



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

Resumen de datos de la Fuerza Laboral de SupportWise e
Implicaciones para el Periodo: 1 de julio–31 de diciembre de 2025

Preparado para el Consejo de Coordinación de la Iniciativa de la Fuerza Laboral Estatal dado para el Consejo de Coordinación de la Iniciativa de la Fuerza Laboral Estatal de Rhode Island y los colaboradores comunitarios y los colaboradores comunitarios



Agradecemos 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 en el Rhode Island College, y al Departamento de Atención Médica Conductual, Discapacidades del Desarrollo y Hospitales (BHDDH) por su colaboración en la recopilación y el informe de estos datos.

También agradecemos a Elevance Health por su apoyo en el desarrollo de SupportWise Data.

La cita recomendada para este informe es:

Pettingell, S. L., Bershadsky, J., Sanders, M., Foss, K., Hewitt, A., Kleist, B. (2026). *Rhode Island Statewide Workforce Initiative: SupportWise Workforce Data Summary and Implications for Reporting Period July 1, 2025 – December 31, 2025*. University of Minnesota, Institute on Community Integration.

Este informe fue financiado por el Departamento de Trabajo y Capacitación (DLT) de Rhode Island - Real Jobs Rhode Island, el Departamento de Atención Conductual, Discapacidades del Desarrollo y Hospitales (BHDDH) y la subvención N° 90RTCP0011-01-00 otorga al Centro de Investigación y Capacitación para la Vida en la Comunidad del Instituto Nacional de Investigación sobre Discapacidad, Vida Independiente y Rehabilitación (NIDILRR), del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos. Los puntos de vista u opiniones expresados en este documento no necesariamente representan la política ni la posición del DLT de Rhode Island, BHDDH, el Instituto de Integración Comunitaria (ICI), o la Universidad de Minnesota.

Índice de Contenidos

Propósito.....	1
Introducción & antecedentes	1
¿Quién está representado en los datos?	2
Resultados laborales más recientes.....	2
Número de personal en nómina	2
<i>DSP</i>	2
<i>FLS</i>	3
Número de personas que reciben apoyo	3
Organizaciones que No aceptan referencias de servicios	3
Demografía del personal.....	3
<i>Raza y Etnicidad</i>	3
<i>Género</i>	4
<i>Edad</i>	4
Antigüedad del personal	5
Retención y vacantes del personal.....	6
<i>Tasas de vacantes y rotación de DSP</i>	6
<i>Tasas de vacantes y rotación de FLS</i>	7
Salarios y sueldos del personal	8
<i>Horas extras del personal</i>	9
Bonificaciones y beneficios de los DSP.....	10
<i>Bonificaciones</i>	10
<i>Beneficios</i>	10
Organizaciones que No aceptan referencias de Servicios	11
Retención y vacantes del personal.....	11
<i>Vacantes y rotación de DSP</i>	11
<i>FLS Vacantes y rotación de FLS</i>	13
Salarios, horas extras y beneficios del personal	14
<i>Salarios y sueldos</i>	14
<i>Horas extras</i>	16
<i>Beneficios de los DSP</i>	17
Implicaciones y Recomendaciones.....	18
Reclutamiento y marketing.....	18
Selección y retención	18
Capacitación y desarrollo profesional	18
Orientación de políticas y voz del trabajador	19
Datos e Informes.....	19
Otras recomendaciones No relacionadas con grupos de trabajo	20
Conclusión.....	20

Referencias 21

Apéndice A 22

 Organizaciones que dieron bonificaciones salariales a los DSP frente a las que No lo hicieron..... 22

 Organizaciones que ofrecieron tiempo de vacaciones pagado a los DSP frente
a las que No lo hicieron 22

 Organizaciones que ofrecieron tiempo por enfermedad pagado a los DSP frente
a las que No lo hicieron 23

 Organizaciones que ofrecieron tiempo personal pagado a los DSP frente a las que No lo hicieron.... 23

 Organizaciones que ofrecieron seguro de salud (médico) a los DSP frente a las que No lo hicieron... 24

 Organizaciones que pagaron horas extras a los FLS frente a las que No lo hicieron 24



Propósito

El propósito de este informe es proporcionar una descripción general de los datos agregados sobre la fuerza laboral de las organizaciones proveedoras, incluidos sus aspectos positivos y las áreas de crecimiento a nivel estatal. Al examinar estos datos anualmente a nivel estatal, el informe permite al Consejo Coordinador de la Iniciativa Estatal de la Fuerza Laboral de Rhode Island y a sus Colaboradores Comunitarios identificar tendencias a lo largo del tiempo, comparar avances y comprender mejor los desafíos y oportunidades sistémicos dentro de la fuerza laboral. Este informe documenta los principales datos y tendencias relacionados con la fuerza laboral con el fin de orientar los próximos pasos de la Iniciativa Estatal de la Fuerza Laboral de Rhode Island y apoyar la toma de decisiones basada en datos a medida que los grupos de trabajo y el consejo coordinador identifican prioridades. Asimismo, sirve como un recurso útil para responsables de políticas públicas y funcionarios electos, líderes organizacionales, defensores, profesionales de apoyo directo y otros grupos de interés clave. Para preguntas o un análisis de datos más detallado, comuníquese con riswi@umn.edu.

Introducción & antecedentes

En 2013, el Departamento de Justicia investigó los servicios de Rhode Island para personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (IDD), lo que llevó a un Decreto de Consentimiento en 2014. El decreto requería que todas las personas con IDD en Rhode Island pudieran tener empleos, ser parte de entornos comunitarios integrados y tomar sus propias decisiones de vida. El Decreto de Consentimiento reconoció que el logro de estos resultados depende de una fuerza laboral de profesionales de apoyo directo (DSP) bien capacitada y estable. En 2021, Rhode Island comenzó a desarrollar un plan para fortalecer la estabilidad de la fuerza laboral de DSP. Se estableció un Consejo de Coordinación Estatal, junto con cinco grupos de trabajo, para guiar los esfuerzos de Rhode Island. Los grupos de trabajo actuales incluyen:

- Datos e informes
- Orientación de políticas y voz del trabajador
- Marketing y reclutamiento
- Selección de retención
- Capacitación y desarrollo profesional

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

Este trabajo es un esfuerzo colaborativo que involucra a múltiples partes interesadas que trabajan juntas para cumplir con los requisitos del plan, incluido el Instituto de Integración Comunitaria de la Universidad de Minnesota y el Centro Paul V. Sherlock on Disabilities del Rhode Island College, con el apoyo de los empleadores de DSP y otros interesados en mejorar la retención de la fuerza laboral. Como parte de este plan, la recopilación y el informe de datos de la fuerza laboral se identificaron como un requisito clave. Este informe resume los datos del ciclo de recopilación de datos más reciente, del 1 de julio de 2025 al 31 de diciembre de 2025, y examina las tendencias de la fuerza laboral durante los últimos años.

¿Quién está representado en los datos?

Las organizaciones de Rhode Island que brindan servicios a adultos con IDD han estado informando sus datos de fuerza laboral durante varios años. Los empleadores autodirigidos completaron una encuesta de fuerza laboral separada que se probó el año pasado, y los resultados se resumen en un informe separado con recomendaciones.

Para este informe, se pidió a las organizaciones proveedoras que proporcionaran sus datos de fuerza laboral del 1 de julio de 2025 al 31 de diciembre de 2025, utilizando SupportWise Data (Universidad de Minnesota, Instituto de Integración Comunitaria, 2026). Un total de 32 de las 34 organizaciones proveedoras de IDD de Rhode Island respondieron.¹

Las organizaciones informaron sobre los tipos de servicios que brindaban a adultos con IDD al 31 de diciembre de 2025, incluidos apoyos no residenciales, apoyos en el hogar y/o apoyos residenciales. Casi

todas (91%) las organizaciones informaron proporcionar apoyos no residenciales, más de la mitad (59%) apoyos en el hogar, y el 69% apoyos residenciales.

Resultados laborales más recientes

Esta sección proporciona una visión general de los datos más recientes de la fuerza laboral, del 7 de julio de 2025 al 31 de diciembre de 2025. Los datos a continuación destacan indicadores clave y ofrecen una captura instantánea del estado actual de la fuerza laboral en las organizaciones participantes en Rhode Island. Los datos incluyen información sobre los profesionales de apoyo directo (DSP) y sus supervisores directos (supervisores de primera línea (FLS) que están empleados por las organizaciones participantes.

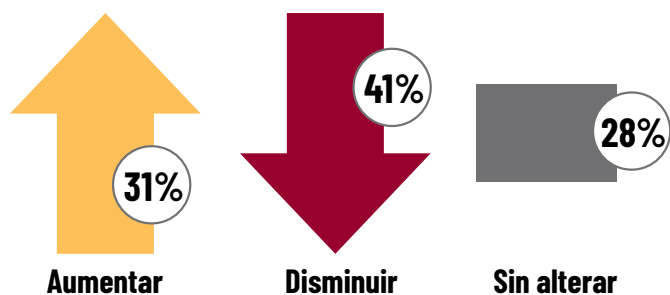
Número de personal en nómina

DSP

El número total de DSP puede indicar, en términos generales, el tamaño de la fuerza laboral en un estado. Se espera que esta cifra fluctúe con el tiempo según el número de personas apoyadas y la cantidad de servicio proporcionado. El número de DSP en nómina el 1 de Julio de 2025 era de 3,150 (rango de 2-346 DSP). El número total de DSP en nómina el 31 de diciembre de 2025 era de 3,179 (rango de 2-353 DSP). Casi un tercio (31%) de las organizaciones tenían más DSP en nómina el 31 de diciembre de 2025 que el 1 de julio de 2025, el 28% tenía el mismo número de DSP en nómina, y el 41% tenía menos DSP en nómina.

¹ AccessPoint RI, Action Based Enterprises Inc., Agape Homes of Rhode Island LLC, Avatar Residential Inc., Community Living of Rhode Island Inc., Community Residences Inc., Corliss Institute Inc., Easterseals Rhode Island Inc., Frank Olean Center, Gateways to Change Inc., Goodwill Industries of Rhode Island, J. Arthur Trudeau Memorial Center, Justice Resource Institute, Kaleidoscope Family Solutions Rhode Island Inc., Living in Fulfilling Life Environments Inc. (LIFE), Looking Upwards Inc., Opportunities Unlimited for People with Differing Abilities, Perspectives Corporation, ReFocus Inc., Rhode Island Community Living and Supports (RICLAS), Seven Hills Rhode Island, Spurwink|RI, The Arc of Blackstone Valley, The Arc of Bristol County Inc./proAbility, The COVE Center Inc./The Groden Network, The Fogarty Center, Town of Coventry Project FRIENDS, United Cerebral Palsy of Rhode Island (UCPRI), West Bay RI, Whitmarsh House, Work Inc., and Work Opportunities Unlimited Contracts Inc.

