas de vacantes más altas fueron también las que registraron un mayor porcentaje de gastos por horas extra, o si existen otras explicaciones. En algunos casos, las horas extra se utilizan como una estrategia de retención, por lo que es

importante comprender y diferenciar las causas de su uso.

8. Las vacantes también provocan que los supervisores de primera línea (FLS) cubran turnos como profesionales de apoyo directo (DSP). Las organizaciones que pagaron horas extra a los FLS presentaron tasas de vacantes significativamente más altas entre sus supervisores (16%) en comparación con aquellas que no ofrecieron esa compensación (5%). Cabe destacar que cada hora que un FLS dedica a la atención directa es una hora menos que puede dedicar al entrenamiento y acompañamiento de los DSP, especialmente durante el primer año, cuando los nuevos empleados necesitan más apoyo de su supervisor. Reducir la necesidad de que los FLS cubran funciones de atención directa permitirá que puedan enfocarse mejor en respaldar y retener al profesional de apoyo directo.
9. La mitad (50%) de las organizaciones ofrecieron pago de horas extra a los supervisores de primera línea (FLS). Continuar brindando oportunidades para que los FLS ganen más que los DSP es una estrategia clave de retención para este grupo de empleados, quienes frecuentemente trabajan más de 40 horas a la semana y son difíciles de reclutar y retener. La tasa promedio de rotación de FLS fue del 6%, mientras que la tasa promedio de vacantes fue del 10%. Ambas tasas aumentaron en comparación con el periodo anterior de recolección de datos de seis meses: la rotación aumentó un 2% y las vacantes un 4%, lo cual indica la necesidad de monitorear más de cerca esta tendencia creciente.
10. Aunque la tasa de vacantes continúa disminuyendo, el 30% de las organizaciones que participaron en el informe indicaron que aún tuvieron que rechazar o dejar de aceptar nuevas referencias de servicios debido a problemas de personal con los DSP. Es fundamental continuar identificando nuevas estrategias de mercadeo y oportunidades de reclutamiento, así como establecer trayectorias profesionales a nivel estatal que faciliten la incorporación a la fuerza laboral de apoyo directo. Estas acciones ayudarán a reducir aún más las tasas de vacantes y aumentar la capacidad para aceptar nuevas referencias de servicios.
11. Estos datos solo representan a los DSP empleados por organizaciones proveedoras y no incluyen a aquellos contratados directamente por personas que autodirigen sus servicios. Además, los datos únicamente reflejan a los DSP que brindan apoyo a adultos con discapacidades intelectuales y del desarrollo (IDD, por sus siglas en inglés), sin abarcar al profesional de apoyo directo (DSP) ni a los supervisores de primera línea (FLS) que ofrecen servicios y apoyos a niños con IDD. La Universidad de Minnesota está colaborando con socios clave en Rhode Island para ayudar a desarrollar procesos dentro del sistema SupportWise Data que permitan recopilar información tanto de servicios autodirigidos como de servicios dirigidos a niños. Esta ampliación permitirá comprender mejor el panorama completo de los DSP en Rhode Island y continuará respaldando al estado y a los empleadores en la toma de decisiones basadas en datos para mejorar el reclutamiento y la retención del personal.
12. La supervisión inadecuada o la falta de esta probablemente sea una de las razones por las que los DSP abandonan sus trabajos y puede contribuir a la rotación de personal en Rhode Island. Seguir perfeccionando las técnicas para seleccionar, capacitar y retener a los supervisores de primera línea (FLS) adecuados contribuirá a mejorar la retención del profesional de apoyo directo, generando así mayor estabilidad en la fuerza laboral y mejor calidad en los servicios para las personas apoyadas. Un ejemplo de buenas prácticas en la capacitación de supervisores es la Serie de Capacitación para Supervisores (“Supervisor Training Series”), patrocinada por CPNRI y facilitada por el equipo de Soluciones para la Fuerza Laboral de Apoyo Directo (“Direct Support Workforce Solutions”) de la Universidad de Minnesota, que busca aumentar la competencia de los FLS.
13. Los DSP son más diversos que la población general de Rhode Island y que sus supervisores. Por ello, es fundamental que los supervisores y gerentes de las organizaciones proveedoras reciban capacitación en competencia cultural y en prácticas culturalmente receptivas. Además, la Universidad de Minnesota trabajará con el Centro Sherlock y otros colaboradores clave en Rhode Island para asegurar que los recursos y materiales estén disponibles en español y en formatos alternativos. Enfocarse en prácticas culturalmente receptivas también beneficiará

a los empleadores al dirigir sus esfuerzos de reclutamiento de manera más efectiva.

