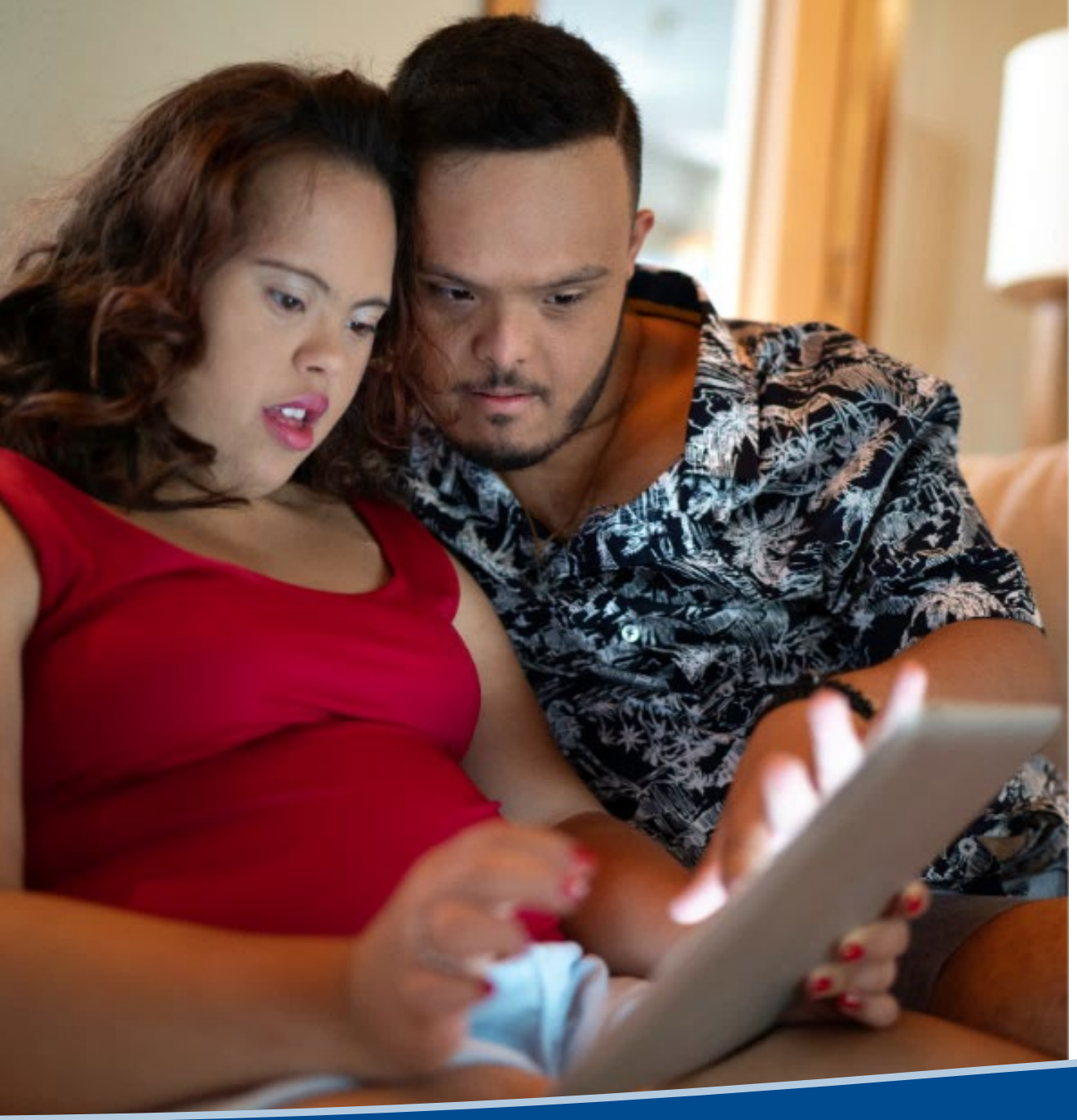
DISABILITY THRIVE INITIATIVE

Advancing Services and Supports for the IDD Community

AYUDANDO A CALIFORNIA A ABORDAR LA CRISIS DE LA FUERZA LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE SOPORTE DIRECTO

