



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

Resumen e Implicaciones de los Datos de la Fuerza Laboral de SupportWise para el periodo del informe: 1 de enero de 2025–30 de junio de 2025

Agosto 2025 Preparado para el Consejo de Coordinación de la Iniciativa Estatal de la Fuerza Laboral de Rhode Island y Partes Interesadas



Queremos agradecer a las organizaciones proveedoras de discapacidades del desarrollo (DD, por sus siglas en inglés) en Rhode Island, a la Red de Socios Comunitarios de Rhode Island (CPNRI, por sus siglas en inglés), 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 sus siglas en inglés) por su colaboración en la recopilación e informe de datos. También queremos agradecer a Elevance Health por su apoyo en el desarrollo del portal de datos de SupportWise.

La cita recomendada para este informe es:

Pettingell, S. L., Bershadsky, J., Hewitt, A., Kleist, B., & Sanders, M. (2025). *Rhode Island Statewide Workforce Initiative: SupportWise Workforce Data Summary and Implications for Reporting Period January 1, 2025 – June 30, 2025*. 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 otorgada al

Centro de Investigación y Capacitación para la Vida en Comunidad por el Instituto Nacional sobre Discapacidades, Vida Independiente e Investigación en Rehabilitación (NIDILRR, por sus siglas en inglés) del Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU. Los puntos de vista u opiniones expresados no representan necesariamente la política o posición del DLT de Rhode Island, BHDDH, el Instituto de Integración Comunitaria (ICI, por sus siglas en inglés) o la Universidad de Minnesota.

La Universidad de Minnesota es una institución educativa y empleadora que ofrece igualdad de oportunidades. Este documento está disponible en formatos alternativos previa solicitud.

La Universidad de Minnesota se encuentra en Miní Sóta Makhóche, las tierras ancestrales del pueblo Dakhóta Oyáte. Reconocemos que los Estados Unidos no cumplieron con su parte en los tratados de estas tierras. Es el desplazamiento histórico y continuo del Dakhóta Oyáte lo que ha permitido que la Universidad permanezca donde está hoy en día.

La opresión y la discriminación constantes en los Estados Unidos han provocado un trauma significativo para muchas personas de color, inmigrantes, personas con discapacidades y otros grupos oprimidos. En el ICI, afirmamos nuestro compromiso de abordar el racismo sistémico, el capacitismo y todas las demás desigualdades y formas de opresión con el fin de garantizar comunidades inclusivas.

Tabla de contenido

Introducción	1
Antecedentes	1
Metodología y Análisis de Datos	2
Instrumentación, recolección y análisis de datos	2
Encuestados	2
Resultados	3
Perfil(es) de la Organización	3
<i>Provisión de apoyos residenciales</i>	3
<i>Provisión de Apoyo en el Hogar</i>	4
<i>Provisión de Apoyo No Residenciales</i>	4
<i>Adultos con IDD Inscritos en Servicios Residenciales, a Domicilio, y No Residenciales</i>	4
<i>Rechazar o Dejar de Aceptar Referencias a Nuevos Servicios</i>	5
Datos de Nómina	5
<i>Profesionales de Apoyo Directo en Nómina</i>	5
<i>Empleo Profesional de Apoyo Directo Duración</i>	5
<i>Raza/Etnia del Profesional de Apoyo Directo</i>	6
<i>Identidad de Género del Profesional de Apoyo Directo</i>	6
<i>Edad del Profesional de Apoyo Directo</i>	7
Separaciones	7
<i>Separación Permanente del Profesional de Apoyo Directo</i>	7
<i>Profesional de Apoyo Directo antes de la Separación</i>	7
<i>Separación Voluntaria / Involuntaria del Profesional de Apoyo Directo</i>	8
<i>Profesional de Apoyo Directo a Tiempo Completo</i>	8
<i>Puestos y Vacantes Profesionales de Apoyo Directo</i>	8
Compensación	9
<i>Salarios del Profesional de Apoyo Directo</i>	9
<i>Escalas Salariales y Pagos Diferenciados para Profesionales de Apoyo Directo</i>	10
Bonificaciones y Horas extras	10
<i>Bonificaciones salariales para Profesionales de Apoyo Directo</i>	10
<i>Costos de Horas Extras para Profesionales de Apoyo Directo</i>	11
Beneficios	12
<i>Tiempo Libre Remunerado</i>	12
<i>Tiempo de vacaciones pagado</i>	12
<i>Tiempo de enfermedad pagado</i>	13
<i>Tiempo personal pagado</i>	13
<i>Seguro de salud (médico)</i>	13

<i>Cobertura oftalmológica (Visión) y Dental</i>	<i>14</i>
<i>Beneficios de Jubilación.....</i>	<i>14</i>
<i>Otros Beneficios</i>	<i>15</i>
Reclutamiento y Retención	15
<i>Incentivo Económico por Bono de Referencia.....</i>	<i>15</i>
<i>Estrategias de Reclutamiento y Retención</i>	<i>16</i>
Supervisores de Primera Línea.....	16
<i>Rotación y Vacantes de Supervisores de Primera Línea</i>	<i>16</i>
<i>Horas Extras de Supervisores de Primera Línea.....</i>	<i>17</i>
<i>Raza/Etnia del Supervisor de Primera Línea</i>	<i>17</i>
<i>Identidad de Género del Supervisor de Primera Línea</i>	<i>17</i>
<i>Edad del Supervisor de Primera Línea</i>	<i>18</i>
Planificación de emergencias y desastres.....	18
Tendencias de la Fuerza Laboral.....	19
Esfuerzos Continuos para Mejorar el Apoyo Directo a la Estabilidad de la Fuerza Laboral en Rhode Island.....	21
Conclusión	23
Referencias	24



Introducción

Nos encontramos en un momento y lugar de la historia de la vida en comunidad en el que se necesita de manera crítica una fuerza laboral de apoyo directo que sea estable, competente y confiable. Esto es cierto tanto en Rhode Island como en todos los estados y territorios de los Estados Unidos. Los profesionales de apoyo directo (DSP, por sus siglas en inglés) también dependen de supervisores de primera línea (FLS, por sus siglas en inglés) estables y competentes, quienes establecen expectativas de desempeño y orientan su labor. Los profesionales de apoyo directo son esenciales para ayudar a las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (IDD, por sus siglas en inglés) a vivir, trabajar, desarrollar y mantener relaciones con familiares y amistades, y disfrutar de una buena calidad de vida dentro de sus comunidades.

Durante más de 30 años, se han documentado en los Estados Unidos altas tasas de rotación y vacantes en la profesión de apoyo directo, Indicadores Nacionales Básicos sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (National Core Indicators Intellectual and Developmental Disabilities), (NCI-IDD, por sus siglas en inglés), 2024. Estos problemas, junto con el alto nivel de estrés asociado con las funciones laborales de los profesionales de apoyo directo, han sido persistentes (Hall et al., 2022; Hall et al., 2024; PHI, 2021; Houseworth et al., 2020; Bogenschutz et al., 2014) y seguirán siéndolo. La pandemia de COVID-19 agravó aún más estos desafíos (Sheppard-Jones et al., 2022). A través de la Iniciativa Estatal de la Fuerza Laboral de Rhode Island, se han tomado medidas

para comprender mejor estos retos específicos del estado y para implementar estrategias tanto a nivel de los empleadores como a nivel estatal con el fin de enfrentarlos. Se ha logrado progreso, pero estos problemas continuarán existiendo, y será esencial contar con apoyo y financiamiento a nivel de sistemas para seguir abordando estos desafíos laborales. No existen soluciones fáciles, y es imperativo seguir trabajando para mejorar el bienestar y la estabilidad de los profesionales de apoyo directo en Rhode Island.

Antecedentes

La historia de los apoyos comunitarios en Rhode Island ha seguido tendencias similares a las del resto del país en cuanto a los servicios para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo (IDD, por sus siglas en inglés). Estos servicios se centran en las fortalezas de cada individuo, se ofrecen de manera personalizada, garantizan el reconocimiento de sus derechos y decisiones, y fomentan su inclusión y participación en la comunidad. En 2013, el Departamento de Justicia realizó una investigación en Rhode Island que culminó en el Decreto de Consentimiento de 2014. Este acuerdo estableció la obligación de que todas las personas con IDD en el estado tengan acceso a empleo, estén empoderadas para participar en entornos comunitarios integrados y puedan tomar decisiones que les permitan vivir una vida plena. En 2023, se implementó un anexo a este decreto para reforzar sus disposiciones.

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

El decreto de consentimiento exige que se invierta en la estabilización del personal de apoyo directo. Durante los últimos años, una de las medidas utilizadas para demostrar el progreso en relación con el desarrollo y la promoción de modelos eficaces de prestación de servicios y apoyo ha sido la recopilación e información de datos clave sobre la fuerza laboral que abordan la estabilidad de la mano de obra en el estado de Rhode Island.

Este informe provisional resume las conclusiones de los principales datos sobre la fuerza laboral para el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 30 de junio de 2025. Identifica las tendencias a lo largo del tiempo, cuando se dispone de ellas, y los datos específicos que son motivo de preocupación. Este informe también proporciona la Iniciativa Estatal de la Fuerza Laboral de Rhode Island (RISWI) El Consejo de Coordinación y otras partes interesadas clave vinculadas a la fuerza de trabajo con datos de referencia y tendencias para supervisar los progresos y revisar las recomendaciones que se han aplicado para estabilizar aún más la fuerza de trabajo de apoyo directo.

