



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

Encuesta de Personal para Autodirección, 2026

Preparado para el Consejo Coordinador de RISWI y sus principales colaboradores



Agradecemos a los empleadores que se autodirigen en Rhode Island, a RIPIN, a la Coalición de Autodirección, a Advocates in Action, a Best Life Rhode Island, a LAZO, al Centro Paul V. Sherlock on Disabilities / Rhode Island College, y al Departamento de Atención Médica Conductual, Discapacidades del Desarrollo y Hospitales (BHDDH) por su continua colaboración y alianza. Extendemos un agradecimiento especial a RIPIN por brindar la oportunidad y el apoyo para recopilar datos de la encuesta en su 2ª Conferencia Anual de Apoyos Autodirigidos de RIPIN.

La cita recomendada para este informe es:

Bershadsky, J., Pettingell, S. (2026). *Rhode Island Statewide Workforce Initiative (RISWI): Self-Direction Staffing Survey, 2026*. University of Minnesota, Institute on Community Integration.

Este informe fue financiado por el Departamento de Trabajo y Capacitación (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 la Subvención #90RTCP0011-01-00 otorgado al Centro de Investigación y Capacitación para la Vida Comunitaria del 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 necesariamente representan la política o posición oficial del DLT de Rhode Island, BHDDH, el Instituto de Integración Comunitaria (ICI, por sus siglas en inglés) o la Universidad de Minnesota.

La Universidad de Minnesota es una institución que ofrece igualdad de oportunidades en educación y empleo. Este documento está disponible en formatos alternativos si se solicita.



Introducción

Los apoyos autodirigidos permiten que las personas elijan y contraten a sus propios profesionales de apoyo directo (DSP, por sus siglas en inglés). Ellos deciden quién les brinda apoyo, qué tareas se incluyen y cuándo se realizan los servicios, ofreciendo una mayor flexibilidad y control personal. Sin embargo, este modelo también implica que las personas asumen responsabilidades que normalmente están a cargo de las agencias de servicios, como reclutar, contratar, capacitar, programar y pagar a los DSP.

Durante varios años, Rhode Island ha recopilado datos sobre la fuerza laboral para comprender mejor la efectividad y estabilidad del personal de apoyo directo. Esta información ha ayudado al estado a monitorear el progreso e identificar desafíos continuos, pero se ha limitado en gran medida a los datos de las agencias proveedoras. No se había recopilado información comparable de manera sistemática a partir de las personas que autodirigen sus servicios y actúan como empleadoras de DSP.

Para llenar este vacío, el estado se asoció con actores clave y con el Instituto de Integración Comunitaria de la Universidad de Minnesota para desarrollar y probar la Encuesta de Personal de Autodirección de Rhode Island.

La Encuesta de Personal de Autodirección se probó por primera vez en julio de 2025 para evaluar preguntas relacionadas con la fuerza laboral y determinar si la encuesta arrojaba hallazgos claros e informativos.

Con base en los resultados y en los comentarios de los encuestados, la encuesta fue revisada después de la prueba inicial.

La 2ª Conferencia Anual de Apoyos Autodirigidos de RIPIN brindó otra oportunidad diferente para una segunda ronda de recolección de datos utilizando la Encuesta de Personal de Autodirección. La Universidad de Minnesota instaló un puesto en la conferencia donde los asistentes pudieron conocer la encuesta y responderla.

Al igual que en la primera ronda, la segunda ronda de la Encuesta de Personal de Autodirección se realizó en línea utilizando Qualtrics. Los encuestados podían acceder a la encuesta mediante un enlace anónimo o un código QR, y podían completarla en un iPad, computadora u otro dispositivo móvil. Estaba abierta a personas que autodirigen sus servicios, así como a familiares u otros que les ayudan y que podían responder en su nombre. En el puesto se entregaba un volante con información sobre la encuesta para que los encuestados se lo llevaran, si preferían completarla después de la conferencia. La encuesta y el volante informativo estaban disponibles tanto en inglés como en español.

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

La segunda ronda de la encuesta estuvo abierta del 20 de marzo al 10 de abril de 2026. RIPIN envió dos recordatorios por correo electrónico sobre la fecha límite a los asistentes a la conferencia.

Resultados de la encuesta

Nota de precaución: Los hallazgos de la segunda ronda de esta prueba piloto reflejan información temprana y autoinformada por los participantes de la encuesta. Los resultados no son representativos de todo el personal de autodirección en Rhode Island y no deben generalizarse a todo el sistema de autodirección. Estos datos tienen el único propósito de apoyar el aprendizaje y las pruebas, y no deben usarse para sacar conclusiones sobre la situación general del personal de autodirección en el estado.

Se recibió un total de 72 respuestas útiles en la segunda ronda de la encuesta. De esas respuestas, el 20% indicó que había respondido la encuesta en la prueba piloto inicial. El cincuenta y siete por ciento (41 respuestas) estaban asociadas con el mismo intermediario fiscal.

Encuestado:

- 15 (21%) - persona que se autodirige.
- 54 (75%) - familiar de la persona que se autodirige.
- 3 (4%) - otra persona.

Nº de empleados contratados:

- Promedio =3, rango 0 - 7

Tipo de personal:

- 29% - padres, 24% - otros miembros de la familia, 47% - personas no familiares.
- El 33% reportó tener solo familiares como personal, el 21% reportó no tener ningún familiar como personal, y el 46% reportó tener tantos familiares como personas no familiares como personal.

Antigüedad:

- Más del 50% del personal ha trabajado para la persona durante más de 2 años.