8 de junio de 2022



AGENDA DE HOY

- Propósito de la encuesta sobre el personal de profesionales de apoyo directo (DSP) del DDS
- Reunión de datos sobre el personal de DSP: Temas, beneficios e incentivos de los prestadores
- Indicadores básicos nacionales: Encuesta de estabilidad del personal – Perspectivas de Nueva York
- Experiencia práctica de la participación en la encuesta sobre el personal de DSP de California

PROPÓSITO DE LA ENCUESTA SOBRE EL PERSONAL DE PROFESIONALES DE APOYO DIRECTO DEL DDS

Pete Cervinka
Jefe de Análisis de Datos y Estrategia

California Department of Developmental Services

REUNIÓN DE DATOS SOBRE EL PERSONAL DE DSP

Leslie Morrison

Jefa de División, Oficina de Control de Calidad y Gestión de Riesgos

California Department of Developmental Services

DDS Department of Developmental Services

OVERVIEW

California ha comenzado a reunir datos sobre las agencias que emplean profesionales de apoyo directo (DSP).

Qué:

- A las agencias que emplean DSP se les pidió por correo electrónico que enviaran información cuantitativa (información basada en números) sobre los factores que afectaron a esta fuerza laboral en 2021
- Instrumento de reunión de datos: La encuesta de estabilidad del personal es una herramienta que forma parte de los indicadores básicos nacionales (NCI) y reúne datos

Para qué:

- Establecer información cuantitativa en referencia a los factores que afectan al personal de DSP
- Aportar ideas para posibles mejoras
- Evaluar el impacto de las iniciativas actuales (cosas que estamos haciendo para lograr un cambio)

Quiénes:

- Más de 4,500 agencias que emplean DSP
  - Personas que brindan apoyo domiciliario, apoyo residencial o apoyo no residencial
- Personas que estuvieron activas durante al menos 6 meses en 2021
  - La presentación de datos es voluntaria
  - Se pagará un incentivo (es decir, una bonificación por hacer una tarea) de $8,000 por la presentación de todos los datos requeridos

¿POR QUÉ REUNIMOS DATOS SOBRE LA ESTABILIDAD DEL PERSONAL DE DSP?

¿Por qué los DSP?

- Los DSP son una parte fundamental del sistema de servicios para personas con discapacidades intelectuales o del desarrollo (IDD)
- El personal de DSP está teniendo dificultades para retener y contratar empleados. Esto puede afectar negativamente a las personas que necesitan apoyo
- Los desafíos a los que se enfrenta el personal de DSP afectan a las agencias prestadoras
- Muchas personas implicadas quieren saber más cómo se emplea a los DSP

Beneficios

- Los datos creíbles serán útiles para elaborar mejores políticas y encontrar formas de contratar y retener a los empleados. También mostrarán lo que sucede cuando los índices aumentan con el tiempo
- Una herramienta de reunión de datos específicos para el sistemas IDD hará que los resultados sean creíbles y más fáciles de comparar

QUIÉNES SON LOS PROFESIONALES DE APOYO DIRECTO (DSP)

- La responsabilidad principal de este trabajo es brindar apoyo, ayuda para el desarrollo de habilidades, supervisión y asistencia personal a las personas con IDD
- Se trata de personal remunerado que dedica al menos la mitad de su tiempo a tareas de servicio directo
- Son DPS a tiempo completo y a tiempo parcial que brindan apoyo residencial, domiciliario o no residencial

NO SE INCLUYE A:

- DSP *no* financiados a través de un centro regional
- Trabajadores con contrato o empleados 1099
- Trabajadores de guardia o eventuales (PRN)
- Empleados contratados a través de una agencia de empleo temporal
- Empleados con licencia o certificación clínica (terapeutas, enfermeros, asistentes sociales, psicólogos, especialistas o técnicos de conducta, etc.)
- Empleados que solo prestan servicios de transporte, modificaciones en el hogar o reparto de comida
- Empleados administrativos o supervisores cuya principal responsabilidad es brindar apoyo, ayuda para el desarrollo de habilidades, supervisión y asistencia personal a las personas con IDD

This Photo by Unknown Author is licensed under CC BY-NC-ND

¿QUÉ ÁREAS TEMÁTICAS SE CUBREN?