Metodología y Análisis de Datos

Instrumentación, recolección y análisis de datos

El instrumento inicial utilizado para la recopilación de datos fue desarrollado por el Monitor Judicial y el estado de Rhode Island, en colaboración con el Human Services Research Institute (Instituto de Investigación de Servicios Humanos). La encuesta inicial era una versión modificada de Rhode Island de la Encuesta del Estado de la Fuerza Laboral (SoTW, por sus siglas en inglés) de los Indicadores Nacionales Básicos (NCI) para Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (IDD) ©, que proporcionaba los datos necesarios para el Monitor Judicial cada seis meses a fin de cumplir con los requisitos del Decreto de Consentimiento. Tras varios ciclos de recolección de datos, se decidió utilizar los datos de SupportWise, desarrollado por el equipo de Direct Support Workforce Solutions de la Universidad de Minnesota, como método para que los empleadores ingresen, realicen seguimiento y reporten datos sobre indicadores

clave de la fuerza laboral (Por ejemplo, personal asignado, reclutamiento y retención, salarios, beneficios y más). Los datos de SupportWise recopilan todos los datos requeridos identificados en el Decreto de Consentimiento, más los datos adicionales que se utilizan para informar los esfuerzos del estado y de los empleadores para abordar la estabilidad de la fuerza laboral. También permite a los empleadores comparar sus resultados con los puntos de referencia del Estado de la Fuerza Laboral (SoTW) de los Indicadores Nacionales Básicos para Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (NCI-IDD)©.

Durante julio de 2025, los proveedores de servicios para personas con Discapacidades del Desarrollo (DD) en todo el estado de Rhode Island recopilaron e informaron sobre sus datos de fuerza laboral utilizando los datos de SupportWise. La Universidad de Minnesota consolidó los datos y presentó los resultados al Monitor Judicial. Este informe proporciona detalles sobre las IDD y una actualización de las actividades entre el 1 de enero de 2025 y el 30 de junio de 2025.

Encuestados

Entre los encuestados incluyeron a 32 de las 34 organizaciones proveedoras de discapacidades del desarrollo (DD) (94%) que participaron en todo Rhode Island. A continuación se enumeran las organizaciones representadas:

- 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.
- Work Opportunities Unlimited Contracts Inc.

Resultados

Se proporcionan los resultados en forma agregada. Cada una de las organizaciones participantes tiene acceso a sus propios datos exclusivos dentro del portal de datos SupportWise. Esto les permite monitorear el progreso tanto en tiempo real como a lo largo del tiempo.

Perfil(es) de la Organización

Provisión de apoyos residenciales

Se preguntó a las organizaciones si brindaban apoyo residencial a los adultos con IDD y, de ser así, a cuántos adultos con IDD el día 30 de junio de 2025. El 69% de las organizaciones informaron que prestaban apoyo residencial. El 31% de las organizaciones informaron que no tenían adultos con IDD recibiendo apoyo residencial, 3% 1-10 adultos con IDD, 9% 11-20 adultos con IDD, 19% 21-50 adultos con IDD, 29% 51-99 adultos con IDD y 9% 100-499 adultos con IDD.

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

¿Brindan servicios de apoyo residencial para adultos con IDD?	Nº	Porcentaje
Sí	22	69%
No	10	31%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

¿Cuántos adultos con IDD recibían servicios de apoyo residencial por parte de su agencia al 30/06/25?	Nº	Porcentaje
0	10	31%
1-10	1	3%
11-20	3	9%

¿Cuántos adultos con IDD recibían servicios de apoyo residencial por parte de su agencia al 30/06/25?	Nº	Porcentaje
21-50	6	19%
51-99	9	29%
100-499	3	9%

Provisión de Apoyo en el Hogar

Se preguntó a las organizaciones si brindaban apoyo en el hogar a los adultos con IDD y, de ser así, a cuántos adultos con IDD el día 30 de junio de 2025. El 63% de las organizaciones informaron que prestaban apoyo a domicilio. El 41% de las organizaciones informó que no había adultos con IDD recibiendo apoyo en el hogar, 22% 1-10 adultos con IDD, 12% 11-20 adultos con IDD, 19% 21-50 adultos con IDD, 6% 51-99 adultos con IDD y 0% 100-499 adultos con IDD.

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

¿Brindan servicios de apoyo en el hogar a adultos con IDD?	Nº	Porcentaje
Sí	20	63%
No	12	37%

¿Cuántos adultos con IDD recibían servicios de apoyo en el hogar por parte de su agencia el 30/06/25?	Nº	Porcentaje
0	13	41%
1-10	7	22%
11-20	4	12%
21-50	6	19%
51-99	2	6%
100-499	0	0%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Provisión de Apoyo No Residenciales

Se preguntó a las organizaciones si proporcionaban apoyo no residencial a los adultos con IDD y, de no ser así, a cuántos adultos con IDD el día 30 de junio de 2025. El 97% de las organizaciones informaron que prestaban apoyo no residencial. El 9% de las organizaciones informaron de 0 adultos con IDD que recibían apoyo no residencial, 6% 1-10 adultos con IDD, 9% 11-20 adultos con IDD, 41% 21-50 adultos con IDD, 26% 51-99 adultos con IDD y 9% 100-499 adultos con IDD.

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

¿Brindan servicios de apoyo no residenciales a adultos con IDD?	Nº	Porcentaje
Sí	31	97%
No	1	3%

¿Cuántos adultos con IDD recibían servicios de apoyo no residenciales por parte de su agencia el 30/06/25?	Nº	Porcentaje
0	3	9%
1-10	2	6%
11-20	3	9%
21-50	13	41%
51-99	8	26%
100-499	3	9%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Adultos con IDD Inscritos en Servicios Residenciales, a Domicilio, y No Residenciales

Se preguntó a las organizaciones cuántos adultos con IDD estaban matriculados en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales los días 1/1/25 y 30/06/25. El número total de adultos con IDD matriculados en residencias, hogares y/o no residencias en 1/1/25 fue de 2.697 (promedio = 84 adultos con IDD, rango 1-314 adultos con IDD). El número total de adultos con DMI matriculados en residencias, hogares y/o no residencias el 30/06/25 fue de 2.676 (promedio = 84 adultos con DMI, rango 0-314 adultos con DMI). La diferencia entre el número de adultos con IDD matriculados en servicios residenciales, domiciliarios y/o no residenciales entre 1/1/25 y 30/06/25 fue de -21 (media = -1 adulto con IDD), lo que significa que había 21 adultos menos con IDD (media) matriculados en servicios residenciales, servicios a domicilio y/o no residenciales el 6/30/25. Sea cauto en la interpretación de esto ya que 1 organización menos participó en esta ronda de recopilación de datos, lo cual puede tener un impacto cuando se reportan las cifras totales comparadas con los promedios.

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

	Total	Promedio	Rango
¿Cuántos adultos con IDD estaban inscritos en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales en su agencia el 1/1/25?	2,697	84	1-314
¿Cuántos adultos con IDD estaban inscritos en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales en su agencia el 30/06/25?	2,676	84	1-314
Diferencia entre el 1/1/25 y el 30/06/25 en adultos inscritos en servicios residenciales, en el hogar y/o no residenciales	-21	-1	

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Rechazar o Dejar de Aceptar Referencias a Nuevos Servicios

Se preguntó a las organizaciones si habían tenido que rechazar o dejar de aceptar nuevas referencias de servicios debido a problemas de personal de apoyo directo (DSP, por sus siglas en inglés) durante el período comprendido entre el 1/1/25 y el 30/06/25. El 37% de las organizaciones informaron que habían rechazado o dejado de aceptar nuevas referencias de servicios y el 63% no lo había hecho.

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

Durante el período del 1/1/25 al 30/06/25, ¿su agencia tuvo que rechazar o dejar de aceptar nuevas referencias de servicios debido a problemas de personal de DSP?	Nº	Porcentaje
Sí	12	37%
No	20	63%
Sin respuesta	0	0%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos



Datos de Nómina

Profesionales de Apoyo Directo en Nómina

Se preguntó a las organizaciones cuántos DSP tenían en nómina el 1/1/25 y 30/06/25. El número total de DSP en nómina en 1/1/25 fue de 3.133 (entre 2 y 333 DSP). El número total de DSP en nómina el 30/06/25 fue de 3.078 (entre 2 y 346 DSP). La diferencia entre el número de DSP en nómina entre 1/1/25 y 30/06/25 fue de -55. El número de organizaciones que informaron de menos DPP en 30/06/25 que en 1/1/25 fue de 14. Sea cauto en la interpretación de esto ya que 1 organización menos participó en esta ronda de recopilación de datos, lo cual puede tener un impacto cuando se reportan las cifras totales comparadas con los promedios.

Tabla 6. Número de DSP en la nómina

	Total	Rango
¿Cuántos DSP tenía en su nómina el 1/1/25?	3,133	2-333
¿Cuántos DSP tenía en su nómina el 30/06/25?	3,078	2-346
Diferencia entre la cantidad de DSP en nómina del 1/1/25 al 30/06/25.	-55	
¿Cuál fue el número de agencias que reportaron MENOS DSP el 30/06/25 en comparación con el 1/1/25?	14	

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Empleo Profesional de Apoyo Directo Duración

Se preguntó a las organizaciones por el número de DSP que estaban en nómina el 30/06/25 y que tenían empleo continuo durante menos de 12 meses, entre 12 y 36 meses y más de 36 meses. Las orga-

nizaciones informaron que el 25% (rango 0%-100%) de sus DSP en la nómina en 30/06/25 habían estado empleados continuamente durante menos de 12 meses, el 29% (rango 0%-100%) entre 12 y 36 meses, y el 46% (rango 0%-75%) más de 36 meses.