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

Se ha brindado apoyo en Rhode Island para evolucionar la infraestructura necesaria para sostener y estabilizar la fuerza laboral de apoyo directo. A partir de 2021, los consultores de Soluciones para la Fuerza Laboral de Apoyo Directo de la Universidad de Minnesota y los entrenadores del Centro Sherlock proporcionaron apoyo y asistencia técnica intensiva a las organizaciones, identificando e implementando estrategias laborales informadas por los datos organizacionales y alineadas con las mejores prácticas. Once organizaciones han recibido consultas individualizadas a través de las fases de Descubrimiento, Planificación de Acción e Implementación. La Tabla 42 indica el año en que cada organización participó en las fases de Descubrimiento, Planificación de Acción e Implementación.

Tabla 42. Organizaciones que Recibieron Asistencia Técnica Intensiva

Año	Total de organizaciones que recibieron asistencia técnica intensiva *	Organizaciones en la Fase de Exploración o que ya la han completado	Organizaciones en la Fase de Planificación de Acciones e Implementación
2021	5	5	1
2022	5	5	4
2023	8	8	4
2024	11	11	9

*El total puede ser menor que el número total de organizaciones en las fases de Descubrimiento y de Planificación de Acciones e Implementación, ya que algunas organizaciones participaron en ambas fases durante el mismo año calendario.

Veinticinco organizaciones (incluidas las 11 que recibieron asistencia técnica intensiva) han participado en seminarios web sobre el desarrollo de la fuerza laboral, con el fin de fortalecer su aprendizaje sobre diversas estrategias para reclutar, seleccionar, capacitar y retener al profesional de apoyo directo que emplean. Los temas abordados en los seminarios web de 2023 y 2024 incluyen:

- Capacitación basada en competencias
- Acreditación y trayectorias profesionales
- Vista Previa Realista del Trabajo
- Descripciones de puestos y análisis de trabajo basados en competencias
- Compromiso del personal
- Evaluaciones de habilidades y revisiones de desempeño basadas en competencias
- Mercadeo para el reclutamiento
- Entrevistas conductuales estructuradas y elaboración de guías de evaluación

Se continúa brindando apoyo a las organizaciones para que comprendan sus indicadores clave relacionados con la fuerza laboral e implementen estrategias que les permitan abordar las tasas de rotación y vacantes de personal, a través de asistencia técnica intensiva, orientación personalizada y capacitación.

Tres grupos, compuestas por un total de 147 supervisores de 26 organizaciones, han completado la capacitación "Supervisión de las Habilidades Fundamentales / Foundational Skills in Supervision", una iniciativa colaborativa entre CPNRI, UMN ICI y DLT. Actualmente, un grupo adicional de 65 supervisores se encuentra en proceso de formación. De los primeros tres grupos, el 69% manifestó que es más probable que permanezcan en su organización o en su puesto gracias a la capacitación, y el 74% indicó que desempeñarán mejor su trabajo como resultado de la formación recibida.

Cuarenta supervisores de catorce organizaciones proveedoras continuaron su proceso de formación y completaron la serie de capacitaciones titulada "Desarrollando la Fuerza Laboral de Apoyo Directo". Otro grupo se encuentra actualmente en curso. Estas capacitaciones, que combinan aprendizaje presencial y virtual durante seis meses, se centran en aumentar la competencia de los supervisores para brindar mejor apoyo, mentoría, formación, desarrollo y retención a los profesionales de apoyo directo.

Además, dos capacitadores residentes en Rhode Island y empleados por organizaciones proveedoras participantes completaron su primer año de formación, con el fin de mantener los esfuerzos de capacitación para supervisores en todo el estado.

A nivel estatal, el Consejo de Coordinación de la Iniciativa Estatal de Fuerza Laboral de Rhode Island y sus grupos de trabajo correspondientes están desarrollando herramientas, procesos y recomendaciones que se alinean con prácticas laborales eficaces. La Universidad de Minnesota, en colaboración con BHDDH, el Centro Sherlock, CPNRI y otros aliados clave en Rhode Island, está apoyando la implementación y alineación de estas recomendaciones para ofrecer

recursos estatales a los empleadores de Profesionales de Apoyo Directo (DSP, por sus siglas en inglés) y Supervisores de Primera Línea (FLS, por sus siglas en inglés).

