



Iniciativa Estatal de la Fuerza Laboral de Rhode Island

Resumen de los Datos de la Fuerza Laboral de SupportWise

Informe de lectura fácil: enero–junio de 2025

Este reporte es acerca de personas que apoyan a adultos con discapacidades intelectuales y del desarrollo (IDD, por sus siglas en inglés) en Rhode Island.

Comparte información sobre los profesionales de apoyo directo (DSP, por sus siglas en inglés) y los supervisores de primera línea (FLS, por sus siglas en inglés) que trabajan para las agencias proveedoras.

El objetivo es ver si los esfuerzos a nivel estatal de Rhode Island están ayudando a los puestos de trabajo de DSP a ser más fuertes y más estables.

Sobre los Empleadores

Treinta y dos organizaciones proveedoras en Rhode Island compartieron sus datos para este informe. Todas ellas atienden a personas con IDD. La mayoría ofrece apoyo en diferentes escenarios, incluyendo hogares y programas comunitarios. El 69% de las organizaciones proporcionaron apoyo residencial, lo que significa que ayudan a las personas que viven en hogares grupales o proveedores de vivienda. El 63% proporcionó apoyo a domicilio en los hogares de las personas, y casi todos (97%) ofrecieron apoyo no residencial, como programas de empleo o programas diurnos de empleo.

Algunas agencias todavía han tenido que limitar los nuevos casos de referencias debido a la escasez de personal. Entre enero y junio de 2025, el 37 % de las organizaciones declararon haber rechazado o dejado de aceptar nuevas referencias de servicios. Aunque se trata de un pequeño incremento del 33% a mediados de 2024, sigue siendo mejor que en 2022, cuando el 63% de las organizaciones tuvieron que rechazar a las personas.

Sobre las Personas

Las agencias informaron que 2,676 personas estaban recibiendo servicios al 30 de junio de 2025, lo cual es 21 menos que el 1 de enero.

Sobre los profesionales de apoyo directo (DSP)

Para el 30 de junio de 2025, había 3.078 profesionales de apoyo directo (DSP) trabajando para estas organizaciones. Más de la mitad de estos DSP eran mujeres (62%). La mayoría de los DSP se distribuían principalmente en grupos raciales/étnicos como negros/afroamericanos (39%), blancos (41%) o hispanos/latinos (9%). La mayoría de los DSP oscilan entre 21 y 50 años (68%). Aproximadamente uno de cada cuatro DSP (25%) llevaba menos de un año en su trabajo. Casi tres de cada diez (29%) habían trabajado entre uno y tres años. Casi la mitad (46%) tenía una antigüedad superior a tres años.

¿Cuánto ganaban los DSP?

Generalmente, los profesionales de apoyo directo (DSP) comienzan con un salario de \$20.87 por hora. Esta cifra representa un incremento frente a los \$18.87 de 2022 y a los \$20.69 de 2024. El salario promedio para todos los DSP es de \$21.77 por hora, también en aumento desde los \$18.94 en 2022 y los \$21.12 en 2024. Es notable que la diferencia salarial entre los DSP nuevos y los experimentados es pequeña, inferior a un dólar por hora. Muchos DSP complementan sus ingresos; aproximadamente el 65% realizó horas extras, las cuales constituyeron el 10% de la masa salarial total. Además, casi la mitad de las organizaciones (47%) otorgó bonificaciones, como incentivos por referir nuevo personal o reconocimientos por buen desempeño, que en su mayoría oscilaron entre \$200 y \$500 o más.

Renuncia de DSP y Empleos sin Cubrir

Algunos DSP dejaron sus empleos a principios de 2025. Aproximadamente el 16% de los DSP renunció, una cifra ligeramente mejor que en 2022, cuando renunció el 21%, y similar a mediados de 2024 (15%). También hubo puestos sin cubrir; alrededor del 13.4% de las posiciones para DSP estaban vacantes. Esto representa un ligero aumento frente a 2024 (11.9%), pero una mejora comparado con 2022 (17%). Muchos de los DSP que se fueron lo hicieron de manera muy temprana: cerca del 37% de quienes renunciaron habían trabajado solo seis meses o menos. En general, el número total de DSP disminuyó en 55 entre enero y junio de 2025.