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

¿Cuántos DSP en su nómina al 30/06/25 llevaban trabajando de forma continua en su organización durante:	Porcentaje	Rango
Menos de 12 meses	25%	0%-100%
Entre 12 y 36 meses	29%	0%-100%
Más 36 meses	46%	0%-75%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Raza/Etnia del Profesional de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones el 30/06/25 por el número de DSP en nómina que identificaron como indios americanos/Alaska nativos, asiáticos, negros/ afroamericanos, isleños del pacífico, blancos, hispanos/latinos, más de una raza/etnia, otra raza/etnia y desconocido. Las organizaciones informaron de 1% (rango 0%-2%) identificado como nativo americano/Alaska, 1% (rango 0%-7%) asiático, 39% (rango 0%-100%) negro/afroamericano, <1% (rango 0%-8%) isleño del Pacífico, 41% (rango 0%-100%) blanco, 9% (rango 0%-50%) hispano/latino, 3% (rango 0%-50%) más que una raza/etnia, 0% otra raza/etnia, y 6% (rango 0%-100%) no sabían.

Tabla 8. Porcentaje de DSP por grupos raciales y étnicos

Al 30/06/25, ¿cuántos DSP se identificaron en cada uno de los siguientes grupos raciales o étnicos?	Nº	Porcentaje	Rango	Censo de RI 2020
Indio americano/nativo de Alaska	21	1%	0%-2%	<1%
Asiático	26	1%	0%-7%	4%
Negro/afroamericano	1,179	39%	0%-100%	6%
Isleño del Pacífico	6	<1%	0%-8%	<1%
Blanco	1,249	41%	0%-100%	71%
Hispano/latino	282	9%	0%-50%	17%
Más de una raza/etnicidad	83	3%	0%-50%	9%

Al 30/06/25, ¿cuántos DSP se identificaron en cada uno de los siguientes grupos raciales o étnicos?	Nº	Porcentaje	Rango	Censo de RI 2020
Otro grupo racial o étnico	0	0%	n/a	9%
No sabe	175	6%	0%-100%	n/a

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Cuando se compara con la demografía del estado de RI (Censo de los Estados Unidos 2020; <https://dlt.ri.gov/labor-market-information/data-center/census-data>), hay menos DSP y DSP asiáticos, blancos e hispanos/latinos que se identifican como más de una raza/etnia o otra raza/etnia de lo que cabría esperar, cuando se compara con la población total de RI. Hay más DSP que son negros/afroamericanos cuando se comparan con los datos demográficos del estado de RI.

Identidad de Género del Profesional de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones el 30/06/25 sobre el número de DSP en nómina que identificaron como hombres, mujeres y no conformes. Las organizaciones informaron que el 36% (rango 0%-71%) de los DSP en la nómina en 30/06/25 se identificaron como hombres, 62% (rango 0%-88%) mujeres, 0% no conformes, y 2% (rango 0%-100%) desconocidos.

Tabla 9. Porcentaje de DSP por identidad de género

Al 30/06/25, ¿cuántos DSP se identificaron en cada uno de los siguientes grupos de género?	Nº	Porcentaje	Rango
Masculino	1,075	36%	0%-71%
Femenino	1,871	62%	0%-88%
No conforme	0	0%	n/a
Desconocido	75	2%	0%-100%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Edad del Profesional de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones el 30/06/25 por el número de DSP en nómina que habían sido identificados en diversos grupos de edad. Las organizaciones informaron de que el 2 % (intervalo del 0 % al 7 %) de los DSP en nómina a los 30/06/25 tenían entre 15 y 20 años, el 23 % (intervalo del 5 % al 67 %) entre 21 y 30 años, el 25 % (intervalo del 10 % al 50 %) entre 31 y 40 años, el 20 % (intervalo del 0 % al 33 %) entre 41 y 50 años, el 17 % (intervalo del 0 % al 32 %) entre 51 y 60 años, el 11 % (de 0% a 22%) tenían entre 61 y 70 años, el 2% (de 0% a 6%) tenían más de 71 años y el 0% eran desconocidos. Cinco organizaciones no pudieron proporcionar datos sobre grupos de edad.

Tabla 10. Porcentaje de DSP por grupo de edad

Al 30/06/25, ¿cuántos DSP pertenecían a cada uno de los siguientes grupos de edad?	Nº	Porcentaje	Rango
15-20 años	61	2%	0%-7%
21-30 años	670	23%	5%-67%
31-40 años	702	25%	10%-50%
41-50 años	575	20%	0%-33%
51-60 años	482	17%	0%-32%
61-70 años	302	11%	0%-22%
71 + años	66	2%	0%-6%
Desconocido	0	0%	n/a

Nota: 5 organizaciones no pudieron proporcionar datos.



Separaciones

Separación Permanente del Profesional de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones cuántas DSP dejaron/se separaron permanentemente de su organización durante el periodo del 1 de enero de 2025 al 30 de junio de 2025. El número total de DSP que se separaron/dejaron permanentemente su organización durante 1/1/25-30/06/25 fue de 491 (promedio = 15 DSP, rango 0-60 DSP). La tasa de rotación del DSP fue del 16,0% (entre el 0% y el 100%).

Tabla 11. Separaciones de DSP y tasa de rotación

	Total	Promedio	Rango	Porcentaje
¿Cuántos DSP dejaron o se separaron permanentemente de su organización entre el 1/1/25 y el 30/06/25?	491	15	0-60	
Tasa de Rotación de DSP			0%-100%	16.0%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Profesional de Apoyo Directo antes de la Separación

Se preguntó a las organizaciones por el número de DSP que dejaron/se separaron permanentemente durante el periodo del 1 de enero de 2025 al 30 de junio de 2025 que trabajaron menos de 6 meses, entre 6 y 12 meses, entre 13 y 36 meses y más de 36 meses. Las organizaciones informaron de que el 37 % (entre el 0 % y el 100 %) de los DSP que abandonaron/se separaron permanentemente trabajaron

menos de 6 meses, el 18 % (entre el 0 % y el 67 %) entre 6 y 12 meses, el 26 % (entre el 0 % y el 100 %) y el 19 % (entre el 0 % y el 56 %) más de 36 meses.

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

¿Cuántos DSP en su nómina al 30/06/25 dejaron o se separaron permanentemente de la organización antes de cumplir las siguientes duraciones de trabajo?	Nº	Porcentaje	Rango
Menos de 6 meses	179	37%	0%-100%
Entre 6 y 12 meses	87	18%	0%-67%
Entre 13 y 36 meses	129	26%	0%-100%
Más de 36 meses	95	19%	0%-56%

Nota: 29 organizaciones proporcionaron datos; 2 organizaciones tenían 0% de rotación

Separación Voluntaria / Involuntaria del Profesional de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones por el número de DSP que abandonaron/se separaron permanentemente durante el periodo del 1 de enero de 2025 al 30 de junio de 2025 que abandonaron/se jubilaron/ renunciaron voluntariamente y aquellos cuyo empleo fue terminado. Las organizaciones informaron que el 67% (rango del 0% al 100%) de los DSP que abandonaron/se separaron permanentemente dejaron voluntariamente/jubilaron/renunciaron, 32% (rango del 0% al 100%) fueron terminados, 0% fueron despedidos (posición fue eliminada), y 1% (rango del 0% al 18%) no sabían.

Tabla 13. DSP Separación de DSP por tipo

¿Cuántos DSP en su nómina al 30/06/25 dejaron o se separaron permanentemente bajo cada una de las siguientes circunstancias?	Nº	Porcentaje	Rango
Se fueron voluntariamente, se jubilaron o renunciaron	331	67%	0%-100%
El empleado fue despedido	157	32%	0%-100%
Despido (el puesto fue eliminado)	0	0%	n/a
No sabe	3	1%	0%-18%

Nota: 29 organizaciones proporcionaron datos; 2 organizaciones tenían 0% de rotación

Profesional de Apoyo Directo a Tiempo Completo

Se preguntó a las organizaciones cuál era el número mínimo de horas que necesitaban trabajar los DSP para ser considerado empleados a tiempo completo. Tres por ciento de las organizaciones informaron que los DSP necesitaban trabajar un mínimo de 20 a 29 horas para ser considerados a tiempo completo, 35% 30 horas, 56% 31-39 horas y 6% 40 horas.

Tabla 14. Requisitos para los DSP a tiempo completo

¿Cuál es el número mínimo de horas que un DSP necesita trabajar por semana para ser considerado de tiempo completo?	Porcentaje de organizaciones
20-29 horas	3%
30 horas	35%
31-39 horas	56%
40 horas	6%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Puestos y Vacantes Profesionales de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones cuántos DSP a tiempo completo, a tiempo parcial y de guardia estaban en su nómina el día 30/06/25. También se les preguntó por el número de puestos vacantes a tiempo completo y a tiempo parcial que tenían el 30/06/25. El número total de DSP a tiempo completo que trabajaron en las organizaciones el 30/06/25 fue de 2,267. El 30/06/25 hubo 298 vacantes de puestos a tiempo completo del DSP. En todas las organizaciones, el número total de puestos a tiempo completo en el período 30/06/25 fue de 2,565. El número total de DSP a tiempo parcial que trabajaron en las organizaciones el día 30/06/25 fue de 811. El número de vacantes para puestos de DSP a tiempo parcial el día 30/06/25 fue de 177. En todas las organizaciones, el número total de puestos a tiempo parcial al día 30/06/25 fue de 988. El número total de DSP en servicio de guardia y/o PRN que trabajaron en las organizaciones el 30/06/25 fue de 304. El número total de puestos DSP (tiempo completo + tiempo parcial) en los días 30/06/25 fue de 3,553. El número total de puestos vacantes de DSP (tiempo completo + tiempo parcial) en los días 30/06/25 fue de 475. La tasa de vacantes de DSP fue del 13.4%.