Figura 1. Porcentaje de Profesionales de apoyo directo en nómina entre el 1 de julio de 2025 y el 31 de diciembre de 2025



Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

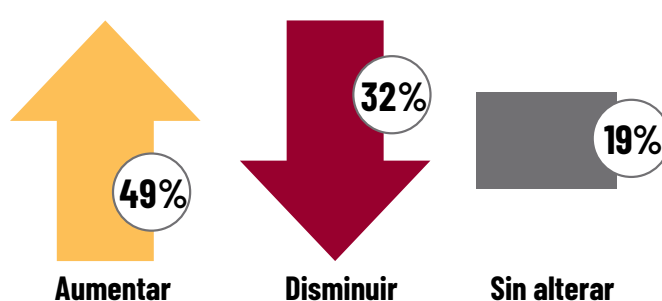
FLS

El número total de FLS empleados en todas las organizaciones el 31 de diciembre de 2025 era de 318.

Número de personas que reciben apoyo

Las organizaciones indicaron el número de adultos con IDD que estaban inscritos en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales. El número total de adultos con IDD inscritos en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales el 1 de julio de 2025 era de 2,584 (promedio = 83 adultos con IDD, rango de 12-314 adultos con IDD). El número total de adultos con IDD inscritos en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales el 31 de diciembre de 2025 era de 2,464 (promedio = 79 adultos con IDD, rango de 0-317 adultos con IDD). Casi la mitad (49%) de las organizaciones tenían más adultos con IDD inscritos en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales el 31 de diciembre de 2025 que el 1 de julio de 2025, el 19% tenía el mismo número de adultos inscritos, y el 32% tenía menos adultos inscritos.

Figura 2. Porcentaje de Adultos con IDD Apoyados entre el 1 de julio de 2025 y el 31 de diciembre de 2025



Nota: 31 organizaciones proporcionaron datos

Organizaciones que No aceptan referencias de servicios

Un indicador de la estabilidad de la fuerza laboral es la capacidad de una organización para aceptar nuevas referencias de servicios. Se preguntó a las organizaciones si rechazaron o dejaron de aceptar nuevas referencias de servicios debido a problemas de personal de DSP durante el período del 1 de julio de 2025 al 31 de diciembre de 2025. Once organizaciones (34%) indicaron que habían rechazado o dejado de aceptar nuevas referencias de servicios, mientras que 21 (66%) no lo habían hecho. Esta cifra es ligeramente superior en comparación con las cifras nacionales, donde el 26% rechaza referencias debido a problemas de personal (NCI-IDD, 2025).

Demografía del personal

En esta sección se proporciona la demografía de los DSP y FLS empleados por las organizaciones participantes de RI. La demografía del personal puede ofrecer información sobre quién está siendo reclutado, quién está siendo promovido a FLS y quién está ausente.

Raza y Etnicidad

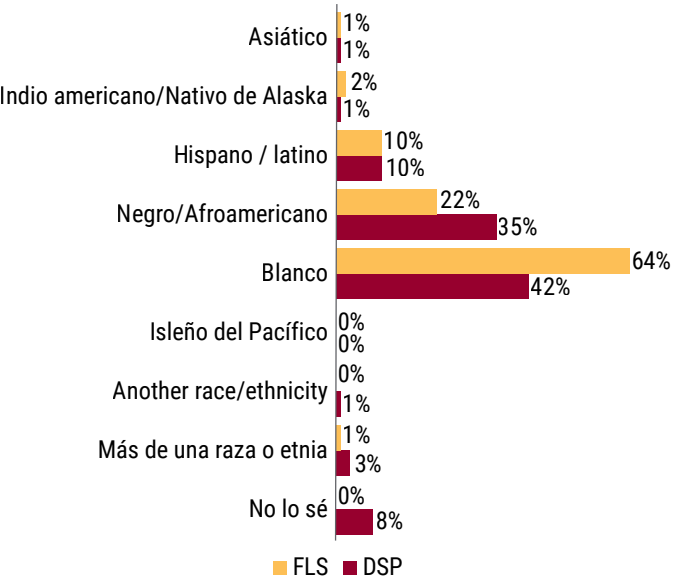
Las organizaciones informaron la raza y etnicidad de los DSP y FLS que emplean. Indicaron que casi la mitad de los DSP eran blancos (42%), un tercio negros/afroamericanos (35%) y un 10% hispanos/latinos. De manera similar, las organizaciones informaron que dos tercios de los FLS se identificaban

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

como blancos (64%), casi una cuarta parte negros/ afroamericanos (22%) y un 10% hispanos/latinos. En comparación con la demografía del estado de RI (Censo de EE. UU. 2020; <https://dlt.ri.gov/labor-market-information/data-center/census-data>), hay menos DSP y FLS asiáticos, blancos e hispanos/latinos, y menos DSP que se identifican con más de una raza/etnicidad u otra raza/etnicidad de lo que se esperaría, en comparación con la población total de RI. Hay más DSP y FLS que son negros/afroamericanos en comparación con los datos demográficos estatales de RI.

Al comparar la demografía de DSP y FLS de RI, los DSP indicaron un porcentaje mucho mayor de negros o afroamericanos, y los FLS tenían un porcentaje mayor de blancos. Además, un mayor porcentaje de DSP tenía raza y etnicidad desconocidas para sus empleadores. Dos organizaciones no pudieron proporcionar datos de raza y etnicidad.

Figura 3. Raza y Etnicidad para profesionales de apoyo directo y supervisores de primera línea

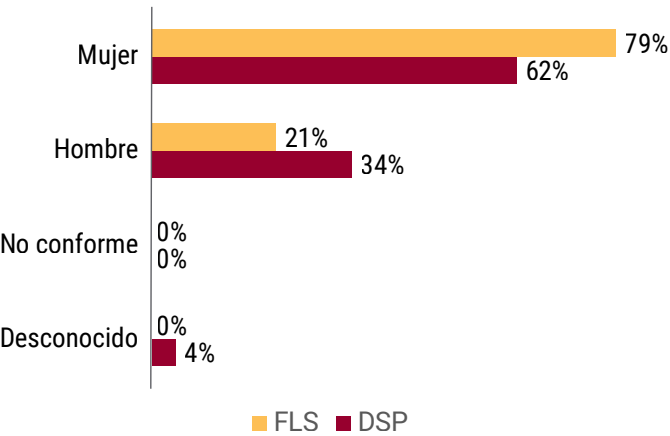


Nota: 30 organizaciones proporcionaron datos

Género

Casi dos tercios (62%) de los DSP y tres cuartas partes (79%) de los FLS se identificaron como mujeres, respectivamente. En comparación con los DSP, hay menos FLS masculinos.

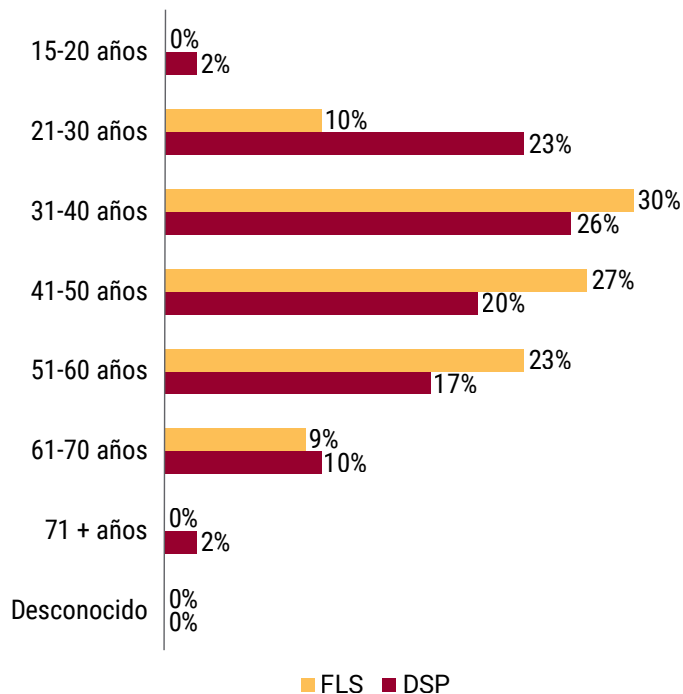
Figura 4. Identidad de género para profesionales de apoyo directo y supervisores de primera línea



Nota: 30 organizaciones proporcionaron datos

Edad

Se informaron los rangos de edad de los DSP y FLS. La mitad (51%) de los DSP eran menores de 40 años, el 20% tenía entre 41 y 50 años, y el 29% tenía más de 50 años. Para los FLS, el 40% eran menores de 40 años, más de una cuarta parte (27%) tenía entre 41 y 50 años, y un tercio (33%) tenía más de 50 años. En comparación con los DSP, un mayor porcentaje de FLS tenía entre 31 y 60 años. Conocer la edad de los DSP y FLS ayuda a identificar a quién emplean las organizaciones, qué empleados se acercan a la jubilación y puede ayudar a las organizaciones a comprender quién tiene más probabilidades de ser retenido según la edad.

Figura 5. Edad para profesionales de apoyo directo y supervisores de primera línea

Nota: 25 organizaciones reportaron datos de DSP; 24 organizaciones proporcionaron datos de FLS

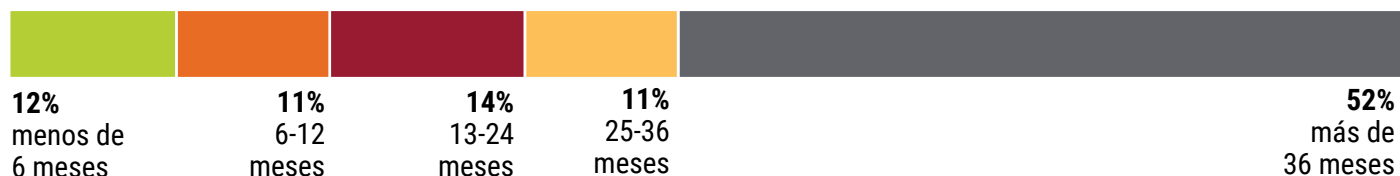
Antigüedad del personal

Se preguntó a las organizaciones sobre la antigüedad de sus DSP y FLS en nómina el 31 de diciembre de 2025. Comprender la antigüedad de los DSP y FLS ayuda a entender las necesidades del personal actual dentro y entre las organizaciones. Para los DSP, una cuarta parte (23%) había estado empleada continuamente durante menos de 12 meses, el 25% de 13 a 36 meses, y el 52% más de 36 meses. Para los FLS, el 4% había estado empleado continuamente durante menos de 12 meses, el 9% de 13 a 36 meses, y el 87% más de 36 meses.

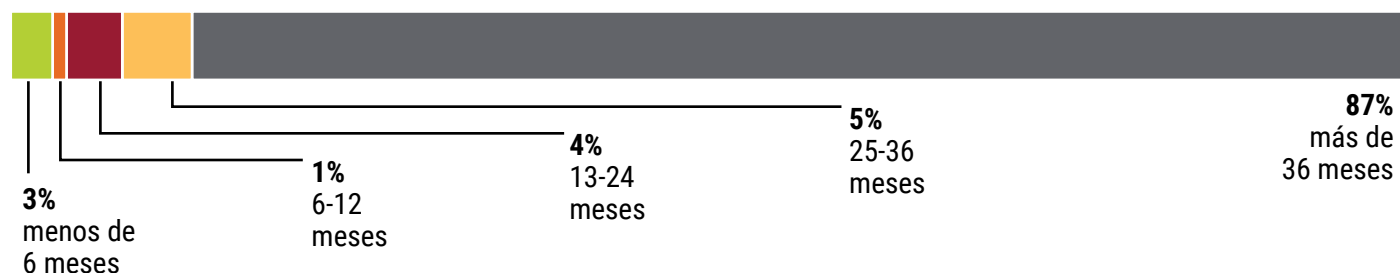
Solo 16 organizaciones reportaron datos de antigüedad de FLS, lo que resultó en una tasa de respuesta mucho más baja en comparación con los datos de la fuerza laboral de DSP. Esto puede deberse a que el monitor judicial no solicita datos de antigüedad de FLS y no están incluidos en la Encuesta Estatal de la Fuerza Laboral de Indicadores Básicos Nacionales. En total, 30 organizaciones reportaron datos de antigüedad de DSP, mientras que 16 organizaciones reportaron datos de antigüedad de FLS.