Tiempo Libre Pagado y Otros Beneficios

Casi todas las agencias ofrecían tiempo libre pagado (97%). La mayoría también ofrecía seguro médico (91%), aunque solo alrededor del 45% de los DSP se inscribió en este beneficio. Un 94% de las agencias ofrecía cobertura dental, un 72% cobertura visual y un 84% planes de jubilación. Muchas agencias también proporcionaban otros beneficios, como ayuda para matrícula educativa, seguro por incapacidad y Programas de Asistencia al Empleado (EAP, por sus siglas en inglés).

¿Qué hicieron los empleadores para contratar y retener a los DSP?

Las agencias utilizaron diversas estrategias para contratar y retener a los Profesionales de Apoyo Directo (DSP) entre enero y junio de 2025:

- El 91% ofreció una pre-visualización realista del puesto, para que los candidatos comprendieran mejor las responsabilidades del trabajo.
- El 100% capacitó a los DSP en un código de ética.
- El 44% utilizó una escala de desarrollo profesional para ayudar a los DSP más capacitados a avanzar en sus roles.
- El 72% apoyó a los DSP para obtener certificaciones de organizaciones estatales o nacionales.

- El 38% otorgó bonificaciones, estipendios o aumentos salariales por completar etapas de certificación.
- El 78% consultó a los DSP sobre su experiencia laboral mediante encuestas u otros mecanismos de retroalimentación.
- El 84% contaba con programas de reconocimiento para recompensar logros e hitos profesionales.
- El 38% involucró a los DSP en la toma de decisiones de la agencia.
- El 84% requirió capacitación adicional más allá de lo exigido por el estado.

La mayoría de las agencias se centraron en la capacitación, el reconocimiento y el desarrollo profesional para ayudar a los DSP a permanecer en sus puestos y sentirse valorados.

Sobre los Supervisores de Primera Línea (FLS)

Había 332 Supervisores de Primera Línea (FLS) trabajando en todas las agencias. La mayoría eran mujeres (74%) y más de la mitad eran de raza blanca (57%). Aproximadamente el 14% dejó su puesto a principios de 2025, lo que indica una tasa de rotación mayor que a finales de 2024 (6%). Al mismo tiempo, alrededor del 6% de los puestos de FLS estaban vacantes, un porcentaje similar al del año anterior. Más de la mitad (56%) trabajó horas extras. En cuanto a la edad, los FLS suelen ser mayores que los DSP: aproximadamente el 63% tiene más de 40 años.

¿Cómo se les paga a los Supervisores de Primera Línea (FLS)?

La mayoría de las agencias pagan a sus Supervisores de Primera Línea por hora, lo que significa que pueden recibir pago por horas extras. El 51% de las agencias paga a todos sus supervisores por hora. Algunas agencias, en cambio, pagan a sus supervisores un salario fijo, por lo que no reciben compensación por horas extras; esto ocurre en el 39% de las agencias. Un pequeño porcentaje de organizaciones (10%) utiliza ambos sistemas, donde algunos supervisores son por hora y otros tienen salario fijo.

Horas Extras de los Supervisores de Primera Línea (FLS)

Algunas agencias pagan un monto adicional a los Supervisores de Primera Línea cuando trabajan más de sus horas normales. Entre enero y junio de 2025:

- El 44% de las agencias respondió "Sí", los supervisores recibieron pago adicional por horas extras.
- El 56% respondió "No", los supervisores no recibieron pago adicional por horas extras.

En total, las agencias pagaron 17,939 horas extras durante este período. El promedio fue de 1,196 horas por agencia, aunque algunas pagaron tan solo 6 horas y otras hasta 3,690 horas.

Aproximadamente 186 supervisores (el 56% del total) recibieron pago por horas extras durante este tiempo.

Planificación para Emergencias y Desastres

Se consultó a las organizaciones si contaban con planes para emergencias o desastres, como huracanes, incendios o pandemias. Estos planes detallan los procedimientos a seguir si las personas necesitaban evacuación o debían resguardarse en el lugar.