Tabla 15. Número de DSP a tiempo completo y a tiempo parcial por puesto y vacantes

	Porcentaje	Número de organismos que informaron	Total
¿Cuántos DSP de tiempo completo trabajaban en su organización (estaban en nómina) el 30/06/25?			2,267
¿Cuántas vacantes para puestos de DSP de tiempo completo tenían su organización el 30/06/25?			298
Número total de puestos de DSP de tiempo completo al 30/06/25			2,565
¿Cuántos DSP de medio tiempo trabajaban en su organización (estaban en nómina) el 30/06/25?			811
¿Cuántas vacantes para puestos de DSP de medio tiempo tenía su organización el 30/06/25?			177
Número total de puestos de DSP de medio tiempo al 30/06/25.			988
¿Cuántos DSP de guardia (on-call) y/o por necesidad (PRN) eran empleados de su agencia para apoyar a adultos con IDD el 30/06/25?		32	304
Número total de puestos de DSP (tiempo completo + medio tiempo) al 30/06/25.			3,553
Número total de puestos vacantes de DSP (tiempo completo + medio tiempo) al 30/06/25.			475
Tasa de vacantes para DSP	13.4%		

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos



Compensación

Salarios del Profesional de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones el promedio de DSP y los salarios horarios durante el periodo del 1 de enero de 2025 al 30 de junio de 2025 en todos los servicios y entornos (apoyos residenciales, apoyos en el hogar y apoyos no residenciales), así como para dividir los salarios por separado por apoyos residenciales, apoyos en el hogar y apoyos no residenciales. El promedio de los salarios horarios iniciales del DSP en todos los servicios y configuraciones fue de \$20.87 (rango de \$20.00 a \$25.00). Fue de \$20.75 (rango de \$20.00 a \$22.92) para los apoyos residenciales \$20.77 (rango de \$20.00 a \$22.92) para los apoyos en el hogar, y \$20.96 (rango de \$20.00 a \$25.00) para los apoyos no residenciales. El promedio de los salarios por hora del DSP en todos los servicios y entornos fue de \$21.77 (rango de \$20.00 a \$26.00), \$21.79 (rango de \$20.00 a \$26.00) para apoyos en el hogar, y \$21.83 (rango de \$20.00 a \$26.00) para apoyos no residenciales.

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

¿Cuál fue el salario promedio por hora inicial para DSP entre el 1/1/25 y el 30/06/25 para:	Promedio	Rango
Todos los servicios y entornos (apoyos residenciales, apoyos en el hogar y apoyos no residenciales)	\$20.87	\$20.00-\$25.00
Apoyos residenciales	\$20.75	\$20.00-\$22.92
Apoyo en el hogar	\$20.77	\$20.00-\$22.92
Apoyos no residenciales	\$20.96	\$20.00-\$25.00

¿Cuál fue el salario promedio por hora para DSP entre el 1/1/25 y el 30/06/25 para:	Promedio	Rango
Todos los servicios y entornos (apoyos residenciales, apoyos en el hogar y apoyos no residenciales)	\$21.77	\$20.00-\$26.00
Apoyos residenciales	\$21.77	\$20.00-\$26.00
Apoyo en el hogar	\$21.79	\$20.00-\$26.00
Apoyos no residenciales	\$21.83	\$20.00-\$26.00

Nota: El salario por hora inicial de los DSP en todos los servicios y entornos fue reportado por 31 organizaciones; en servicios residenciales por 25 organizaciones; en servicios domiciliarios por 24 organizaciones; y en servicios no residenciales por 31 organizaciones. El salario por hora promedio de los DSP en todos los servicios y entornos fue reportado por 32 organizaciones; en servicios residenciales por 25 organizaciones; en servicios domiciliarios por 23 organizaciones; y en servicios no residenciales por 32 organizaciones.

Escalas Salariales y Pagos Diferenciados para Profesionales de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones si utilizaban una escala salarial diferente para los Profesionales de Apoyo Directo (DSP) de tiempo completo y de medio tiempo, y para los DSP que se comunican en un idioma distinto del inglés. Dos organizaciones informaron que utilizaban una escala salarial diferente para los DSP de tiempo completo y de medio tiempo, mientras que 30 no lo hacían. Dos organizaciones utilizaban un pago diferenciado para los DSP que se comunican en idiomas distintos del inglés, mientras que 30 no lo hacían.

Tabla 17. Uso de escalas salariales y pagos diferenciados para DSP por parte de las organizaciones

¿Utiliza su agencia una escala salarial diferente para los DSP de tiempo completo y medio tiempo?	Nº
Sí	2
No	30

¿Ofrece su agencia un diferencial salarial para aquellos DSP que pueden comunicarse en idiomas distintos al inglés?	Nº
Sí	2
No	30

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos, respectivamente



Bonificaciones y Horas extras

Bonificaciones salariales para Profesionales de Apoyo Directo

Se preguntó a las organizaciones si otorgaban bonificaciones salariales a los DSP y, de ser así, el monto promedio de la bonificación, definiendo la bonificación salarial como una compensación adicional al salario que se otorga en intervalos menos frecuentes que la nómina regular. El 47% de las organizaciones reportó otorgar estas bonificaciones, donde entre 9 y 10 organizaciones proporcionaron datos sobre los tipos de bonificaciones, y las 15 organizaciones que afirmaron ofrecerlas detallaron su distribución. Del total de 1,099 DSP en nómina al 30 de junio de 2025 que recibieron al menos una bonificación (con un promedio de 73 DSP por organización y un rango de 1 a 291), se registró que 1 organización otorgó bonificaciones menores a \$50, 2 entre \$50 y \$100, ninguna entre \$101 y \$200, 3 entre \$201 y \$300, ninguna entre \$301 y \$400, 2 entre \$401 y \$500, y 5 organizaciones otorgaron bonificaciones superiores a \$500.

Tabla 18. Uso de bonificaciones para DSP

	Sí	No
Durante el periodo del 1/1/25 al 30/06/25, ¿otorgó su agencia bonificaciones salariales a los DSP?	15	17
En caso afirmativo, ¿ofreció su organización un bono por referido a los DSP actuales por traer nuevos reclutas?	9	1

	Sí	No
En caso afirmativo, ¿ofreció su organización un bono monetario de contratación a los DSP recién contratados?	1	9
En caso afirmativo, ¿ofreció su organización a los DSP un bono monetario o reconocimiento por desempeño?	3	7
En caso afirmativo, ¿ofreció su organización un bono monetario o reconocimiento a los DSP por años de servicio?	4	5
En caso afirmativo, ¿ofreció su organización un bono monetario o reconocimiento a los DSP por razones distintas a referidos de empleados, contratación, reconocimiento por desempeño o años de servicio?	5	4

De los DSP en su nómina al 30/06/25, ¿cuál es el número total no duplicado de DSP que recibió al menos una bonificación salarial?	Nº
Agencias que reportaron	15
Total	1,099
Promedio	73
Rango	1-291

Si su agencia otorgó bonificaciones salariales a los DSP entre el 1/1/25 y el 30/06/25, ¿cuál fue el monto promedio de la bonificación?	Nº
Menos de \$50	1
\$50-\$100	2
\$101-\$200	0
\$201-\$300	3
\$301-\$400	0
\$401-\$500	2
Más de \$500	5

Nota: 32, 15 y 13 organizaciones proporcionaron datos, respectivamente.

Costos de Horas Extras para Profesionales de Apoyo Directo

Se solicitó a las organizaciones que reportaran sus costos totales de nómina y sus costos totales de horas extras para los Profesionales de Apoyo Directo (DSP) que brindan servicios a adultos con Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (IDD) durante el período del 1 de enero al 30 de junio de 2025. Entre las 32 organizaciones que reportaron datos, el costo total de nómina para los DSP que apoyan a adultos

con IDD fue de \$71,324,721. Estas mismas organizaciones reportaron \$7,194,873 en costos totales de horas extras para estos DSP, lo que representa el 10% de la nómina total. El número total no duplicado de DSP que recibió pago por al menos una hora extra fue de 1,991, lo que equivale al 65% de todos los DSP.

Tabla 19. Costos de nómina y horas extras de DSP en las organizaciones

¿Cuáles fueron sus costos totales de nómina para los DSP que brindan apoyo a adultos con IDD durante el período del 1/1/25 al 30/06/25?	
Agencias que reportaron	32
Total	\$71,324,721

¿Cuáles fueron sus costos totales de horas extras para los DSP que brindan apoyo a adultos con IDD durante el período del 1/1/25 al 30/06/25?	
Agencias que reportaron	32
Total	\$7,194,973
Porcentaje de la nómina total	10%

De los DSP en su nómina al 30/06/25, ¿cuál es el número total no duplicado de DSP que recibió pago por al menos una hora de tiempo extra?	
Agencias que reportaron	1,991
Porcentaje de todos los DSP	65%

Nota: 32 y 31 organizaciones proporcionaron datos, respectivamente.



Beneficios

Tiempo Libre Remunerado

Se preguntó a las organizaciones si ofrecían algún tipo de tiempo libre remunerado. A aquellas que respondieron afirmativamente se les formularon preguntas más detalladas sobre diversas modalidades, incluyendo tiempo libre remunerado agrupado, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad remunerada y tiempo personal remunerado. El 97% de las organizaciones proporcionó alguna forma de tiempo libre remunerado a los DSP.

El 27% de las organizaciones ofreció tiempo libre remunerado agrupado a algunos o todos sus DSP durante el período del 1 de enero al 30 de junio de 2025. Nueve organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para este beneficio: 3 organizaciones exigían que los DSP trabajaran tiempo completo, 5 requerían que cumplieran un mínimo de horas en un período definido, 4 establecían que los DSP debían tener cierto tiempo de antigüedad en la agencia y 2 organizaciones reportaron que todos sus DSP eran elegibles.