Figura 6. Antigüedad laboral para profesionales de apoyo directo y supervisores de primera línea

¿Cuántos DSP en su nómina al 31/12/25 estuvieron empleados de forma continua en su organización durante:



¿Cuántos supervisores de primera línea (FLS) de su plantilla al 31/12/25 estuvieron empleados de forma continua en su organización durante:



Nota: 30 y 16 organizaciones reportaron datos de antigüedad de DSP y FLS, respectivamente.

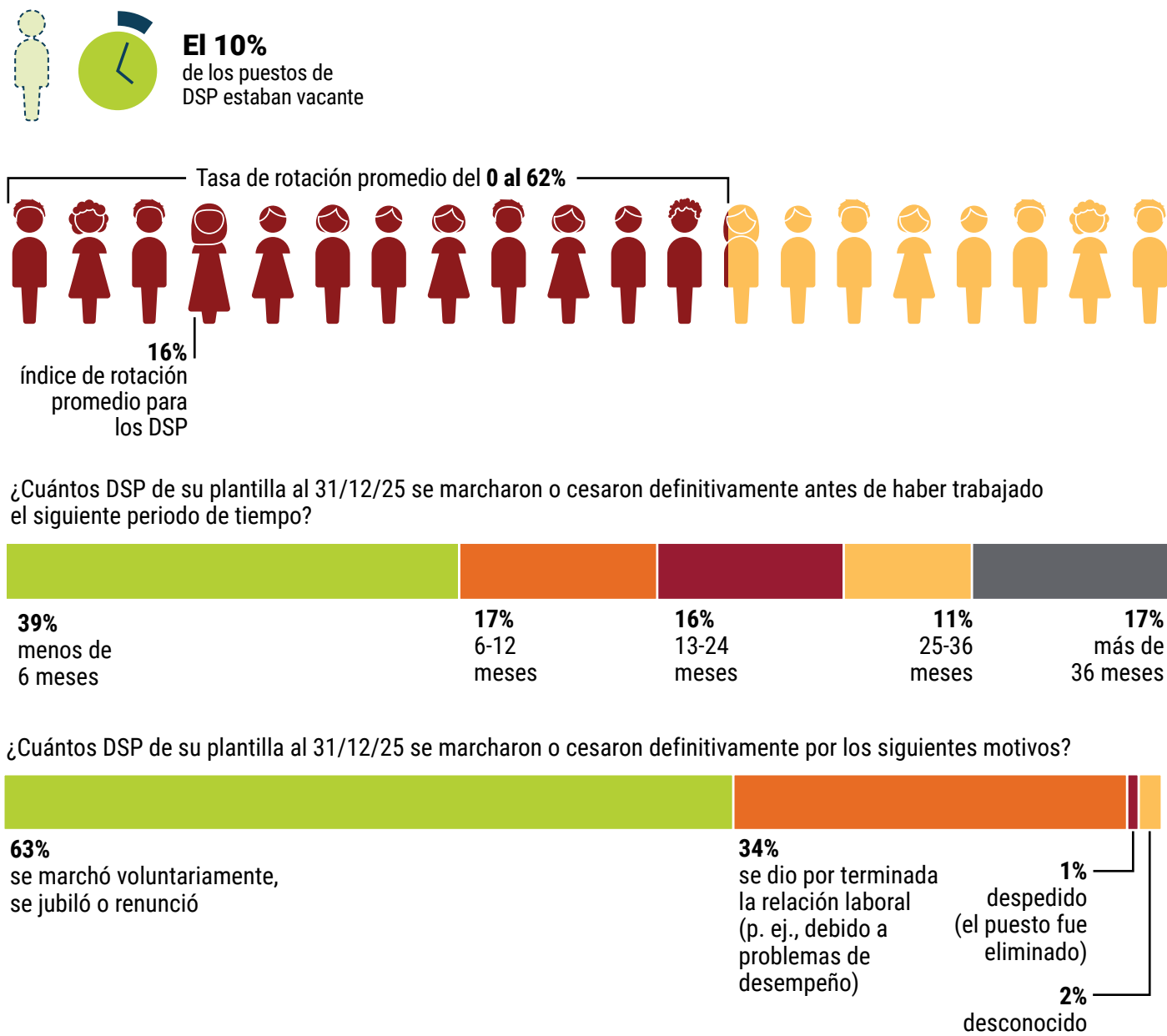
En comparación con las cifras nacionales (30.3%; NCI-IDD, 2025), Rhode Island depende mucho más de DSP con antigüedad de más de 36 meses (52%). Es más probable que los empleados con antigüedad busquen trayectorias profesionales donde puedan permanecer en su puesto y ser reconocidos por su experiencia más avanzada. Dado que la demografía de los DSP indica una fuerza laboral envejecida, es importante centrar los esfuerzos de reclutamiento y las campañas de concienciación en la fuerza laboral emergente, junto con estrategias de retención.

Retención y vacantes del personal

Tasas de vacantes y rotación de DSP

Las organizaciones reportaron puestos de DSP vacantes y el número de DSP que se separaron permanentemente de su organización durante el período del 1 de julio de 2025 al 31 de diciembre de 2025. La vacante y la rotación de DSP son algunos de los indicadores más importantes de los resultados del desarrollo de la fuerza laboral.

Figura 7. Tasas de vacantes y rotación para profesionales de apoyo directo



Nota: 32 organizaciones reportaron datos de vacantes; 29 organizaciones reportaron datos de rotación

Había 3,548 puestos de DSP el 31 de diciembre de 2025. Tres cuartas partes (75%) eran puestos de DSP a tiempo completo, y el 25% eran puestos de DSP a tiempo parcial. Había 369 puestos de DSP vacantes. De estos, el 60% eran puestos a tiempo completos y el 40% a tiempo parcial. La tasa general de vacantes de DSP fue del 10%. El índice de rotación de DSP fue del 16% (rango 0%-62%) y 3 organizaciones reportaron un 0% de rotación.

De los DSP que se fueron permanentemente de la organización, el 39% de los DSP que se fueron/se separaron permanentemente trabajaron menos de 6 meses, el 17% entre 6 y 12 meses, el 16% entre 13 y 24 meses, el 11% entre 25 y 36 meses, y el 17% más de 36 meses. De los que se fueron/se separaron, el 63% se fue voluntariamente, se jubiló o renunció, mientras que el 34% fue despedido, el 1% fue despedido (el puesto fue eliminado) y, en el 2%, se desconocía el motivo.

Más de la mitad de los DSP que se separaron permanentemente (56%) lo hicieron dentro del primer año de empleo, una forma costosa de rotación. Aunque es inferior al promedio nacional (64%; NCI-IDD, 2025), estos DSP suelen recibir una alta inversión en tiempo y capacitación inicial, pero nunca llegan al punto en que puedan brindar apoyo de forma independiente. A menudo, estos DSP se van debido a una falta de comprensión del trabajo y/o a un apoyo inicial y una orientación/incorporación deficientes. Esto también puede indicar la necesidad de fortalecer los procesos de selección y capacitación, y continuar brindando oportunidades de desarrollo profesional y capacitación para los supervisores de primera línea. Actualmente, CPNRI organiza una serie de capacitaciones para supervisores de Rhode Island para ayudar a abordar este desafío. Además, las organizaciones tienen a su disposición una vista previa realista del trabajo específica de Rhode Island; casi todas (94%) indican que actualmente utilizan una vista previa realista del trabajo para ayudar a seleccionar a los candidatos. Puede valer la pena investigar cómo están utilizando la vista previa realista del trabajo: si se utiliza con fidelidad y se alinea con las prácticas recomendadas.

Durante este período de informe, el Instituto de Integración Comunitaria de la Universidad de Minnesota (ICI-UMN) señala que algunas organizaciones experimentaron rotación en roles de liderazgo y/o administrativos. Estos cambios pueden afectar la estabilidad organizacional y pueden influir en los profesionales de apoyo directo (DSP) y los supervisores de primera línea (FLS), contribuyendo potencialmente a las tasas de rotación y vacantes a medida que el personal se adapta al nuevo liderazgo. La rotación o las vacantes en puestos administrativos también pueden afectar los procesos de reclutamiento, contratación y capacitación. Una mayor estabilidad en estos roles puede favorecer una implementación más coherente de las prácticas de reclutamiento, contratación, capacitación y participación de la fuerza laboral. También es una oportunidad para que los nuevos líderes participen en el trabajo de desarrollo de la fuerza laboral a nivel estatal (y organizacional) para comprender el estado actual de su organización y aportar nuevas ideas y prácticas.

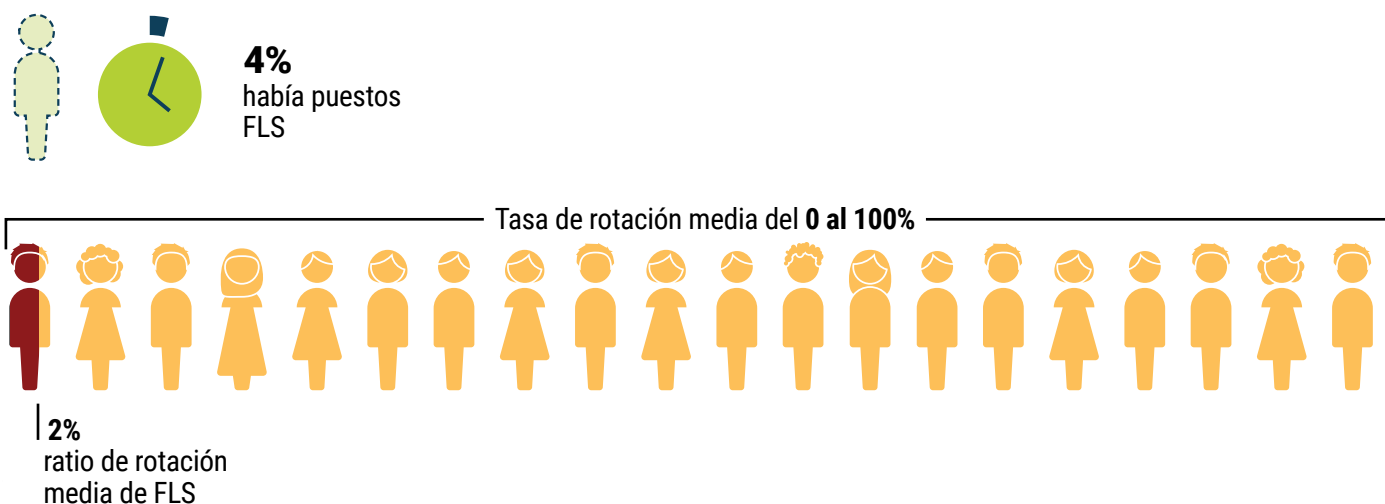
Tasas de vacantes y rotación de FLS

Las organizaciones reportaron puestos de FLS vacantes y FLS que se separaron permanentemente de su organización durante el período del 1 de julio de 2025 al 31 de diciembre de 2025.