Salario:

- Promedio = \$27.12, rango \$21.00–\$45.00

- Para los encuestados que tenían solo familiares como personal, el salario promedio por hora fue de \$27.27.
- Para los encuestados que tenían solo personal no familiar, el salario promedio por hora fue de \$27.23.
- Para los encuestados que tenían tantos familiares como personal no familiar, el salario promedio por hora fue de \$27.30.

Horas extras:

- 10 (14%) pagaron horas extras a su personal.
- Para los encuestados que tenían solo familiares como personal, el 18% (4 personas) pagaron horas extras.
- Para los encuestados que tenían solo personal no familiar, el 0% pagó horas extras.
- Para los encuestados que tenían tanto familiares como personal no familiar, el 17% (5 personas) pagaron horas extras.

Beneficios:

- 7 (10%) de los encuestados ofrecieron seguro de salud a su personal; 6 dijeron que tenían personal inscrito.
- 8 (11%) ofrecieron otros beneficios; estos incluían pago por días festivos, millaje y tarjetas de gasolina.

Rotación:

- 50 (75%) no tuvieron rotación de personal en 12 meses.
- De los que tuvieron rotación, el rango fue de 17%–400%.
- El 21% del personal fue despedido, el resto (79%) renunció voluntariamente.

Vacantes:

- 30 (42%) están actualmente tratando de contratar más personal. La mayoría (21) están tratando de contratar a 1 persona.
- Para los encuestados que tenían solo familiares como personal, el 41% (9 personas) estaban tratando de contratar más personal.
- Para los encuestados que tenían solo personal no familiar, el 50% (7 personas) estaban tratando de contratar más personal.
- Para los encuestados que tenían tanto familiares como personal no familiar, el 40% (12 personas) estaban tratando de contratar más personal.



- La mayoría (16) están tratando de cubrir al menos 10 horas por semana.

Nuevas contrataciones:

- El 43% contrató nuevo personal en los últimos 12 meses.

Capacitación:

- Se preguntó a los encuestados si ofrecían capacitación a su personal. De los 70 encuestados que respondieron, el 41% indicó que ofrecía capacitación a su personal. Se proporcionó una variedad de capacitaciones, que incluían documentación, temas médicos, seguridad, comunicación, finanzas, capacitación sobre autismo, etc.

Comentarios adicionales:

También se compartieron diversos comentarios de respuesta abierta. En general, los encuestados continúan teniendo dificultades para encontrar y retener DSP. Muchos sintieron que se deberían mejorar las oportunidades de capacitación y optimizar la capacidad de ofrecer beneficios como tiempo libre pagado y seguro de salud. Expresaron preocupación por depender de cuidadores familiares, los límites en las horas de trabajo, y los niveles de pago y experiencia que no reflejan el valor del trabajo de los DSP.

Futuras consideraciones y Recomendaciones

Los datos sobre la fuerza laboral autodirigida recopilados en esta segunda ronda de este estudio piloto brindan información continua sobre el personal que proporciona apoyos y servicios a las personas que se autodirigen. Los encuestados fueron en su mayoría personas que no habían respondido la primera encuesta, y los resultados fueron consistentes entre ambas administraciones.

Los hallazgos son prometedores y notables; sin embargo, el tamaño de la muestra fue relativamente pequeño en comparación con el número total de personas que se autodirigen en Rhode Island. En particular, los tamaños de muestra pequeños impiden hacer comparaciones significativas entre subgrupos de empleadores que se autodirigen (por ejemplo, aquellos que tienen familiares como personal versus aquellos que no tienen ningún familiar como personal).

Obtener una comprensión más completa y precisa de la fuerza laboral que apoya a las personas que se autodirigen requerirá una recopilación continua de datos de un grupo más amplio de participantes. Los esfuerzos continuos en esta área son esenciales.

De cara al futuro, Rhode Island debería recopilar datos sobre el personal de autodirección con regularidad. Se deben considerar varias opciones.

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

La primera es incorporar la recopilación continua de datos sobre el personal de autodirección en las actividades existentes, como las reuniones de planificación centrada en la persona, los controles de rutina y las revisiones de servicios. Integrar la recopilación de datos en los flujos de trabajo estándar —en lugar de tratarla como una tarea separada— puede hacer que el proceso sea más eficiente, más consistente y más significativo. Para que este enfoque sea efectivo, el estado debe equipar al personal con orientación directa, herramientas prácticas y capacitación enfocada. Esto podría implicar proporcionar instrucciones breves y fáciles de seguir, o listas de verificación que aclaren qué datos recopilar, cuándo recopilarlos y cómo registrarlos. La integración de herramientas simples, como formularios digitales rápidos o indicadores integrados en los sistemas existentes, puede permitir que el personal recopile información sin problemas durante las interacciones cotidianas.

La capacitación debe cubrir tanto la mecánica de la recopilación de datos como su propósito más amplio, asegurando que el personal reconozca cómo dicha recopilación contribuye a ofrecer mejores servicios y a lograr mejores resultados. Compartir regularmente resúmenes concisos de datos con los equipos puede resaltar aún más su importancia y fomentar su uso constante.

El segundo enfoque podría ser utilizar un evento o eventos estatales, como la Conferencia Anual de Apoyos Autodirigidos de RIPIN, como mecanismo para recopilar datos de los asistentes. Las lecciones aprendidas del esfuerzo de recopilación de datos de este año mejorarían la gestión de la encuesta y aumentarían la participación en los próximos años.

Más allá de estas opciones, es importante explorar enfoques adicionales de recopilación de datos que puedan involucrar a una población más amplia y representativa de personas que autodirigen sus servicios. Recopilar información de manera regular y recurrente permite rastrear los cambios a lo largo del tiempo y brinda al estado una visión más profunda e integral de los desafíos persistentes de personal y las oportunidades de mejora dentro de la autodirección.