Tabla 20. Tiempo libre remunerado para los DSP

¿Ofrece su organización algún tipo de tiempo libre pagado?	Nº	Porcentaje
Sí	31	97%
No	1	3%

¿Ofreció su organización tiempo libre pagado agrupado (combinando vacaciones, enfermedad y días personales) a algunos o todos los DSP durante el período del 1/1/25 al 30/06/25?	Nº	Porcentaje
Sí	9	28%
No	23	72%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para el tiempo libre pagado agrupado? (Marque todas las opciones que correspondan)	Nº
Debe estar trabajando a tiempo completo.	3
Debe trabajar una cantidad mínima de tiempo en un período de tiempo definido (Por ejemplo, 25 horas/semana, 18 días/mes, etc.)	5
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado.	4
Todos los DSP son elegibles	2

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos; las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción para los requisitos de elegibilidad para el tiempo libre remunerado agrupado, por lo que el total de respuestas puede ser superior a las nueve organizaciones que reportaron.

Tiempo de vacaciones pagado

El 75% de las organizaciones ofreció vacaciones pagadas a algunos o todos sus DSP durante el período del 1 de enero al 30 de junio de 2025. Veinticuatro organizaciones proporcionaron información detallada sobre los requisitos de elegibilidad para las vacaciones pagadas: 9 organizaciones exigían que los DSP trabajaran a tiempo completo, 18 requerían un número mínimo de horas trabajadas en un período definido, 19 establecían un tiempo mínimo de antigüedad en la agencia y 8 reportaron que todos sus DSP eran elegibles.

Tabla 21. Vacaciones pagadas de los DSP

¿Ofreció su organización tiempo de vacaciones pagadas a algunos o todos los DSP durante el período del 1/1/25 al 30/06/25?	Nº	Porcentaje
Sí	24	75%
No	8	25%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para el tiempo de vacaciones pagadas? (Marque todas las opciones que correspondan)	Nº
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.)	18

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para el tiempo de vacaciones pagadas? (Marque todas las opciones que correspondan)	Nº
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado.	19
Todos los DSP son elegibles	8

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos; las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción para los requisitos de elegibilidad para vacaciones pagadas, por lo que el total de respuestas puede ser superior a las 24 organizaciones que reportaron.

Tiempo de enfermedad pagado

El 84% de las organizaciones ofreció tiempo por enfermedad remunerada a algunos o todos sus DSP durante el período del 1 de enero al 30 de junio de 2025. Veintisiete organizaciones proporcionaron información detallada sobre los requisitos de elegibilidad: 8 organizaciones exigían que los DSP trabajaran a tiempo completo, 17 requerían un número mínimo de horas trabajadas en un período definido, 18 establecían un tiempo mínimo de antigüedad en la agencia y 20 reportaron que todos sus DSP eran elegibles.

Tabla 22. Tiempo por enfermedad remunerada de los DSP

¿Ofreció su organización tiempo por enfermedad pagado a algunos o todos los DSP durante el período del 1/1/25 al 30/06/25?	Nº	Porcentaje
Sí	27	84%
No	5	16%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para el tiempo por enfermedad pagado? (Marque todas las opciones que correspondan)	Nº
Debe estar trabajando a tiempo completo.	8
Debe trabajar una cantidad mínima de tiempo en un período de tiempo definido (Por ejemplo, 25 horas/semana, 18 días/mes, etc.)	17
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado.	18
Todos los DSP son elegibles	20

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos; las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción para los requisitos de elegibilidad para el tiempo por enfermedad remunerada, por lo que el total de respuestas puede ser superior a las 27 organizaciones que reportaron.

Tiempo personal pagado

El 63% de las organizaciones ofreció tiempo personal remunerado a algunos o todos sus DSP durante el período del 1 de enero al 30 de junio de 2025. Veinte organizaciones proporcionaron información detallada sobre los requisitos de elegibilidad: 9 organizaciones exigían que los DSP trabajaran a tiempo completo, 16 requerían un número mínimo de horas trabajadas en un período definido, 16 establecían un tiempo mínimo de antigüedad en la agencia y 6 reportaron que todos sus DSP eran elegibles.

Tabla 23. Tiempo personal remunerado de los DSP

¿Ofreció su organización días personales pagados a algunos o todos los DSP durante el período del 1/1/25 al 30/06/25?	Nº	Porcentaje
Sí	20	63%
No	12	37%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para los días personales pagados? (Marque todas las opciones que correspondan)	Nº
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.)	16
Debe haber estado empleado en la agencia por un período de tiempo determinado.	16
Todos los DSP son elegibles	6

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos; las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción para los requisitos de elegibilidad para el tiempo personal pagado, por lo que el total de respuestas puede ser superior a las 20 organizaciones que reportaron.

Seguro de salud (médico)

El 91% de las organizaciones ofreció cobertura de seguro médico a algunos o todos sus DSP durante el período del 1 de enero al 30 de junio de 2025. Treinta organizaciones proporcionaron información detallada sobre los requisitos de elegibilidad: 20 organizaciones exigían que los DSP trabajaran a tiempo completo, 25 requerían un número mínimo de horas trabajadas en un período definido, 23 establecían un tiempo mínimo de antigüedad en la agencia y 6 reportaron que todos sus DSP eran elegibles. Entre 29 organizaciones, hubo 2,407 DSP elegibles para cobertura de seguro médico, de los cuales 1,386 (45% del total de DSP) estaban inscritos en el seguro médico proporcionado por su organización.

Tabla 24. Acceso a seguro médico de los DSP

¿Ofreció su organización cobertura de seguro médico a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1/1/25 al 30/06/25?	Nº	Porcentaje
Sí	30	94%
No	2	6%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para la cobertura de seguro médico? (Marque todas las opciones que correspondan)	Nº
Debe estar trabajando a tiempo completo.	20
Debe trabajar una cantidad mínima de tiempo en un periodo de tiempo definido (Por ejemplo, 25 horas/semana, 18 días/mes, etc.)	25
Debe haber estado empleado en la agencia por un periodo de tiempo determinado.	23
Todos los DSP son elegibles	6

Durante el periodo del 1/1/25 al 30/06/25, ¿cuántos DSP fueron elegibles para el seguro médico a través de su organización?	Nº
Total de agencias que reportaron	29
Total DSP	2,407

Durante el periodo del 1/1/25 al 30/06/25, ¿cuántos DSP estaban inscritos en el seguro médico a través de su organización?	Nº
Total	1,386
Porcentaje de todos los DSP	45%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos; las organizaciones pudieron seleccionar más de una opción para los requisitos de elegibilidad para el seguro médico, por lo que el total de respuestas puede ser superior a las 30 organizaciones que reportaron.

Cobertura oftalmológica (Visión) y Dental

El 72% de las organizaciones ofreció cobertura de visión a algunos o todos sus DSP durante el periodo del 1 de enero al 30 de junio de 2025. El 94% de las organizaciones ofreció cobertura dental a algunos o todos sus DSP durante el mismo periodo.

Tabla 25. Organizaciones que ofrecen cobertura de visión y dental a los DSP

¿Ofreció su organización cobertura de visión a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1/1/25 al 30/06/25?	Nº	Porcentaje General
Sí	23	72%
No/Sin respuesta	9	28%

¿Ofreció su organización cobertura dental a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1/1/25 al 30/06/25?	Nº	Porcentaje General
Sí	30	94%
No//Sin respuesta	2	6%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Beneficios de Jubilación

El 84% de las organizaciones ofreció un plan de jubilación patrocinado por el empleador (401K, 403b u otro plan) a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1 de enero al 30 de junio de 2025. Veintisiete organizaciones proporcionaron información más detallada sobre los requisitos de elegibilidad para los beneficios de jubilación: 9 organizaciones exigían que los DSP trabajaran a tiempo completo, 15 requerían que los DSP trabajaran una cantidad mínima de tiempo en un periodo definido, 19 requerían que los DSP estuvieran empleados en su agencia por un cierto periodo de tiempo y 14 informaron que todos los DSP eran elegibles.

Tabla 26. Beneficios de jubilación para los DSP

¿Ofreció su organización un plan de jubilación patrocinado por el empleador (401K, 403b u otro plan) a algunos o todos los DSP durante el periodo del 1/1/25 al 30/06/25?	Nº	Porcentaje
Sí	27	84%
No	5	16%

¿Cuáles eran los requisitos para que un DSP fuera elegible para un plan de jubilación patrocinado por el empleador? (Marque todas las opciones que correspondan)	Nº
Debe trabajar 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 durante un cierto período de tiempo	19
Todos los DSP son elegibles	14

Nota: 32 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 que el total de respuestas puede ser superior a las 27 organizaciones que reportaron.

Otros Beneficios

El 94% de las organizaciones ofreció otros beneficios no listados anteriormente a algunos o todos los DSP durante el período del 1 de enero al 30 de junio de 2025. Estos beneficios adicionales incluyeron: discapacidad a corto plazo patrocinada por el empleador, discapacidad a largo plazo patrocinada por el empleador, pago de matrícula o apoyo financiero para educación postsecundaria, beneficios de cuidado infantil o reembolso de gastos de cuidado infantil, descuentos en negocios locales, programas de incentivos para salud, capacitación laboral pagada por el empleador, Cuentas de Gastos Flexibles (FSA, por sus siglas en inglés), seguro de vida, beneficios de transporte y Programas de Asistencia al Empleado (EAP, por sus siglas en inglés).

Tabla 27. Otros beneficios ofrecidos a los DSP

¿Ofreció su organización otros beneficios a algunos o todos los DSP durante el período del 1/1/25 al 30/06/25?	Nº	Porcentaje
Sí	30	94%
No	2	6%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos



Reclutamiento y Retención

Incentivo Económico por Bono de Referencia

Se preguntó a las organizaciones si ofrecían un incentivo económico o bono de referencia a los DSP actuales para atraer nuevos reclutas. El 78 % de las organizaciones reportó que ofrecía un incentivo económico o bono de referencia al personal DSP actual para atraer nuevos reclutas. Una organización reportó un monto de incentivo de \$51-\$100, 16 organizaciones de \$201-\$500, 7 organizaciones de \$501-\$1,000 y una organización más de \$1,000.