La tasa de vacantes de FLS fue del 4%. El índice de rotación de FLS fue del 2% (rango 0%-100%); 15 organizaciones tuvieron un 0% de rotación de FLS.

Las tasas de rotación y vacantes de FLS no forman parte de los datos de la encuesta nacional, por lo que no hay comparaciones nacionales que hacer (NCI-IDD, 2025). Sin embargo, un índice de rotación de FLS del 2% es una fortaleza de la fuerza laboral de Rhode Island. Los FLS estables y bien capacitados apoyan la retención de los DSP. Al mismo tiempo, las bajas tasas de rotación y vacantes significan que hay pocas oportunidades para que los DSP sean promovidos a roles de FLS, lo que refuerza el argumento a favor de trayectorias profesionales claras y/o credenciales con incentivos salariales que se alineen con el aumento de competencia.

Figura 8. Tasas de vacantes y rotación para supervisores de primera línea



Nota: 19 organizaciones reportaron datos de vacantes y rotación.

Incluso una tasa de vacantes de FLS del 4% puede ser un desafío, porque significa que hay DSP que actualmente no están siendo supervisados debido a esa tasa de vacantes. Continuar haciendo atractivo el puesto para los DSP actuales, construir vías formalizadas hacia el puesto de FLS y brindar oportunidades de capacitación para supervisores a los DSP actuales interesados en ser FLS son prácticas que pueden ayudar a reducir esa tasa de vacantes.

Salarios y sueldos del personal

Identificar las tendencias salariales puede ayudar a las organizaciones y a un estado a comprender si hay compresión salarial dentro de los puestos o entre ellos, y puede medir el impacto que los cambios en las tarifas están teniendo en los salarios de los DSP y FLS. Las organizaciones reportaron los salarios promedio de inicio y por hora de los DSP durante el período del 1 de julio de 2025 al 31 de diciembre de 2025 en todos los servicios y entornos (apoyos residenciales, en el hogar y no residenciales), así como por separado para cada servicio/entorno. El salario promedio de inicio por hora de los DSP en todos los servicios y entornos, reportado por 31 organizaciones, fue de \$20.90 (rango \$20.00-\$25.00). El salario promedio por hora de los DSP en todos los servicios y entornos, reportado por 32 organizaciones, fue de \$21.73 (rango \$20.00-\$25.00). Estos salarios son superiores al salario promedio nacional

de DSP (\$18.39; NCI-IDD, 2025). Aun así, incluso con los importantes aumentos en las tarifas para las organizaciones proveedoras de RI en los últimos años, los salarios siguen estando por debajo del salario digno para un adulto soltero sin hijos, que es de \$25.01 (datos de salario digno obtenidos del Living Wage Institute a través de <https://livingwage.mit.edu>).

Las organizaciones también reportaron los salarios promedio de inicio y anuales de los FLS durante el período del 1 de julio 2025 al 31 de diciembre de 2025. El salario promedio de inicio de los FLS fue de \$53,675 (rango \$39,000-\$67,350). El salario anual promedio de los FLS fue de \$57,102 (rango \$42,328-\$76,000) y fue reportado por 13 organizaciones. Casi la mitad (47%) de las organizaciones informaron que sus FLS reciben pago por hora, el 38% recibe un salario fijo y el 16% una combinación de pago por hora y salario.

Tabla 1. Salarios de los DSP y sueldos de los FLS

Salario promedio de inicio por hora de DSP entre el 1 de julio de 2025 y el 31 de diciembre de 2025 para:	Monto	Rango
Todos los servicios y entornos combinados	\$20.90	\$20.00-\$25.00
Apoyos residenciales	\$20.80	\$20.00-\$20.92
Apoyos en el hogar	\$20.99	\$20.00-\$23.00
Apoyos no residenciales	\$21.02	\$20.00-\$25.00

Salario promedio por hora de los DSP entre el 1 de julio de 2025 y el 31 de diciembre de 2025 para:	Monto	Rango
Todos los servicios y entornos combinados	\$21.73	\$20.00-\$25.00
Apoyos residenciales	\$21.58	\$20.00-\$24.11
Apoyos en el hogar	\$21.71	\$20.00-\$24.11
Apoyos no residenciales	\$21.88	\$20.00-\$25.00

Salario promedio de inicio y anual de FLS entre el 1 de julio 2025 y el 31 de diciembre de 2025:	Monto	Rango
Salario promedio de inicio	\$53,675	\$39,000-\$67,350
Salario anual promedio	\$57,102	\$42,328-\$76,000

Nota: El salario promedio de inicio por hora de los DSP en todos los servicios y entornos fue reportado por 31 organizaciones, residencial por 25 organizaciones, en el hogar por 24 organizaciones y no residencial por 30 organizaciones; los salarios promedio por hora de los DSP en todos los servicios y entornos fueron reportados por 32 organizaciones, residencial por 25 organizaciones, en el hogar por 24 organizaciones y no residencial por 31 organizaciones; los salarios de inicio y anuales de los FLS fueron reportados por 14 y 13 organizaciones, respectivamente.

Horas extras del personal

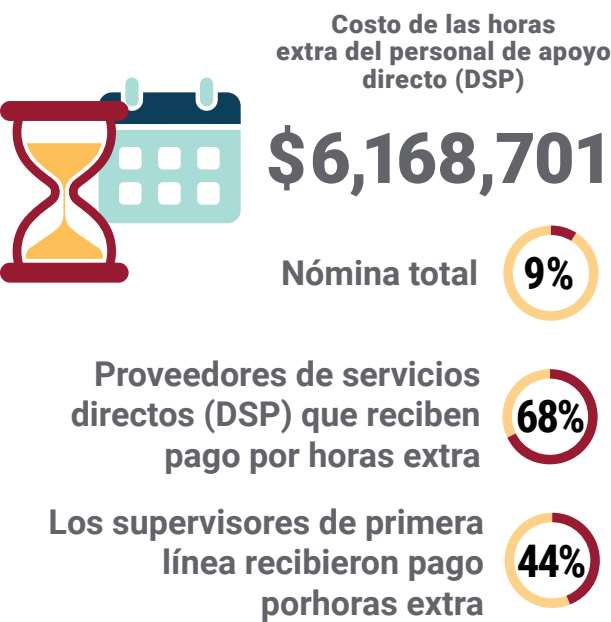
A menudo, los DSP y FLS trabajan horas extras para cubrir turnos que quedan vacantes debido a puestos sin cubrir. A veces, los DSP trabajan horas extras intencionalmente para acercarse a un salario digno. Las organizaciones informaron sobre sus costos totales de nómina y costos totales de horas extras durante el período del 1 de julio de 2025 al 31 de diciembre de 2025. El costo total de nómina para los DSP que apoyan a adultos con IDD fue de \$66,071,594. El costo total de horas extras fue de \$6,168,701,

que es el 9% de la nómina total. Hubo 2,175 DSP que recibieron al menos una hora de pago de horas extras, lo que representa el 68% de todos los DSP.

Las organizaciones también informaron sobre las horas extras de los FLS. Casi la mitad (42%) de las organizaciones indicaron que sus FLS recibieron pago/salario adicional por horas extras. Entre el 1 de julio de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, se pagaron 15,940 horas extras (promedio = 1,328 horas,

rango 13-3,670 horas) a los FLS. Hubo 141 FLS que recibieron pago de horas extras, lo que representa el 44% de los FLS. Solo doce organizaciones proporcionaron datos de horas extras de FLS; el costo de las horas extras de FLS no estuvo disponible porque no suficientes organizaciones informaron tanto el salario de FLS como las horas extras, que son necesarios para calcular el costo de las horas extras.

Figura 9. Horas extras para profesionales de apoyo directo y supervisores de primera línea



Nota: 29 y 30 organizaciones reportaron datos de nómina y horas extras de DSP, respectivamente. 12 organizaciones reportaron datos de horas extras de FLS.

Bonificaciones y beneficios de los DSP

Bonificaciones

Las organizaciones indicaron si proporcionaron algún tipo de bonificación salarial a sus DSP. Más de la

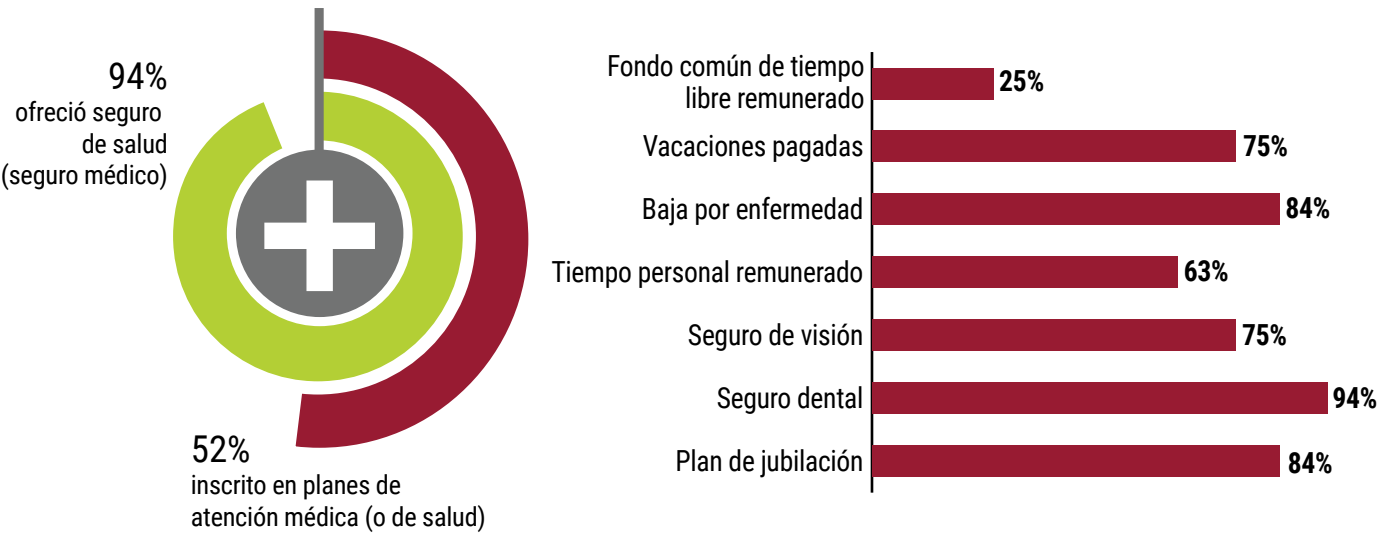
mitad (59%) de las organizaciones ofrecieron bonificaciones salariales a sus DSP. Además, el 75% de las organizaciones informaron ofrecer un incentivo económico o bono por recomendación a los DSP actuales para atraer nuevos reclutas. Las bonificaciones por recomendación son una estrategia de reclutamiento útil, porque los DSP actuales entienden el trabajo y quién sería un buen candidato para él/ella. Treinta y dos organizaciones proporcionaron datos.