El Consejo de Coordinación trabaja para garantizar la implementación de las recomendaciones clave en materia de fuerza laboral identificadas en este informe. Este trabajo se lleva a cabo a través de grupos estatales organizados en torno a cinco áreas clave de la fuerza laboral:

- Datos e informes
- Política y voz del trabajador
- Marketing y reclutamiento
- Selección y retención
- Capacitación y desarrollo profesional

Cada grupo de trabajo está co-liderado por personas con liderazgo e interés activo en la Iniciativa Estatal de la Fuerza Laboral de Rhode Island, con el apoyo y orientación del equipo de fuerza laboral del Centro Sherlock y de consultores del equipo de Soluciones para la Fuerza Laboral de Apoyo Directo de la Universidad de Minnesota. Estos grupos utilizan los datos de los informes resumidos sobre la fuerza laboral y los comentarios de la comunidad para definir sus metas y objetivos cada año. A continuación, se presentan ejemplos de las actividades realizadas por cada grupo en años anteriores y su enfoque para el año 2025.

El grupo de trabajo de Datos e Informes se centró en la difusión de los resultados sobre la fuerza laboral y en el desarrollo de SupportWise Data. En 2024, brindaron revisiones e informes en lenguaje claro para los informes estatales correspondientes al período del 01/07/2024 al 31/12/2024. Además, junto con colaboradores clave, ofrecieron retroalimentación para el desarrollo de un modelo de recolección de datos dirigido a empleadores que autodirigen sus servicios. Otra de sus funciones ha sido proporcionar a los demás grupos de trabajo de Rhode Island métricas clave sobre la fuerza laboral para que las integren en sus labores específicas. En 2025, sus principales actividades se centran en la difusión de dos ciclos de recolección de datos sobre la fuerza laboral de los proveedores y en ampliar la recolección actual para incluir la implementación del enfoque de recolección de datos para la fuerza laboral que trabaja bajo el modelo de auto-dirección.

El grupo de trabajo de Orientación de Políticas y Voz del Trabajador desarrolló un folleto de reclutamiento para aquellas personas vinculadas a la fuerza laboral para que se unieran a la Iniciativa Estatal de Fuerza Laboral de Rhode Island (RISWI), realizó sesiones de escucha en todo Rhode Island y discutió diversos métodos para comunicarse con los DSP y otros profesionales. En 2025, utilizarán los resultados de estas sesiones de escucha para establecer metas con el fin de comprender mejor y obtener una mayor participación de voces diversas, ampliar la participación de los DSP en las actividades de la fuerza laboral a nivel estatal y desarrollar un plan anual de defensa de políticas, entre otras actividades.

El grupo de trabajo de Marketing y Reclutamiento centró sus esfuerzos en 2024 en la creación de Anuncios de Servicio Públicos/ Public Service Announments (PSA) y folletos de reclutamiento dirigidos para ampliar la conciencia sobre el rol de los DSP y la mensajería para que las organizaciones busquen caminos hacia nuevos empleados potenciales. Se identificaron barreras clave en los sistemas de empleo y los principales interesados comenzaron a trabajar en soluciones. En 2025, los objetivos del grupo de trabajo se centran en el lanzamiento de un kit de herramientas de marketing para el uso efectivo de folletos de reclutamiento y PSA, así como en aumentar la participación de grupos no explotados y las vías de empleo a través del compromiso con instituciones de educación superior y programas para estudiantes de secundaria.

Los objetivos del grupo de trabajo de Selección y Retención en 2024 incluyeron el desarrollo de descripciones de trabajos basadas en competencias, evaluaciones de habilidades, herramientas de entrevistas conductuales estructuradas y guías de puntuación, entrevistas y encuestas de permanencia, y compartir recomendaciones para el desarrollo de mentores pares. También proporcionaron comentarios sobre una Vista Previa Realista del Trabajo/Realistic Job Preview específico para el estado. En 2025, los objetivos del grupo de trabajo de Selección y Retención se centran en fortalecer la inversión de los empleadores en el uso de herramientas de selección y retención que se han recopilado, así como en un proceso de retroalimentación y la actualización de una lista de recursos para empleadores y DSP; colaborar con el grupo de trabajo de Capacitación y Desarrollo Profesional para recomendar un programa estatal de trayectoria profesional para DSP y FLS; y evaluar y monitorear los datos laborales a nivel estatal alineados con la adopción de estrategias de selección y retención, como los RJP, las trayectorias profesionales y las entrevistas conductuales estructuradas.