Tabla 28. Uso de bonos de referencia por parte de las organizaciones

¿Ofrece su agencia un incentivo económico o bono de referencia para el personal DSP actual con el fin de atraer nuevos reclutas?	Nº	Porcentaje
Sí	25	78%
No	7	22%

¿Cuál es el monto del incentivo o bono de referencia que reciben los DSP actuales por atraer nuevos reclutas?	Nº
\$1-\$50	0
\$51-\$100	1
\$101-\$150	0
\$151-\$200	0
\$201-\$500	16
\$501-\$1,000	7
Más de \$1,000	1
No sabe	0

Nota: 32 y 25 organizaciones proporcionaron datos, respectivamente

Estrategias de Reclutamiento y Retención

Se preguntó a las organizaciones qué estrategias de reclutamiento y retención utilizaban para atraer y retener al personal DSP. El 91 % de las organizaciones utilizaba una vista previa realista del puesto para las posiciones DSP, el 100 % proporcionaba capacitación en un código de ética para los DSP, el 44 % utilizaba una escala de desarrollo profesional para retener trabajadores altamente calificados en roles DSP, el 72 % ofrecía apoyo al personal para obtener credenciales a través de una organización profesional reconocida a nivel estatal o nacional, el 38 % proporcionaba bonos, estipendios o aumentos salariales a los DSP por completar o avanzar en etapas de un proceso de certificación, el 78 % realizaba encuestas de compromiso laboral u otros esfuerzos dirigidos a evaluar la satisfacción y experiencia de los DSP al trabajar para la agencia, el 84 % ofrecía programas de reconocimiento al empleado, como iniciativas para recompensar a los DSP por logros, aniversarios y otros hitos, el 38 % incluía a los DSP en la gobernanza de la agencia, y el 84 % requería capacitaciones para los DSP más allá de las capacitaciones exigidas por la regulación estatal.

Tabla 29. Estrategias de reclutamiento y retención utilizadas por las organizaciones

¿Cuáles de las siguientes estrategias utiliza su agencia para retener y/o reclutar personal en posiciones de DSP? (Marque todas las que correspondan)	Porcentaje
Vista previa realista del puesto para posiciones DSP	91%
Capacitación en un código de ética para los DSP	100%
Escala de desarrollo profesional para retener trabajadores altamente calificados en roles DSP	44%
Apoyo al personal para obtener credenciales a través de una organización profesional reconocida a nivel estatal o nacional	72%
Bonos, estipendios o aumentos salariales a los DSP por completar o avanzar en etapas de un proceso de certificación	38%
Encuestas de compromiso laboral u otros esfuerzos dirigidos a evaluar la satisfacción y experiencia de los DSP al trabajar para la agencia	78%
Programas de reconocimiento al empleado, como iniciativas para recompensar a los DSP por logros, aniversarios y otros hitos	84%
Inclusión a los DSP en la gobernanza de la agencia	38%
Capacitaciones para los DSP más allá de las capacitaciones exigidas por la regulación estatal.	84%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos



Supervisores de Primera Línea

Se preguntó a las organizaciones el número de supervisores de primera línea (FLS) en su nómina al 30 de junio de 2025. El número total de FLS empleados en todas las organizaciones fue de 332. La mitad (51 %) de las organizaciones reportó que sus FLS reciben pago por hora, el 39 % son asalariados y el 10 % utiliza una combinación de pago por hora y salarios.

Tabla 30. Número de supervisores de primera línea y modalidad de pago

¿Cuántos supervisores de primera línea tenían en su personal al 30/06/25?	Nº
Total	332

¿Los supervisores de primera línea empleados por su agencia reciben salarios por horas (y por lo tanto son elegibles para pago de horas extras) o son asalariados?	Porcentaje
Todos los supervisores de primera línea reciben pago por horas	51%
Todos los supervisores de primera línea son asalariados	39%
Algunos supervisores de primera línea reciben pago por horas y otros son asalariados	10%

Nota: 32 organizaciones proporcionaron datos

Rotación y Vacantes de Supervisores de Primera Línea

La tasa promedio de rotación de supervisores de primera línea durante el período del 1 de enero al 30 de junio de 2025 fue del 14 % entre 21 organizaciones informantes (rango: 0 %-62 %). La tasa promedio de

vacantes de supervisores de primera línea fue del 6 % entre 16 organizaciones informantes (rango: 0 %-38 %).

Horas Extras de Supervisores de Primera Línea

Se preguntó a las organizaciones si los FLS recibían pago adicional por horas extra durante el período del 1/1/25 al 30/6/25. El 44 % de las organizaciones reportó que los FLS recibieron pago adicional por horas extra. Se consultó a las organizaciones sobre el número de horas extra pagadas a los FLS durante ese mismo período. El total de horas extra pagadas a los FLS fue de 17,939 (promedio = 1,196 horas, rango = 6-3,690 horas). El número de FLS que recibió pago por horas extra durante este periodo del 1/1/25 al 30/6/25 fue de 186, lo que representa el 56 % del total de FLS.

Tabla 31. Pago adicional por horas extra para FLS

¿Recibieron los FLS pago adicional por horas extra durante el periodo del 1/1/25 al 30/06/25?	Nº	Porcentaje
Sí	14	44%
No	18	56%

¿Cuál fue el número total de horas extra que su agencia pagó a los Supervisores de Primera Línea durante el periodo del 1/1/25 al 30/06/25?	Nº
Total	17,939
Promedio	1,196
Rango	6-3,690

¿Cuántos supervisores de primera línea recibieron pago de horas extras de su agencia durante el 1/1/25 al 30/06/25?	Nº
Total	186
% de todos los FLS	56%

Nota: 32, 14, y 31 organizaciones proporcionaron datos, respectivamente.

Raza/Etnia del Supervisor de Primera Línea

Se preguntó a las organizaciones por el número de FLS en nómina el 30/06/25 que identificaron como indígenas americanos/Alaska, asiáticos, negros/afroamericanos, isleños del Pacífico, blancos, hispanos/latinos, más de una raza/etnia, otra raza/etnia y desconocido. Las organizaciones informaron que el 3% de los FLS en la nómina de pago el 30/06/25 se identificaron como nativos americanos/de Alaska, <1% asiáticos, 29% negros/afroamericanos, 0% de

las islas del Pacífico, 57% blancos, 9% hispanos/latinos, 2% más que una raza/etnia, 0% otra raza/etnia y <1% eran desconocidos.

Tabla 32. Raza y etnia de los supervisores de primera línea

El 30/06/25, ¿cuántos FLS se identificaron como pertenecientes a cada uno de los siguientes grupos raciales o étnicos?	FLS Nº	FLS Porcentaje	DSP Nº	DSP Porcentaje	RI 2020 Censo
Indio americano / nativo de Alaska	9	3%	21	1%	<1%
Asiático	1	<1%	26	1%	4%
Negro/Afroamericano	94	29%	1,179	39%	6%
Isleño del Pacífico	0	0%	6	<1%	<1%
Blanco	187	57%	1,249	41%	71%
Hispano / latino	31	9%	282	9%	17%
Más de una raza/etnia	6	2%	83	3%	9%
Otra raza/ etnia	0	0%	0	0%	9%
Desconocido	1	<1%	175	6%	n/a

Nota: 30 organizaciones proporcionaron datos

En comparación con los DSP, la raza y el origen étnico de los DSP y los FLS son similares, excepto por un porcentaje mucho mayor de DSP que son negros o afroamericanos y un porcentaje más alto de FLS que son blancos. Además, un porcentaje más elevado de los DSP tiene una raza y una etnia desconocidas para sus empleadores. En comparación con los datos del censo estadounidense de 2020 (<https://dlt.ri.gov/labor-market-information/data-center/census-data>) hay menos FLS asiáticos, blancos, hispanos/latinos, o más de una raza/etnia u otra raza/etnia que lo que se esperaría según la demografía de la población estatal. Además, hay un mayor porcentaje de FLS que son negros/afroamericanos en comparación con la población estatal.

Identidad de Género del Supervisor de Primera Línea

Se preguntó a las organizaciones por el número de FLS que figuraban en la nómina el día 30/06/25 y que identificaron como hombres, mujeres, no conformes y desconocidos. Las organizaciones informaron que el 26% de los FLS que figuraban en la nómina de sueldos el 30/06/25 se identificaron como hombres y el 74% como mujeres. En comparación con los DSP, hay menos FLS masculinos.

Tabla 33. Género del supervisor de primera línea

El 30/06/25, ¿cuántos FLS se identificaron como pertenecientes a cada uno de los siguientes grupos de género?	FLS N°	Porcentaje FLS	DSP N°	Porcentaje DSP
Masculino	87	26%	1,075	36%
Femenino	242	74%	1,871	62%
No conformes	0	0%	0	0%
Desconocido	0	0%	75	2%

Nota: 30 organizaciones proporcionaron datos

Edad del Supervisor de Primera Línea

Se preguntó a las organizaciones sobre el número de FLS en nómina al 30 de junio de 2025 que se identificaban en varios grupos etarios. Las organizaciones reportaron que el 0 % de los FLS en nómina al 30 de junio de 2025 tenían entre 15 y 20 años, el 13 % entre 21 y 30 años, el 24 % entre 31 y 40 años, el 28 % entre 41 y 50 años, el 23 % entre 51 y 60 años, el 11 % entre 61 y 70 años, el 1 % 71 años o más, y el 0 % desconocido. Seis organizaciones no pudieron proporcionar datos por grupos de edad. En comparación con los DSP, un porcentaje mayor de FLS supera los 40 años (63 % en comparación con 50 %).