Beneficios

Treinta y dos organizaciones reportaron datos sobre los beneficios que proporcionaron a algunos o todos los DSP durante el período del 1 de julio de 2025 al 31 de diciembre de 2025. Los beneficios incluían tiempo libre remunerado combinado, tiempo de vacaciones pagado, tiempo por enfermedad pagado, tiempo personal pagado, seguro médico, seguro de visión y dental, un plan de jubilación patrocinado por el empleador y otros beneficios. Una cuarta parte (25%) de las organizaciones ofreció tiempo libre remunerado combinado, el 75% tiempo de vacaciones pagado, el 84% tiempo por enfermedad pagado, y el 63% tiempo personal pagado a algunos o todos los DSP.

Casi todas las organizaciones (94%) ofrecieron cobertura de seguro de salud (médico) a algunos o todos los DSP durante el período del 1 de julio de 2025 al

Figura 10. Beneficios proporcionados a los DSP



31 de diciembre de 2025. Más de tres cuartas partes (77%) de todos los DSP eran elegibles para el seguro de salud (médico). Sin embargo, solo el 40% de todos los DSP (52% de los DSP elegibles) estaban inscritos en la cobertura de seguro de salud (médico) a través de su organización.

El 75% de las organizaciones proporcionaron cobertura de visión, el 94% cobertura dental, el 84% un plan de jubilación patrocinado por el empleador (401K, 403b u otro plan), y el 94% otros beneficios no enumerados anteriormente. Estos incluían beneficios por duelo, seguro para mascotas, seguro de vida, seguro contra robo de identidad, membresía con descuento de AAA y descuento de Verizon Wireless.

Tendencias Longitudinales de la Fuerza Laboral

Los datos de la fuerza laboral se han recopilado en RI desde 2022. El Instituto de Integración Comunitaria de la Universidad de Minnesota (ICI UMN) comenzó a trabajar con BHDDH a través del Centro Sherlock para abordar la estabilidad de la fuerza laboral en Rhode Island a finales de 2021. Las actividades continúan realizándose a nivel estatal y de cada organi-

zación individual. Al final de este período de informe, trece organizaciones (el 40% de las organizaciones incluidas en este informe) participan en asistencia técnica intensiva para abordar la estabilidad de la fuerza laboral a nivel organizacional, con el objetivo de reducir la rotación y las vacantes, y mejorar la calidad de los apoyos y servicios.

Organizaciones que No aceptan referencias de Servicios

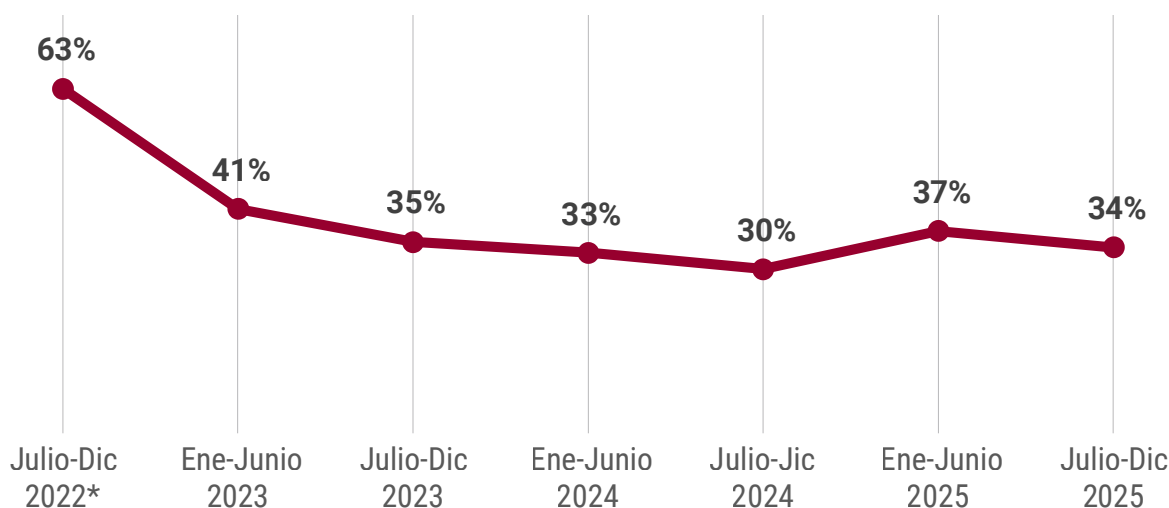
El porcentaje de organizaciones que rechazaron referencias debido a problemas de personal de DSP se redujo con el tiempo, con ligeras variaciones en las cifras. De julio a diciembre de 2025, el porcentaje es ligeramente inferior (34% vs. 37%) al del último ciclo de 6 meses, pero superior al promedio nacional (26.6%, NCI-IDC, 2025).

Retención y vacantes del personal

Vacantes y rotación de DSP

Con respecto a la retención de DSP, el índice de rotación fue del 21% el 31 de diciembre de 2022 y ha disminuido significativamente en los últimos tres

Figura 11. Tendencias de las organizaciones que no aceptan referencias de servicios



* Estos son datos históricos recopilados por el monitor judicial directamente de las organizaciones proveedoras.

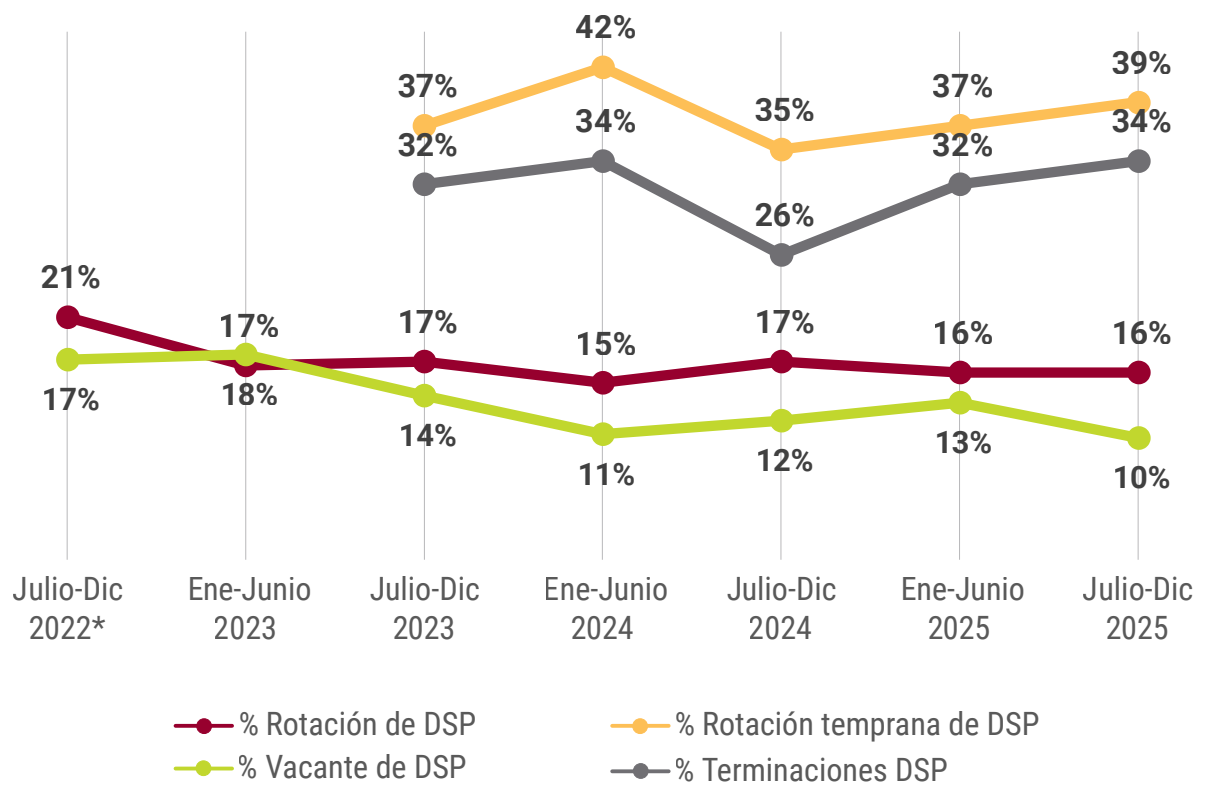
años. Se situó en el 16% el 31 de diciembre de 2025, lo que es consistente con los 6 meses anteriores.

La rotación temprana, definida como la rotación antes de los 6 meses de empleo, continúa fluctuando y fue del 39% en este período de informe. Durante este tiempo, ICI UMN continuó promoviendo la vista previa realista del trabajo específica de Rhode Island y apoyando a las organizaciones en la implementación de herramientas de selección, como la entrevista conductual estructurada, para mejorar las decisiones de contratación y seleccionar al personal que se ajuste bien al puesto. Las organizaciones se encuentran en diferentes etapas de implementación de estas prácticas. El apoyo continuo a las organizaciones y al personal de contratación para que adopten estas herramientas puede ayudar a reducir la rotación temprana con el tiempo. Si bien las organizaciones se están volviendo más selectivas en sus procesos de contratación, los informes anecdóticos

también sugieren que están revisando al personal existente y despidiendo a los empleados que no se adaptan bien al puesto. Esto puede estar contribuyendo al aumento de los despidos de DSP. Independientemente de ello, será importante seguir rastreando y analizando tanto la rotación voluntaria como la involuntaria, así como las razones por las que el personal abandona las organizaciones.

La tasa de vacantes fue del 17% el 31 de diciembre de 2022 y ha disminuido de manera bastante constante en los últimos tres años. Se situó en el 13% el 30 de junio de 2025 y cayó al 10% el 31 de diciembre de 2025. Esto se ajusta bien a las tasas nacionales de vacantes, que fueron del 9.7% para los DSP a tiempo completo y del 13.2% para los DSP a tiempo parcial (NCI-IDD, 2025). Continuar llenando estas vacantes con empleados que se adapten bien a la organización puede reducir el estrés y el agotamiento en los DSP y FLS actuales.