Todas las organizaciones (100%) informaron contar con un plan de emergencia o desastre. La mayoría de estos planes (88%) también incluyen protocolos específicos para actuar en caso de escasez de personal DSP, detallando los pasos a seguir si no hay suficientes profesionales para cubrir los turnos.

Tendencias de la Fuerza Laboral

Al observar tres indicadores clave —la tasa de rotación, la tasa de vacantes y los salarios— la tendencia general muestra una mejora constante.

- La tasa de rotación, es decir, la proporción de DSP que dejan su empleo, ha disminuido con el tiempo. Se situó en torno al 21% a finales de 2022 y bajó al 16% en junio de 2025. Esto significa que más DSP permanecen en sus puestos por más tiempo.
- Las tasas de vacantes, o el número de puestos de DSP sin cubrir, también han mejorado. Pasaron del 17% en 2022 a aproximadamente 13% a mediados de 2025. Menos puestos vacantes implica que se están llenando más posiciones, aunque algunas organizaciones aún tienen dificultades para encontrar suficiente personal.
- Los salarios han seguido aumentando cada año. La remuneración inicial promedio para los DSP subió de \$18.87 por hora en 2022 a \$20.87 en 2025. El salario promedio general aumentó de \$18.94 en 2022 a \$21.77 en 2025.

En general, estas tendencias muestran que la fuerza laboral de Rhode Island se está volviendo más estable, la remuneración está mejorando y menos DSP están dejando sus empleos.

Situación Actual

La Universidad de Minnesota (UMN) está colaborando con equipos locales, como el Centro Sherlock, para abordar los problemas relacionados con los puestos de apoyo (los DSP).

Acciones Implementadas:

- Capacitación de Líderes Locales: La UMN está capacitando a personal local ("entrenadores laborales") para garantizar la continuidad de este trabajo de apoyo en Rhode Island.
- Asistencia Intensiva: Nueve organizaciones recibieron asesoría especializada para ayudarlas a retener a sus trabajadores por más tiempo y llenar las vacantes más rápidamente.
- Nuevas Herramientas de Contratación: La UMN finalizó nuevos carteles y anuncios y está impulsando a los empleadores a utilizar una "pre-visualización realista del puesto" para evitar que las personas renuncien poco después de comenzar.
- Profesionalización del Cargo: Se redactó un plan para un nuevo programa de certificación a nivel estatal, con el fin de dar mayor reconocimiento a la labor del DSP y ayudar a retener al personal experimentado.
- Mejora de las Habilidades de Supervisión: Se iniciaron nuevos cursos para supervisores para mejorar sus competencias. Esta formación está dando resultados: el 69% de quienes la completaron afirmaron que ahora es más probable que permanezcan en su trabajo.

- Planificación Estatal: Un grupo amplio (el Consejo de Coordinación) está dirigiendo el trabajo en cinco áreas clave a través de equipos más pequeños llamados Grupos de Trabajo:
 - Datos e informes
 - Orientación en políticas y voz de los trabajadores
 - Mercadeo y reclutamiento
 - Selección y retención
 - Capacitación y desarrollo profesional

Todos estos esfuerzos continuarán, y los equipos seguirán monitoreando los datos para identificar las estrategias más efectivas.

Reflexiones Finales

¡El trabajo para consolidar los puestos de los DSP en Rhode Island sigue mejorando! Este éxito es el resultado de una colaboración en todo el sistema. En general, los números son alentadores, especialmente porque la tasa de rotación (personas que renuncian) ha disminuido. Los salarios también siguen aumentando de manera constante y más DSP están recibiendo seguro médico. Sin embargo, aún persisten desafíos: la tasa de vacantes (puestos sin cubrir) aumentó y más agencias tuvieron que rechazar a nuevas personas por falta de personal suficiente. Es fundamental seguir monitoreando estos indicadores, ayudar a las organizaciones a comprender sus datos laborales y continuar trabajando para mejorar los servicios para todas las personas con discapacidades en Rhode Island.



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