Tabla 34. Edad de los FLS

Al 30/06/25, ¿cuántos FLS pertenecían a cada uno de los siguientes grupos de edad?	FLS N°	Porcentaje FLS	DSP N°	Porcentaje DSP
15-20 años	0	0%	61	2%
21-30 años	40	13%	670	23%
31-40 años	74	24%	702	25%
41-50 años	88	28%	575	20%
51-60 años	72	23%	482	17%
61-70 años	34	11%	302	11%
71 + años	4	1%	66	2%
Desconocido	0	0%	0	0%

Nota: 6 organizaciones no pudieron proporcionar datos



Planificación de emergencias y desastres

Se preguntó a las organizaciones si contaban con planes de gestión de emergencias y/o preparación para desastres para posibles evacuaciones futuras u órdenes de refugiarse en el lugar (por ejemplo, aquellos relacionados con huracanes, incendios o pandemias) y, de ser así, si dicho plan de preparación incluía medidas a tomar en caso de posible escasez de personal DSP. Treinta y dos (100 %) de las organizaciones informaron contar con un plan de gestión de emergencias y/o preparación para desastres y, de aquellas con un plan de preparación, el 88 % (28 organizaciones) indicó que el plan incluía medidas a tomar en caso de posibles escasez de personal DSP.

Tabla 35. Planes de gestión de desastres de la organización

¿Cuenta su agencia con un plan de manejo de emergencias y/o preparación para desastres para posibles evacuaciones futuras u órdenes de refugiarse en el lugar (por ejemplo, aquellos relacionados con huracanes, incendios o pandemias)?	N°
Sí	32
No	0

¿El plan de manejo de emergencias y/o preparación para desastres de su agencia incluye acciones a tomar en caso de posible escasez de personal de DSP?	N°
Sí	28
No	4

Tendencias de la Fuerza Laboral

Los datos sobre la fuerza laboral han sido recopilados en Rhode Island por el monitor judicial durante los últimos años. Los datos de julio a diciembre de 2022 y de enero a junio de 2023 fueron recogidos directamente por el monitor judicial de las organizaciones proveedoras. A partir del período de julio a diciembre de 2023, los datos se recopilaron en SupportWise Data de Direct Support Workforce Solutions. A fin de realizar comparaciones y análisis de tendencias, presentamos los datos recogidos mediante ambos mecanismos.

Al examinar tres de las métricas más importantes de la fuerza laboral (la tasa de rotación, la tasa de vacantes y los salarios), todas muestran tendencias alentadoras.

En cuanto a la retención, la tasa de rotación fue de un 20.7 % el 31 de diciembre de 2022, disminuyó a un 16.6 % el 30 de junio de 2023, se mantuvo constante en un 16.9 % el 31 de diciembre de 2023, disminuyó ligeramente a un 15.1 % el 30 de junio de 2024, aumentó a un 16.9 % el 31 de diciembre de 2024 y disminuyó a un 16.0 % el 30 de junio de 2025. La tasa de vacantes fue de un 17.1 % el 31 de diciembre de 2022, se mantuvo constante en un 17.5 % el 30 de junio de 2023, disminuyó a un 14.0 % el 31 de diciembre de 2023, a un 11.9 % el 30 de junio de 2024 y a un 10.7 % el 31 de diciembre de 2024, y aumentó a un 13.4 % el 30 de junio de 2025.

Para los salarios de los DSP, los salarios por hora iniciales promedio en todos los servicios y apoyos han aumentado constantemente con el tiempo. Fueron \$18.87 el 31 de diciembre de 2022, aumentaron a \$18.43 el 30 de junio de 2023, \$20.25 el 31 de diciembre de 2023, \$20.69 el 30 de junio de 2024, \$20.70 el 31 de diciembre de 2024 y \$20.87 el 30 de junio de 2025. Los salarios por hora promedio en todos los servicios y apoyos también han aumentado constantemente con el tiempo. Fueron \$18.94 el 31 de diciembre de 2022, \$18.97 el 30 de junio de 2023, \$20.82 el 31 de diciembre de 2023, \$21.12 el 30 de junio de 2024, \$21.48 el 31 de diciembre de 2024 y \$21.77 el 30 de junio de 2025.

Tabla 36. Tendencias de los datos DSP y FLS a lo largo del tiempo

	Datos* Históricos Julio-Dic. 2022	Datos* Históricos Ene.-Junio 2023	Datos de SupportWise Julio-Dic. 2023	Datos de SupportWise Ene.-Junio 2024	Datos de SupportWise Julio-Dic. 2024	Datos de SupportWise Ene.-Junio 2025
# Agencias que reportaron	32	32	34	33	33	32
Número de agencias que rechazaron referencias debido a problemas con el personal del DSP	20 (63%)	13 (41%)	12 (35%)	11 (33%)	10 (30%)	12 (37%)
Número total de DSP	2771 [^]	3015	3,058	3,210	3,275	3,078
Diferencia en el número de DSP entre el final y el inicio del período de datos (6 meses)	-55	+58	+45	+148	+35	-55+
Número de separaciones de DSP	573	503	518	485	554	491
Tasa de rotación **	20.7% ^{^^}	16.6%	16.9%	15.1%	16.9%	16.0%
Rotación temprana (% de DSP que se separaron durante los primeros 6 meses de antigüedad)	—	—	37%	42%	35%	37%
Porcentaje de DSP que fueron despedidos	—	—	32%	34%	26%	32%
Total de puestos DSP a tiempo completo	2328 (72%)	2464 (68%)	2,592 (73%)	2,657 (73%)	2,668 (73%)	2,565 (72%)
Total de puestos DSP a tiempo parcial	903 (28%)	1136 (32%)	962 (27%)	987 (27%)	1,001 (27%)	988 (28%)
Total de puestos de DSP	3231	3600	3554	3644	3669	3553
Vacantes DSP a tiempo completo	324 (68%)	389 (62%)	303 (61%)	270 (62%)	231 (59%)	298 (63%)
Vacantes DSP a tiempo parcial	152 (32%)	242 (38%)	193 (39%)	164 (38%)	163 (41%)	177 (37%)
Total de vacantes	476	631	496	434	394	475
Tasa de vacantes de DSP ***	17.1% ^{^^^}	17.5%	14.0%	11.9%	10.7%	13.4%
Salario inicial promedio de los DSP	\$18.87	\$18.43	\$20.25	\$20.69	\$20.70	\$20.87
Salario promedio por hora de los DSP	\$18.94	\$18.97	\$20.82	\$21.12	\$21.48	\$21.77
% del salario total horas extras	6.7%	10.8%	7.7%	7.9%	11.8%	10.1%
% de DSP que reciben horas extras	63%	64%	58%	55%	63%	65%
DSP elegibles para seguro de salud	1966	NA	2,657 (87%)	2,555 (80%)	2,583 (79%)	2,407 (78%)
DSP inscritos en el seguro de salud	1089	NA	1,293 (42%)	1,206 (38%)	1,349 (41%)	1,386 (45%)
Número total de supervisores	326	323	310	298	319	332
Tasa de rotación de FLS**	—	—	—	4%	6%	14%
Tasa de vacantes de FLS ***	—	—	—	6%	10%	6%
% de Supervisores que Reciben Pago por Horas Extras	59%	48%	49%	45%	55%	56%

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

** Separaciones / número de personal al final del año: fórmula utilizada por HSRI

*** Total de Vacantes / Total de puestos al final del período de recopilación de datos: fórmula utilizada por HSRI

[^] NOTA: Número incorrecto en este dato. Esta cifra representaba la cantidad de personas que recibían servicios, no el número de DSP

^{^^} NOTA: Esto es incorrecto porque se utilizó un denominador equivocado. El cálculo con el denominador correcto da un 22.3%

^{^^^} NOTA: Se utilizó una fórmula incorrecta (se usó el número total de DSP como denominador; debería ser el número total de puestos de DSP). Además, la cifra del número de DSP también era incorrecta

+ Interpretar con precaución: una organización menos participó en esta ronda de recolección de datos, lo cual puede tener impacto al comparar números totales reportados con promedios.



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

Los consultores de Soluciones para la Fuerza Laboral de Apoyo Directo de la Universidad de Minnesota (UMN) continúan colaborando con las partes interesadas de Rhode Island para implementar diversas estrategias de fuerza laboral que aborden los desafíos de personal del estado. Las actividades realizadas durante el período del informe de enero a junio de 2025 se describen brevemente a continuación.

Para garantizar la sostenibilidad continua del trabajo de desarrollo de la fuerza laboral en Rhode Island, los consultores de la UMN brindaron capacitación y apoyo a tres empleados del Centro Paul V. Sherlock on Disabilities de Rhode Island College. Estos empleados, denominados “instructores de fuerza laboral del Centro Sherlock”, están recibiendo formación y tutoría para poder brindar apoyo y asistencia técnica en actividades de desarrollo de fuerza laboral a los habitantes de Rhode Island una vez finalizada su capacitación.

Este informe se centra en las actividades de desarrollo de fuerza laboral para los empleados de las organizaciones proveedoras de Rhode Island. Durante este período de reporte, la Universidad de Min-

nesota implementó un piloto de la Encuesta sobre Personal Autodirigido para comprender mejor los desafíos que enfrentan los empleadores que ejercen la autodirección. En colaboración con los instructores de fuerza laboral del Centro Sherlock, la Universidad también llevó a cabo un piloto de la Serie de Aprendizaje Autodirigido, ofreciendo apoyo y asistencia técnica a estos empleadores para encontrar, seleccionar y retener profesionales de apoyo directo. Dado que esta iniciativa comenzó cerca del final del período del informe, su impacto no se incluye en este documento. La recolección y reporte de estos datos proporciona una visión más completa de la fuerza laboral de Rhode Island y resalta tanto las similitudes como las diferencias entre la fuerza laboral empleada por proveedores y la que ejerce la autodirección.