Figura 12. Tendencias de retención y vacantes de DSP



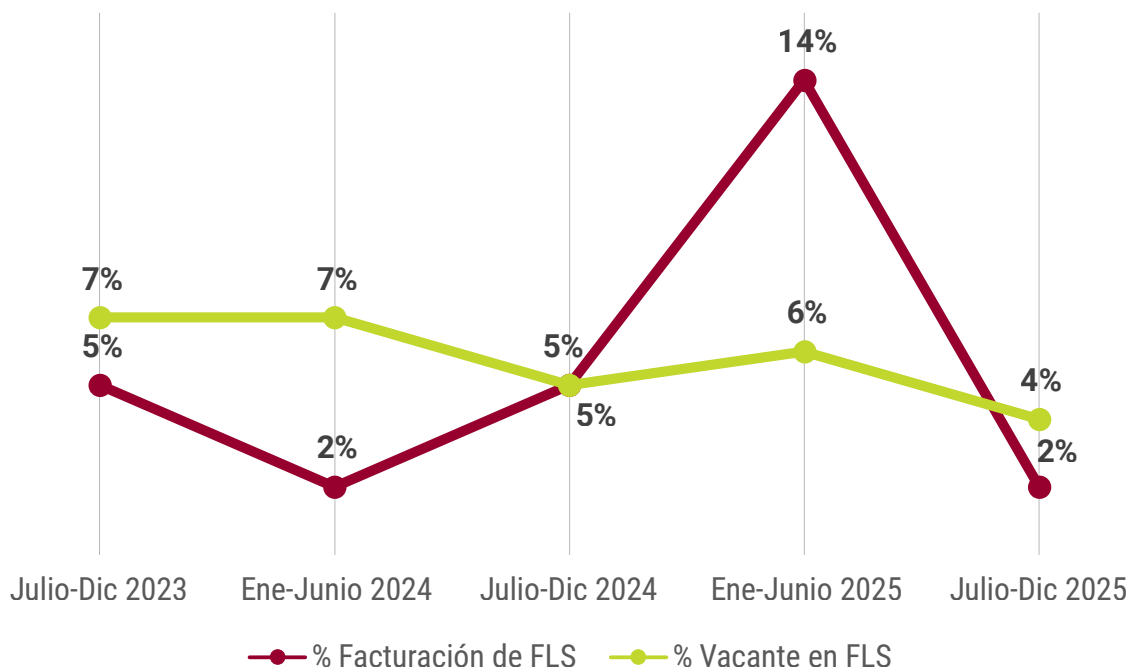
* Estos son datos históricos recopilados por el monitor judicial directamente de las organizaciones proveedoras.

FLS Vacantes y rotación de FLS

Con respecto a la retención de FLS, el índice de rotación fue del 5% el 31 de diciembre de 2023 y fluctuó en los últimos dos años. Después de un aumento significativo en enero-junio de 2025, disminuyó considerablemente al 2% el 31 de diciembre de 2025. La tasa de vacantes fue del 7% el 31 de diciembre de 2023 y ha disminuido ligeramente en los últimos dos años. Se situó en el 6% el 30 de junio de 2025 y cayó al 4% el 31 de diciembre de 2025.

Diecinueve de las treinta y dos organizaciones reportaron rotación y vacantes de FLS. Cuantas más organizaciones puedan reportar estos datos, más representativos serán de las fortalezas y desafíos de la fuerza laboral de FLS en RI. Los datos reportados destacan una fortaleza en la rotación y vacantes de FLS. La investigación indica que una supervisión deficiente o nula es una de las razones por las que los DSP se van (Hewitt, et al., 2019). La importancia de los programas de capacitación para supervisores, como las capacitaciones de supervisores de CPNRI, puede desarrollar la competencia de los supervisores actuales que son estables en sus puestos.

Figura 13. Tendencias de retención y vacantes de FLS



Nota: Número de agencias que reportan: julio-diciembre 2023 n=17, enero-junio 2024 n=21, julio-diciembre 2024 n=19, enero-junio 2025 n=16, julio-diciembre 2025 n=19.

Salarios, horas extras y beneficios del personal

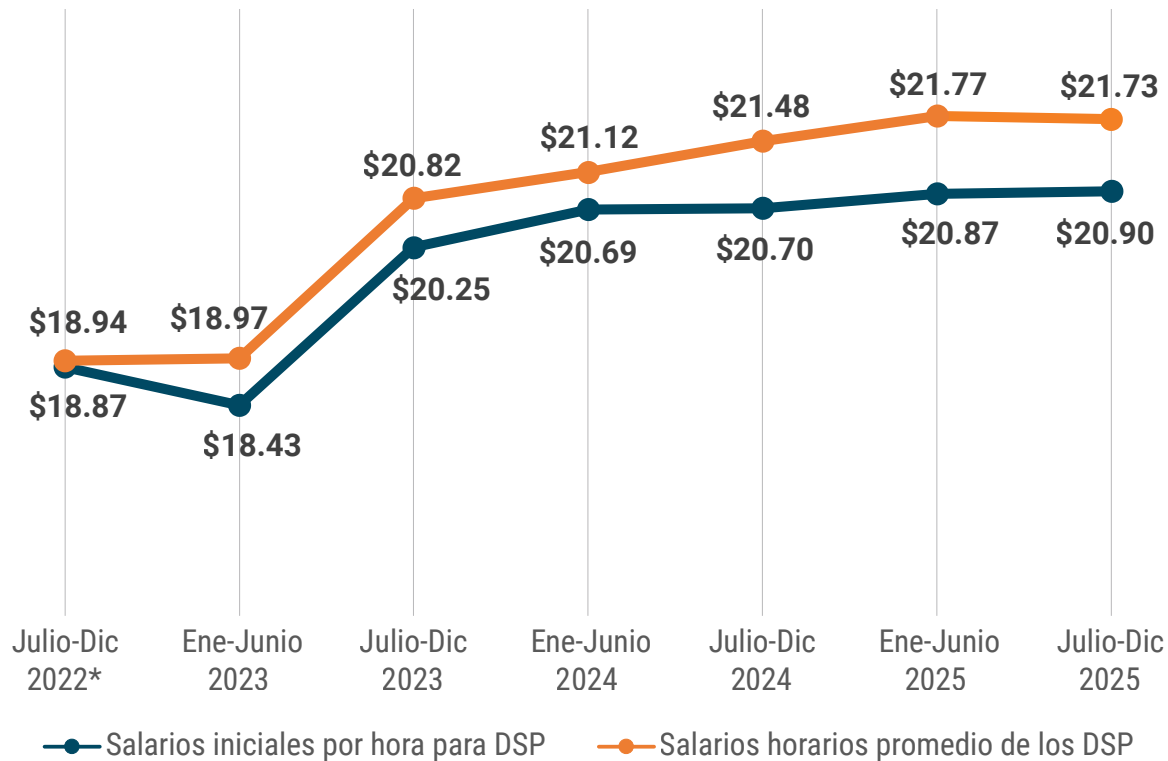
Salarios y sueldos

El salario promedio de inicio por hora de los DSP en todos los servicios y apoyos ha aumentado de manera constante con el tiempo. Los salarios promedio por hora en todos los servicios y apoyos han aumentado de manera constante con el tiempo, excepto en este último ciclo.

Los habitantes de Rhode Island continúan abogando por tarifas más altas para pagar mejores salarios a los DSP; esta defensa explica el aumento de los

salarios. La diferencia entre el salario de inicio y el promedio, 83 centavos, disminuyó desde los 90 centavos del período de informe anterior. La compresión salarial ocurre cuando los nuevos empleados ganan un salario similar al de los empleados con antigüedad y bien capacitados. Esta compresión es un desafío para la retención de DSP a largo plazo. La implementación de trayectorias profesionales para los DSP con incentivos salariales y el reconocimiento de los años de servicio con aumentos salariales pueden ser útiles para reducir la compresión salarial. A nivel estatal, la institución de una credencial que se alinee con diferenciales de tarifas puede contribuir a reducir la compresión salarial.

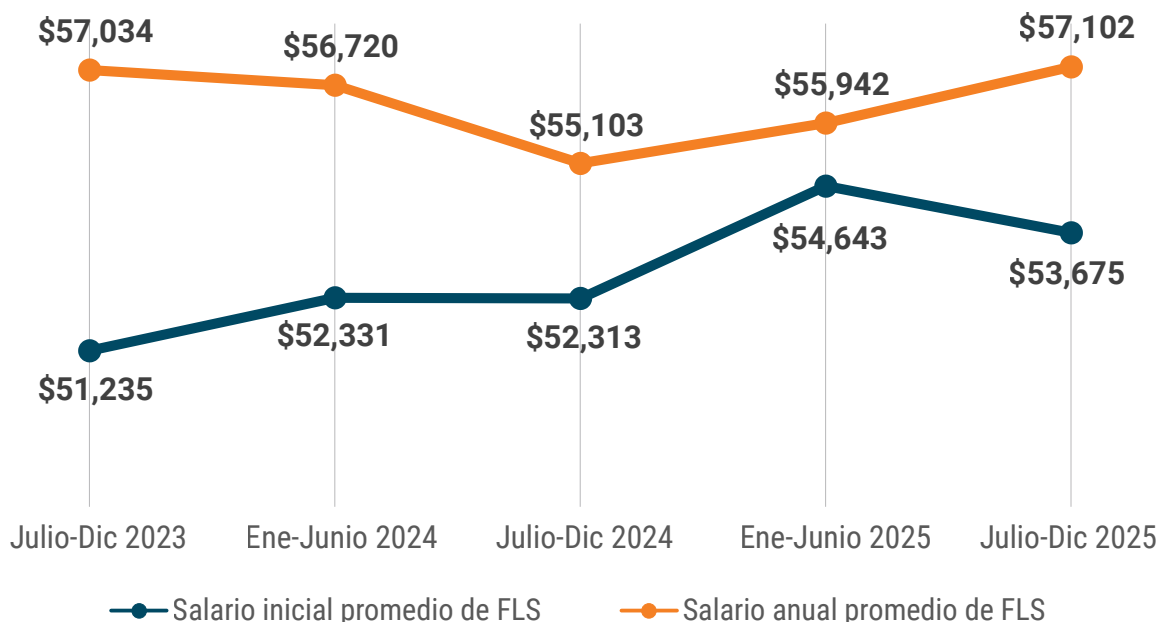
Figura 14. Tendencias de los salarios promedio por hora de los DSP



* Estos son datos históricos recopilados por el monitor judicial directamente de las organizaciones proveedoras.

El salario promedio de inicio de los FLS ha aumentado con el tiempo y los salarios anuales promedio han fluctuado con el tiempo. Estos son puntos de datos reportados por menos de la mitad de las organizaciones, por lo que no son completamente representativos de los FLS en Rhode Island.

Figura 15. Tendencias de los salarios promedio de los FLS



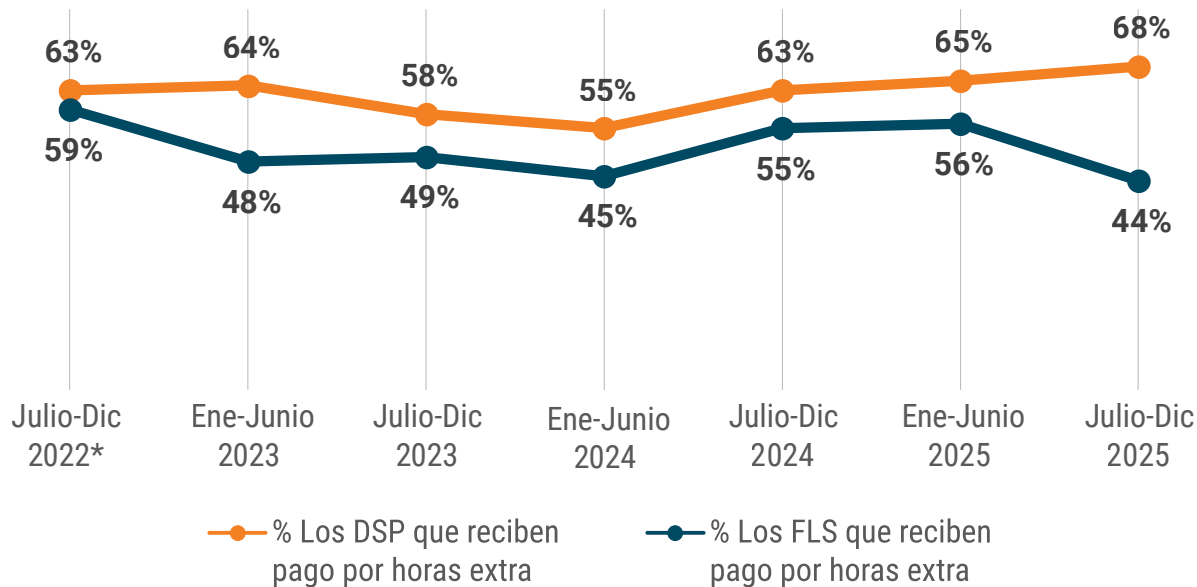
Nota: Número de agencias que reportan: julio-diciembre 2023 n=14, enero-junio 2024 n=14, julio-diciembre 2024 n=15, enero-junio 2025 n=11, julio-diciembre 2025 n=13.