El grupo de trabajo Capacitación y Desarrollo Profesional desarrolló conjuntos de competencias específicos de Rhode Island para los Profesionales de Apoyo Directo (DSPs) y los Supervisores de Primera Línea (FLS), así como una guía de inducción y orientación para empleadores. En 2025, uno de sus objetivos se centra en la colaboración con el grupo de trabajo de Selección y Retención para recopilar información que permita formular recomendaciones sobre una trayectoria profesional y/o una credencial correspondiente para los DSP empleados, alineada con un conjunto de competencias específicas del estado para DSP y FLS. Además, el grupo de trabajo desarrollará una plantilla de orientación e inducción para los FLS como recurso estatal disponible para los empleadores.

Conclusión

Hay muchos motivos para sentirse optimista respecto a las mejoras logradas en Rhode Island en relación con la estabilidad de la fuerza laboral de apoyo directo. El enfoque a nivel de sistema, el compromiso del personal dentro de las organizaciones proveedoras, y la colaboración entre los aliados clave han sido fundamentales para los logros obtenidos hasta la fecha.

La tasa de rotación aumentó ligeramente en los últimos seis meses a 16.9%, pero aún se mantiene 4% por debajo del nivel registrado cuando se comenzó el seguimiento en 2022. La tasa de vacantes disminuyó de 11.9% a 10.7% en el mismo período y ha bajado al menos 7% desde 2022. Tanto el salario inicial promedio como el salario por hora aumentaron de $18.87 a $20.70 y de $18.94 a $21.48 respectivamente. En comparación con el período anterior de seis meses, el porcentaje de agencias que rechazaron derivaciones debido a la falta de personal DSP disminuyó de 33% a 30%. El número total de DSP empleados creció de 3,210 a 3,275. Además, hay más DSP elegibles y afiliados a un seguro médico.

A pesar de estos avances, es necesario continuar con el impulso y seguir monitoreando estas tendencias. En última instancia, se espera que a medida que este trabajo continúe, otros indicadores clave de la fuerza laboral también mejoren en todos los servicios y apoyos para personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo, sin importar su edad ni el tipo de servicios que reciban. Estos esfuerzos contribuirán a ofrecer servicios de mayor calidad a las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo 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 ID D: salarios, beneficios y estabilidad actuales. *DDI, 52*(5), 317–329. http://dx.doi.org/10.1352/1934-9556-52.5.317

Hall, S. A., Anderson, L. L., y Pettingell, S. L. (2024). El ciclo de rotación auto-perpetuado: Supervisores de primera lín ea y profesionales de apoyo directo reflexionan sobre sus causas e impactos. *Inclusión, 12*(3), 182–185. https://doi.org/10.1352/2326-6988-12.3.172

Hall, S. A., Anderson, L. L., Pettingell, S. L., Zhang, A., Bershadsky, J., Hewitt, A., & Smith, J. (2022). Perspectivas de los profesionales de apoyo directo y supervisores de primera línea sobre la vida laboral durante una pandemia. *Inclusión, 10*(4), 314–326. https://doi.org/10.1352/2326-6988-10.4.314

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

National Core Indicators Intellectual and Developmental Disabilities. (2024). *Indicadores Nacionales Básicos de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo: Informe de la Encuesta Nacional sobre la Fuerza Laboral 2023.* https://idd.nationalcoreindicators.org/survey-reports-insights/

PHI. (2021). Trabajadores de atención directa en los Estados Unidos: Datos clave. *PHI Cuidado de Calidad 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., & 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 EE. UU. 2020. https://dlt.ri.gov/labor-market-information/data-center/census-data Departamento de Trabajo de los EE. UU.

Reglamento Final: Restauración y Extensión de las Protecciones de Horas Extras (2024). https://www.dol.gov/agencies/whd/overtime/rulemaking.