- Perfil de la agencia
- Datos del pago de sueldo
- Compensación
- Bonificaciones y horas extra
- Beneficios
- Búsqueda y retención de empleados
- Supervisores de primera línea
- El impacto de la COVID

¿CÓMO SE REALIZA LA ENCUESTA?

- Los datos son enviados por la organización prestadora, no por los DSP
- El Instituto de Investigación de Servicios Humanos (HSRI) envió el enlace portal por correo electrónico a todas las agencias que emplean a DSP
- Los encuestados deben ingresar en línea los datos de la nómina y de los beneficios de la agencia correspondientes a 2021
- El período de reunión de datos finaliza el 30 de junio
- Los datos son más fiables cuando participan más prestadores
- Los datos que se publiquen serán resultados combinados
- Los resultados de cada agencia serán confidenciales

¿CUÁLES SON LOS SIGUIENTES PASOS?

- Ayude y motive a otras organizaciones a participar
  - Para más información, visite la página web del **personal de DSP** en el sitio web del DDS

- Las encuestas deben completarse antes del 30 de junio
  - Solo una encuesta por agencia
- Estímulo de $8,000
  - Se debe responder todas las preguntas
  - Se debe presentar las respuestas antes del 30 de junio
  - Solo un envío de datos por agencia

¡MUCHAS GRACIAS!

Para más información, póngase en contacto con

DSPWorkForce@DDS.CA.gov

PERSPECTIVAS DE NUEVA YORK

Michael Seereiter

Presidente y Director Ejecutivo

—

New York Alliance for Inclusion and Innovation

NEW YORK
ALLIANCE FOR
INCLUSION & INNOVATION

DATOS DE NUEVA YORK Y NCI

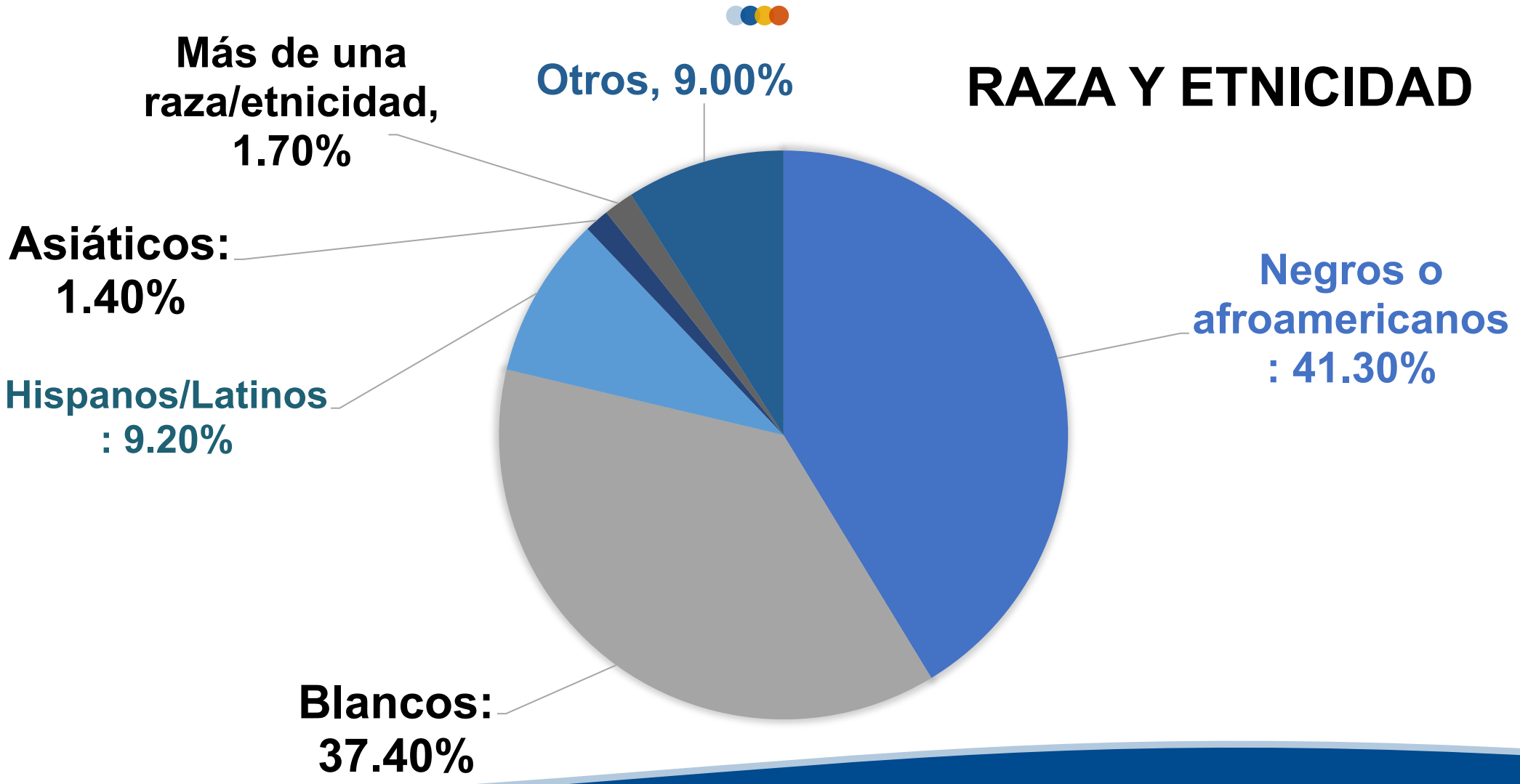
- Tres años consecutivos de reunión de datos en Nueva York (2018-2020)
- Nos ayuda a comprender como estamos a nivel estatal
- Es una manera de comparar agencias individuales a nivel estatal
- Los datos son útiles en nuestras campañas de defensa (acciones que realizamos para impulsar un cambio deseado), pero necesitamos que participen más estados comparables como California