Horas extras

El porcentaje de DSP que recibieron horas extras fue del 63% en julio-diciembre de 2022. Después de disminuir en julio-diciembre de 2023 y enero-junio de 2024, aumentó al 68% en julio-diciembre de 2025. El porcentaje de supervisores que recibieron horas extras disminuyó del 59% en julio-diciembre de 2022 al 42% en julio-diciembre de 2025. Entre los FLS, el 59% recibió horas extras en julio-diciembre de 2022. Las tasas disminuyeron en los tres períodos de informe siguientes, aumentaron en julio-diciembre de 2024 y enero-junio de 2025, y luego cayeron al 44% en julio-diciembre de 2025.

Una reducción en las horas extras que los supervisores necesitan trabajar puede ayudar a reducir el estrés y el agotamiento de los FLS. A medida que las tasas de vacantes continúan disminuyendo, las horas extras de los DSP continúan aumentando. A veces, los trabajadores con salarios bajos, como los DSP, trabajan horas extras para llenar los vacíos financieros que puedan enfrentar para mantenerse mejor a sí mismos y a sus familias. Otras veces, los DSP pueden sentirse culpables por no cubrir los turnos abiertos cuando esto afecta a las personas apoyadas. Puede valer la pena investigar más a fondo el aumento continuo de los DSP que reciben horas extras.

Figura 16. Tendencias del porcentaje de DSP y FLS que reciben horas extras



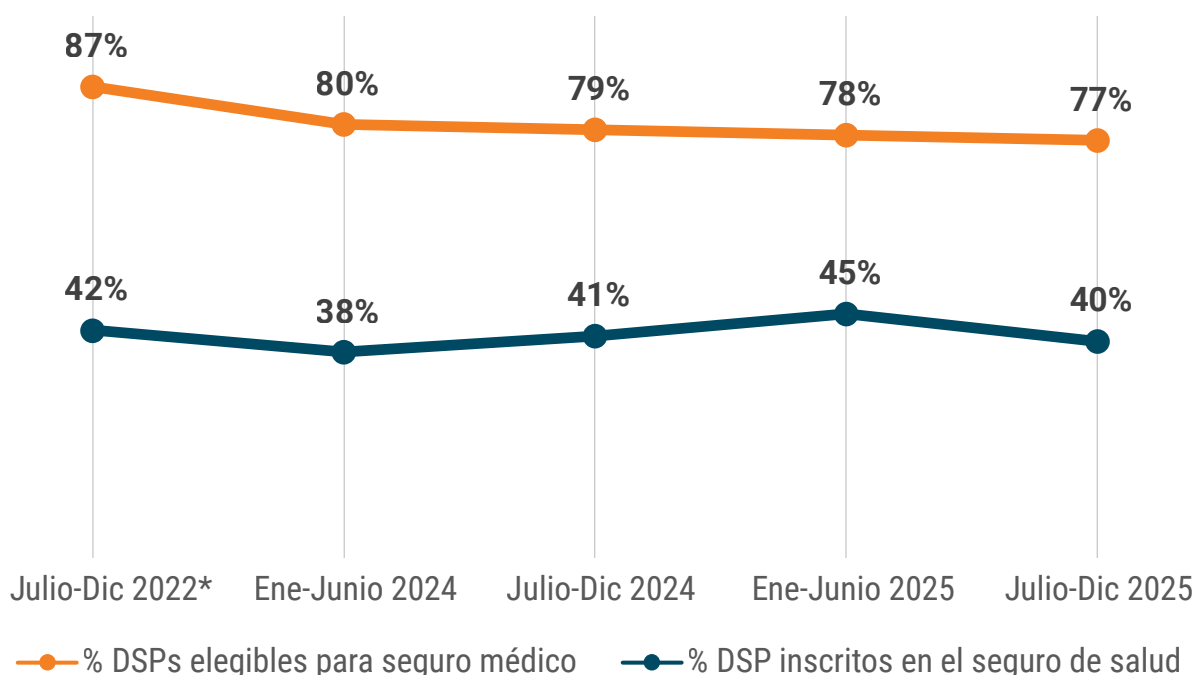
*Estos son datos históricos recopilados por el monitor judicial directamente de las organizaciones proveedoras.

Beneficios de los DSP

Con respecto a la elegibilidad para el seguro médico, hubo una disminución en el porcentaje de DSP elegibles entre julio-diciembre de 2023 y enero-junio de 2024; sin embargo, el porcentaje se ha mantenido constante desde entonces. En cuanto al porcentaje de DSP inscritos en el seguro médico, el porcentaje se ha mantenido constante (promedio del 41%) desde que se comenzó a rastrear en julio-diciembre de 2023. Continuar comprendiendo los requisitos de

elegibilidad para los DSP empleados por las organizaciones, al mismo tiempo que se comprende por parte de los DSP por qué su inscripción ha disminuido, será importante para los próximos pasos. Si se debe al costo de los beneficios, puede valer la pena explorar el poder de compra grupal para los beneficios de atención médica con el fin de reducir los gastos tanto para los empleadores como para los empleados.

Figura 17. Tendencias del porcentaje de DSP elegibles e inscritos en el seguro médico



* Estos son datos históricos recopilados por el monitor judicial directamente de las organizaciones proveedoras.

Implicaciones y Recomendaciones

La Iniciativa de la Fuerza Laboral Estatal de Rhode Island continúa trabajando en conjunto para mejorar y expandir esta fuerza laboral crítica. Todavía hay desafíos que persisten. Las recomendaciones alineadas con esos desafíos se enumeran a continuación y se agrupan para alinearse con los cinco grupos de trabajo de la Iniciativa de la Fuerza Laboral Estatal de Rhode Island que apoyan este trabajo.

Reclutamiento y marketing

- Las tasas de vacantes continúan tendiendo a la baja, lo cual es positivo para la fuerza laboral de RI. Dicho esto, siempre habrá rotación, la fuerza laboral está envejeciendo y existe la necesidad de reclutar personas que estén motivadas por el trabajo y la misión de los empleadores. Es importante continuar encontrando nuevas fuentes para atraer candidatos interesados en el campo que tengan más probabilidades de quedarse.
- Es importante comprender y remediar las barreras que experimentan los empleadores para encontrar nuevos DSP.
- Los empleadores deben comprender qué estrategias que están probando funcionan y cuáles no. Esto se puede hacer monitoreando las fuentes de reclutamiento y quién es contratado de cada tipo, y quién permanece de cada tipo. Se necesitan proporcionar herramientas y recursos sobre cómo rastrear y documentar estos resultados.
- Formar alianzas con la educación K-12, la educación postsecundaria y los centros/programas de fuerza laboral para identificar opciones de marketing y reclutamiento en sus programas.

Selección y retención

- La rotación temprana sigue siendo un desafío, ya que más de la mitad de los DSP que se van lo hacen antes del año de empleo. La rotación temprana es un fuerte indicador de que los nuevos DSP no entienden el trabajo antes de aceptarlo, no son seleccionados adecuadamente o no reci-

ben un apoyo y capacitación iniciales adecuados en la orientación e incorporación. También podría significar que los proveedores están detectando a los empleados que no son adecuados en una etapa más temprana del proceso. Explorar las razones de esta rotación temprana con los proveedores participantes y, como resultado:

- » Apoyar a los empleadores para que comprendan e implementen estrategias de selección, como la vista previa realista del trabajo específica de Rhode Island y la entrevista conductual estructurada.
- » Trabajar con los empleadores para comprender la razón del aumento de los despidos y explorar estrategias para apoyar a los empleadores en la reducción de los despidos, si corresponde.
- » Apoyar a los proveedores para que completen la entrada de datos de la "calculadora de costos de rotación" dentro de SupportWise Data para que puedan ver lo costosa que es esta intervención temprana para su organización y las implicaciones en todo el sistema.
- Algunos empleadores han mejorado significativamente la retención de DSP. Es importante identificar los factores que contribuyen a su éxito, compartir las prácticas exitosas con otros empleadores y apoyar el networking y la colaboración en todo RI para mejorar la retención de DSP y FLS y reducir las vacantes.
- Realizar un seguimiento de la compresión salarial tanto dentro del puesto de DSP como entre los puestos de DSP y FLS.
 - » Apoyar a los empleadores para que desarrollen trayectorias profesionales internas y/o aumentos salariales basados en la antigüedad y revisiones de desempeño positivas para reducir la compresión salarial.

Capacitación y desarrollo profesional

- La rotación temprana sigue siendo un desafío, ya que más de la mitad de los DSP se van dentro del primer año de empleo. La rotación temprana puede indicar que los nuevos DSP no reciben un apoyo y capacitación iniciales adecuados en la orientación e incorporación. Apoyar a los

empleadores para que implementen estrategias de orientación e incorporación que se alineen con estrategias basadas en la investigación.

- La comprensión salarial dentro de los puestos de DSP sigue siendo un desafío. Esto crea una oportunidad para proporcionar oportunidades de capacitación transferibles entre organizaciones que se alineen con los diferenciales salariales vinculados a las credenciales de DSP. Apoyar el desarrollo de una credencial estatal que refleje la competencia y avance en la profesionalización del rol de DSP.
- Identificar y reportar las necesidades de capacitación de los supervisores de primera línea, incluidas las necesidades relacionadas con el programa de capacitación de supervisores de CPNRI, para fortalecer la competencia de supervisión y el apoyo a los DSP.
- Asociarse con la educación K-12, la educación postsecundaria y los centros/programas de fuerza laboral para desarrollar programas de capacitación y credencialización previos al servicio y en el servicio a nivel estatal

Orientación de políticas y voz del trabajador

- Los habitantes de Rhode Island tienen un historial de fuerte defensa de los aumentos de tarifas. La defensa continua es necesaria porque los salarios y los beneficios siguen siendo fundamentales para reducir la rotación de DSP. El aumento de los salarios se ha correlacionado directamente con una menor rotación.
- Los salarios de los DSP continúan aumentando, pero siguen estando por debajo del salario digno para una persona soltera sin hijos en RI. Continuar abogando por tasas de reembolso más altas a nivel legislativo para que los DSP puedan ganar un salario digno sin depender de las horas extras.
- Capacitar a los DSP en cómo contar su propia historia y participar en la defensa de políticas. Establecer metas anuales para el número de historias de DSP que se compartan con los funcionarios electos fuera del Día de la Discapacidad en el Capitolio del Estado.