Los consultores de la Universidad de Minnesota y el equipo de fuerza laboral del Centro Sherlock continúan brindando apoyo integral y asistencia técnica a las organizaciones proveedoras en Rhode Island. El objetivo de este trabajo es reducir las tasas de rotación y vacantes mediante la ayuda a las organizaciones para implementar estrategias de fuerza labo-

oral basadas en sus datos organizacionales y alineados con las mejores prácticas basadas en evidencia. Durante el período de informe de enero a junio de 2025, nueve organizaciones proveedoras recibieron asistencia técnica y apoyo intensivos. Este trabajo incluyó ayudar a las organizaciones a analizar sus indicadores clave de fuerza laboral e implementar estrategias para abordar los desafíos de rotación y vacantes mediante asistencia técnica individualizada, tutoría específica y capacitación. Con base en los resultados reportados en este informe, los consultores tendrán la oportunidad de comprender mejor los factores que influyen en cambios como las terminaciones a nivel organizacional e identificar estrategias para abordar este problema. Estos esfuerzos continuarán en futuros períodos de informe para fortalecer aún más la capacidad organizacional y promover la estabilidad de la fuerza laboral.

Durante el período que abarca el presente informe, el equipo de la UMN finalizó una serie de materiales de comercialización, incluidos volantes publicitarios y anuncios de servicio público específicos y un anuncio de servicio público general para promover el conocimiento del papel profesional de apoyo directo. Estarán disponibles en el sitio web riswi.org en el próximo período de presentación de informes para que todos los interesados puedan utilizarlos para reclutar DSP, reducir las tasas de vacantes y fomentar la concientización sobre la función. Los consultores de la UMN y el equipo de personal del Centro Sherlock brindarán orientación y apoyo a los empleadores y otras partes interesadas para que utilicen los materiales de marketing y la vista previa del trabajo publicada anteriormente, una herramienta de selección para ayudar a los futuros DSP a comprender el trabajo. Estos materiales seguirán comercializándose entre los empleadores de Rhode Island con el objetivo de apoyarlos para reducir las vacantes y las tasas de rotación temprana. Las tasas de rotación temprana siguen siendo un desafío en Rhode Island, por lo que el apoyo a los empleadores para utilizar previsiones de trabajo realistas como una herramienta de selección para ayudar a la gente a entender el trabajo será una prioridad.

Durante este período, los consultores de la Universidad de Minnesota también elaboraron una propuesta para poner a prueba un programa estatal de acreditación destinado a profesionalizar el papel de los profesionales de apoyo directo (DSP) en Rhode Island. El proyecto piloto se ejecutará en futuros períodos de presentación de informes e incluirá componentes de capacitación y acreditación para

apoyar el desarrollo y la retención de las DSP. Los objetivos a largo plazo de esta iniciativa son reducir la rotación entre los DSP experimentados y abordar la compresión salarial, un desafío bien documentado en Rhode Island.

En enero de 2025, se pusieron en marcha dos grupos de la formación para supervisores del programa Competencias básicas en supervisión y desarrollo de profesionales de apoyo directo. Esta formación de supervisores es un esfuerzo de colaboración entre CPNRI, UMN y DLT y consiste en un modelo de aprendizaje mixto que desarrolla las habilidades de los supervisores y gerentes actuales o aspirantes con el objetivo de aumentar la competencia de supervisores, reducir la rotación de supervisores y DSP, y el desarrollo de líderes. De los tres primeros grupos que completaron la formación, el 69 % dijo que era más probable que permanecieran en su organización o en su puesto debido a la formación y el 74 % de los participantes indicó que desempeñarían mejor su trabajo gracias a la formación. Un cuarto grupo de 65 supervisores de 13 organizaciones proveedoras inició la serie de capacitación Habilidades básicas en supervisión y un tercer grupo de 26 supervisores de 14 organizaciones proveedoras comenzó la serie de capacitación Desarrollo de profesionales de apoyo directo. Los actuales grupos finalizan su formación en septiembre de 2025. Además, se está capacitando a dos instructores locales de Rhode Island para que apliquen la serie de capacitación de supervisores a fin de apoyar la sostenibilidad de esta capacitación. Su formación continuará en 2026.

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

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

Cada grupo de trabajo es codirigido por líderes que han invertido en la Iniciativa Estatal de la Fuerza Laboral de Rhode Island con el apoyo y la orientación del equipo de fuerza laboral del Centro Sherlock y los consultores de Soluciones de Fuerza Laboral de Soporte Directo de la Universidad de Minnesota. Los grupos de trabajo estatales utilizan los datos del informe “Workforce Data Summary” y la retroalimentación de la comunidad para informar sobre las actualizaciones de sus metas y objetivos cada año en la cumbre anual, que se celebró en enero de 2025 y fue facilitada por UMN y el Centro Sherlock. Los grupos de trabajo apoyan y contribuyen a muchas de las actividades realizadas por la UMN durante el período que abarca el presente informe, incluida la elaboración de:

- materiales de comercialización a nivel estatal, documentos de orientación y un plan de difusión
- una propuesta de un piloto de credenciales a nivel estatal
- Informes de datos SupportWise
- encuesta piloto sobre asignación de personal y autodirección
- programa piloto de la Serie de Aprendizaje sobre Autodirección

Durante este período, los grupos de trabajo también elaboraron una guía de recursos para DSP y empleadores de DSP, realizaron un análisis del entorno de la capacitación disponible para DSP en RI, y resumieron las sesiones de escucha de DSP que tuvieron lugar en 2024.

Esta labor continuará en futuros períodos de presentación de informes para apoyar la estabilización de la fuerza de trabajo en Rhode Island, incluida la vigilancia y presentación de informes continuos sobre los datos de la fuerza de trabajo, la exploración de la expansión de los datos recopilados y el uso de los datos notificados para informar a los componentes de las actividades.

Conclusión

Se siguen realizando mejoras en los esfuerzos de Rhode Island para abordar la estabilidad de los profesionales de apoyo directo. El enfoque a nivel de sistemas, los empleados dedicados dentro de las organizaciones proveedoras y la colaboración entre colaboradores clave siguen siendo importantes para los éxitos experimentados hasta la fecha. Las tendencias en los indicadores clave de la fuerza de trabajo siguen siendo alentadoras. Aunque hay fluctuaciones en las medidas de retención, éstas son previsibles y es bueno saberlo. En comparación con el período de seis meses anterior, el porcentaje de organismos que rechazaron las remisiones debido a problemas de servicio de personal del DSP aumentó del 30% al 37%. Sin embargo, sigue siendo la mitad de lo que era en el momento de la primera ronda de recopilación de datos en 2022, y el aumento tiene sentido ya que el número total de DSP disminuyó de 3,275 a 3,078, y el número de puestos vacantes aumentó. La tasa de rotación disminuyó del 16,9% al 16,0%. Es significativamente inferior (4%) a la primera ronda de recogida de datos en 2022. La tasa de vacantes aumentó del 10,7% al 13,4%, pero sigue siendo un 4% más baja que cuando se inició el seguimiento en 2022. Los salarios medios iniciales y por horas siguen aumentando constantemente con el tiempo, y el porcentaje del salario total de los DSP gastado en horas extraordinarias disminuyó del 11,8% al 10,1%. Además, el porcentaje de todos los DSP inscritos en la prestación del seguro médico aumentó del 41% al 45%. Más de la mitad (58%) de los DSP elegibles están inscritos en un seguro de salud.

Sigue existiendo la necesidad de mantener el impulso y vigilar estas tendencias. Apoyar a las organizaciones en el seguimiento y la comprensión de sus datos de fuerza laboral es un paso crítico para identificar los desafíos e implementar soluciones específicas de reclutamiento y retención. Por último, a medida que prosiga esta labor, se espera que otros indicadores clave de la fuerza de trabajo sigan mejorando en todos los servicios y apoyos para las personas con IDD independientemente de su edad o del tipo de servicios que reciban. Estos esfuerzos se traducirán en la mejora de los servicios para las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo que reciben apoyo en el estado.

Referencias

- Bogenschutz, M. D., Hewitt, A., Nord, D., & Heppeler, R. (2014). Direct support workforce supporting individuals with IDD: Current wages, benefits, and stability. *IDD*, 52(5), 317–329. <http://dx.doi.org/10.1352/1934-9556-52.5.317>
- Hall, S. A., Anderson, L. L., & Pettingell. (2024). The self-perpetuating turnover cycle: Frontline supervisors and direct support professionals reflect on its causes and impacts. *Inclusion*, 12(3), 182-185.
- Hall, S. A., Anderson, L. L., Pettingell, S. L., Zhang, A., Bershadsky, J., Hewitt, A., & Smith, J. (2022). Direct support professional and frontline supervisor perspectives on work-life in a pandemic. *Inclusion*, 10(4), 314–326. <https://doi.org/10.1352/2326-6988-10.4.314>
- Houseworth, J., Pettingell, S. L., Kramme, J. E., Tichá, R., & Hewitt, A. S. (2020). Predictors of annual and early separations among direct support professionals: National Core Indicators staff stability survey. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 58(3), 192-207. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-58.3.192>
- National Core Indicators Intellectual and Developmental Disabilities. (2024). National Core Indicators Intellectual and Developmental Disabilities 2023 *State of the Workforce Survey Report*. <https://idd.nationalcoreindicators.org/survey-reports-insights/>
- PHI. (2021). Direct care workers in the United States: Key facts. *PHI Quality Care Through Quality Jobs*. <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). Direct support professionals: Stress and resiliency amidst the COVID-19 pandemic. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 60(3), 246–255. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-60.3.246>