- Buscar las perspectivas de los DSP sobre lo que significan para ellos los hallazgos de los datos de la fuerza laboral. Continuar hablando y comprendiendo las experiencias y los desafíos de los DSP, comparándolos con los desafíos vistos en los datos cuantitativos y explorando los problemas identificados en estos datos, como la baja utilización de beneficios y el aumento continuo de las horas extras.
- Considerar la realización de una encuesta a los DSP para recopilar historias y perspectivas adicionales que complementen los datos de los proveedores.

Datos e Informes

- Algunos indicadores de la fuerza laboral, como la demografía de los FLS, los salarios, las vacantes y la rotación, tienen tasas de respuesta más bajas. Para tener datos que sean representativos de la fuerza laboral de RI, es importante apoyar a las organizaciones para que comprendan y aprendan a recopilar y reportar estos datos. También es importante comprender sus desafíos y resolver problemas con ellos sobre las soluciones. Establecer expectativas de cumplimiento del 100% con las solicitudes de datos
- Aunque en 2025 se realizó una encuesta piloto de la fuerza laboral a los empleadores autodirigidos, los resultados no son representativos de la población autodirigida de RI. Identificar oportunidades para recopilar datos de la fuerza laboral de los empleadores autodirigidos para comprender completamente el estado de la fuerza laboral en Rhode Island y las diferencias y similitudes en los desafíos entre los servicios autodirigidos y los servicios tradicionales proporcionados por proveedores.
- Identificar nuevas formas de presentar y comunicar los datos de la fuerza laboral a quienes puedan utilizar la información de manera efectiva. Educar a los empleadores sobre cómo utilizar estos datos y los datos estatales para tomar decisiones.
 - » Como parte de este trabajo, apoyar a los proveedores para que comprendan la importancia de reportar datos más allá de

lo requerido (como la rotación de FLS, las vacantes y los salarios) para que los datos adicionales sean completamente representativos de la fuerza laboral en RI.

- Continuar recopilando y reportando estos datos, haciendo la transición de un período de informe de 6 meses a 12 meses para alinearse con las métricas de la fuerza laboral de Indicadores Básicos Nacionales, reduciendo la carga de datos para las organizaciones y dando a los grupos de trabajo tiempo adicional para revisar y utilizar los resultados de los informes para informar las prioridades de sus grupos de trabajo.
- Continuar trabajando con las organizaciones proveedoras para reducir su carga de reporte de datos.

Otras recomendaciones No relacionadas con grupos de trabajo

- Continuar brindando asistencia técnica individualizada a las organizaciones que buscan apoyo para mejorar los resultados de vacantes y rotación.
- Crear oportunidades para que las organizaciones proveedoras actuales compartan entre sí las estrategias de fuerza laboral exitosas y no exitosas.

Conclusión

Los indicadores clave de la fuerza laboral de Rhode Island continúan mostrando tendencias generalmente alentadoras, con algunas fluctuaciones esperadas. En comparación con el período de informe de seis meses anterior, el porcentaje de organizaciones que rechazan referencias debido a problemas de personal de DSP disminuyó del 37% al 34% - aproximadamente la mitad de la tasa observada durante la primera recopilación de datos en 2022. El índice de rotación de DSP se mantuvo estable en el 16%, que es 4 puntos porcentuales menos que en 2022. La tasa de vacantes disminuyó del 13% al 10%, casi 7 puntos porcentuales menos que cuando comenzó el seguimiento. El salario promedio de inicio aumentó a \$20.90, mientras que el salario promedio por hora disminuyó ligeramente en \$0.04.

En general, estos indicadores sugieren una mejora continua, y la inversión continua en la fuerza laboral ayudará a mantener estas tendencias. Los datos de los supervisores de primera línea (FLS) se han mantenido relativamente consistentes con el tiempo; sin embargo, cierta variabilidad puede reflejar el menor número de organizaciones que reportan estos datos.

Varias medidas continúan presentando desafíos. La rotación temprana no ha cambiado y los despidos han aumentado, lo que indica áreas para un examen más detallado. Si bien el porcentaje de DSP elegibles para el seguro médico se ha mantenido estable, la proporción de inscritos ha disminuido ligeramente. La compresión salarial dentro del rol de DSP también persiste, lo que sugiere la necesidad de explorar estrategias que reconozcan el aumento de la experiencia y la antigüedad. Los esfuerzos continuos para comprender mejor las necesidades y preferencias de los DSP y FLS pueden ayudar a informar las estrategias para apoyar y retener a esta fuerza laboral en Rhode Island.

Referencias

- Hewitt, A., Pettingell, S. & Kramme, J. (2019). *Minnesota direct support worker survey: Final report*. Minneapolis: University of Minnesota, Institute on Community Integration, Research and Training Center on Community Living.
- National Core Indicators Intellectual and Developmental Disabilities. (2025). *National Core Indicators intellectual and developmental disabilities 2024 state of the workforce survey report*. <https://idd.nationalcoreindicators.org/survey-reports-insights/>
- University of Minnesota Institute on Community Integration. (2026). *July 1–December 31, 2025 intellectual and developmental disability survey* [Data set]. Direct Support Workforce Solutions SupportWise Data. <https://dsws.umn.edu/supportwise> [dsws.umn.edu]

Apéndice A

Se realizaron análisis adicionales para determinar si había diferencias en las tasas de vacantes y rotación entre las organizaciones que ofrecían y no ofrecían bonificaciones salariales y beneficios a su personal. Los resultados se muestran a continuación.

Organizaciones que dieron bonificaciones salariales a los DSP frente a las que No lo hicieron

Había 19 organizaciones que dieron bonificaciones salariales a los DSP y 13 que no. La tasa de rotación fue la misma para las organizaciones que dieron y no dieron bonificaciones salariales (16%). Las organizaciones que proporcionaron bonificaciones salariales fueron muy similares con respecto a la tasa de vacantes a las que no las proporcionaron (10% vs. 11%).

Tabla 2. Diferencia en las tasas de rotación y vacantes según la bonificación salarial de DSP

Bonificación salarial	N	Tasa de rotación %	Rango de tasa de rotación	Tasa de vacantes %	Rango de tasa de vacantes
Sí	19	16%	0%-50%	10%	0%-50%
No	13	16%	0%-62%	11%	0%-35%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Organizaciones que ofrecieron tiempo de vacaciones pagado a los DSP frente a las que No lo hicieron

Había 24 organizaciones que ofrecieron tiempo de vacaciones pagado a los DSP y 8 que no. Para las organizaciones que ofrecieron tiempo de vacaciones pagado a sus DSP, su tasa de rotación fue menor que la de aquellas que no ofrecieron tiempo de vacaciones pagado (15% vs. 21%). Para las organizaciones que ofrecieron tiempo de vacaciones pagado a sus DSP, su tasa de vacantes fue mayor que la de aquellas que no ofrecieron tiempo de vacaciones pagado (11% vs. 7%).

Tabla 3. Diferencia en las tasas de vacantes y rotación según el tiempo de vacaciones pagado de DSP

Ofreció tiempo de vacaciones pagado	N	Tasa de rotación %	Rango de tasa de rotación	Tasa de vacantes %	Rango de tasa de vacantes
Sí	24	15%	0%-50%	11%	0%-50%
No	8	21%	0%-62%	7%	0%-35%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Organizaciones que ofrecieron tiempo por enfermedad pagado a los DSP frente a las que No lo hicieron

Había 27 organizaciones que ofrecieron tiempo por enfermedad pagado a los DSP y 5 que no. Para las organizaciones que ofrecieron tiempo por enfermedad pagado a sus DSP, su tasa de rotación fue menor que la de aquellas que no ofrecieron tiempo por enfermedad pagado (15% vs. 24%). Para las organizaciones que ofrecieron tiempo por enfermedad pagado a sus DSP, su tasa de vacantes fue mayor que la de aquellas que no ofrecieron tiempo de vacaciones pagado (11% vs. 5%).

Tabla 4. Diferencia en las tasas de vacantes y rotación según el tiempo por enfermedad pagado de DSP

Ofreció tiempo por enfermedad pagado	N	Tasa de rotación		Tasa de vacantes	
		%	Rango	%	Rango
Sí	27	15%	0%-62%	11%	0%-50%
No	5	24%	0%-31%	5%	0%-9%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Organizaciones que ofrecieron tiempo personal pagado a los DSP frente a las que No lo hicieron

Había 20 organizaciones que ofrecieron tiempo personal pagado a los DSP y 12 que no. Para las organizaciones que ofrecieron tiempo personal pagado a sus DSP, su tasa de rotación fue menor que la de aquellas que no ofrecieron tiempo personal pagado (14% vs. 20%). Para las organizaciones que ofrecieron tiempo personal pagado a sus DSP, su tasa de vacantes fue ligeramente superior a la de aquellas que no ofrecieron tiempo personal pagado (11% vs. 9%).

Tabla 5. Diferencia en las tasas de vacantes y rotación según el tiempo personal pagado de DSP

Ofreció tiempo personal pagado	N	Tasa de rotación		Tasa de vacantes	
		%	Rango	%	Rango
Sí	20	14%	0%-33%	11%	0%-21%
No	12	20%	0%-62%	9%	0%-50%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Organizaciones que ofrecieron seguro de salud (médico) a los DSP frente a las que No lo hicieron

Había 30 organizaciones que ofrecieron seguro de salud (médico) a los DSP y 2 que no. Para las organizaciones que ofrecieron seguro de salud (médico) a sus DSP, su tasa de rotación fue menor que la de aquellas que no ofrecieron seguro de salud (médico) (16% vs. 42%). Para las organizaciones que ofrecieron seguro de salud (médico) a sus DSP, su tasa de vacantes fue menor que la de aquellas que no ofrecieron seguro de salud (médico) (10% vs. 23%).

Tabla 6. Organizaciones que ofrecieron seguro de salud (médico) a los DSP frente a las que No lo hicieron

Ofreció Seguro de Salud (médico)	N	Tasa de rotación %	Rango de tasa de rotación	Tasa de vacantes %	Rango de tasa de vacantes
Sí	30	16%	0%-50%	10%	0%-50%
No	2	42%	6%-62%	23%	0%-35%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Organizaciones que pagaron horas extras a los FLS frente a las que No lo hicieron

Había 7 organizaciones que pagaron horas extras a los FLS y 12 que no. Para las organizaciones que pagaron horas extras a sus FLS, su tasa de rotación fue casi la misma que la de aquellas que no pagaron horas extras (2% vs. 3%). Para las organizaciones que pagaron horas extras a sus FLS, su tasa de vacantes fue ligeramente superior a la de aquellas que no pagaron horas extras (7% vs. 5%). Solo 19 organizaciones proporcionaron datos sobre horas extras de FLS.

Tabla 7. Organizaciones que pagaron horas extras a los FLS frente a las que No lo hicieron

Pagó por horas extras	N	Tasa de rotación %	Rango de tasa de rotación	Tasa de vacantes %	Rango de tasa de vacantes
Sí	7	2%	0%-11%	7%	0%-22%
No	12	3%	0%-100%	5%	0%-50%

Nota: 19 organizaciones proporcionaron datos