Resultados de la encuesta de 2020:

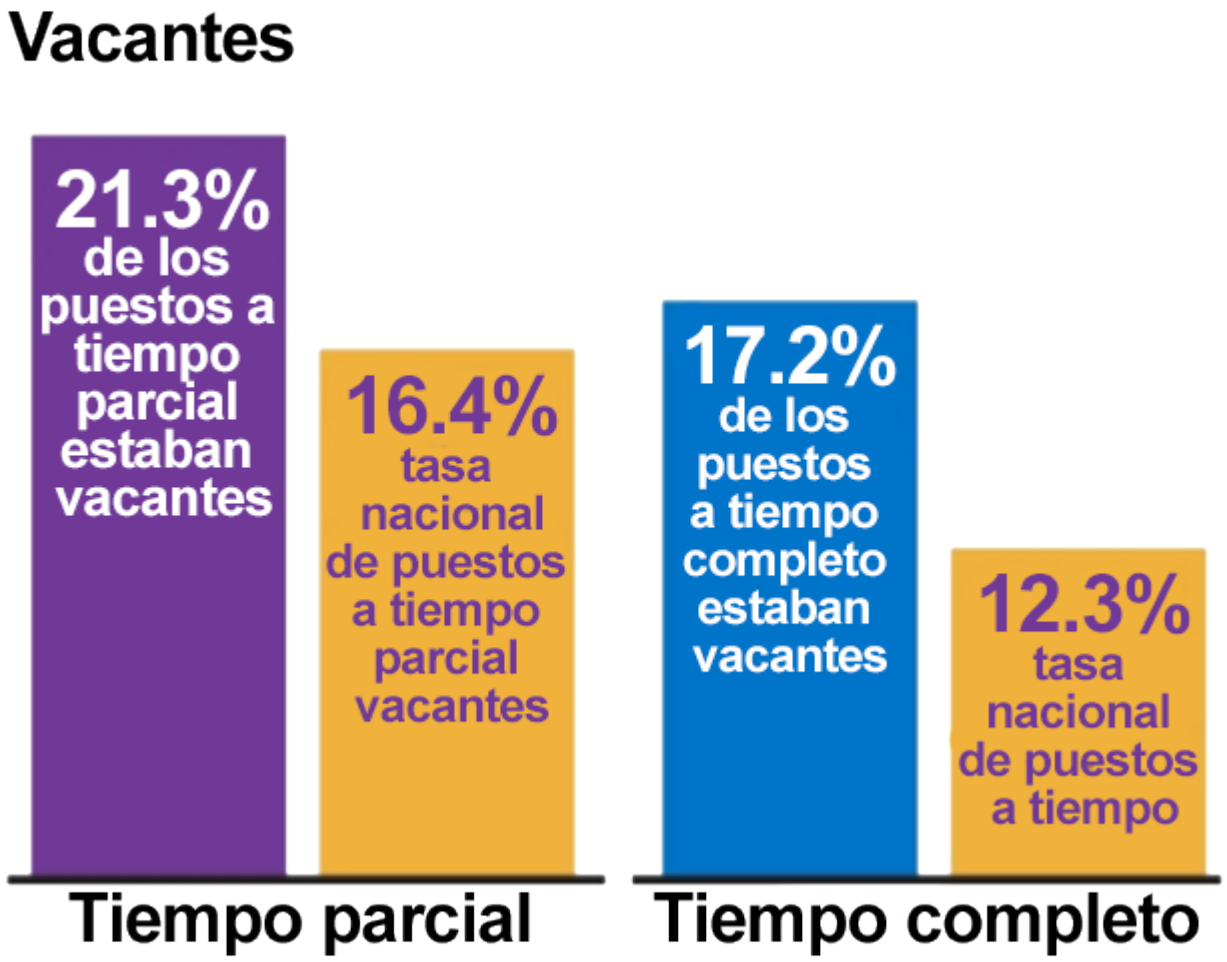
- Tasa de respuesta del 73.4% = 223 prestadores y más de 55,000 DSP
- Otros datos importantes:

NUEVA YORK - GÉNERO DE LOS DSP

NUEVA YORK - RAZA Y ORIGEN ETNICO DE LOS DSP

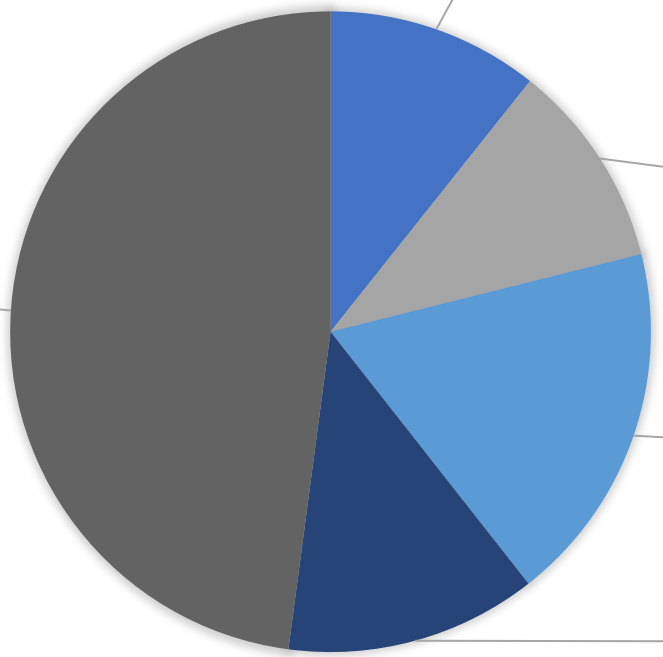


NUEVA YORK - TASA DE VACANTES



NUEVA YORK - DURACIÓN DEL EMPLEO

TIEMPO DE PERMANENCIA DE LOS DSP EN SU PUESTO



CULTURA DE DATOS

- Tomar decisiones basadas en datos es importante tanto para las agencias estatales como para los prestadores.
- Punto de referencia de la situación actual (o de la idea que tenemos de la situación)
- El sector de IDD en el estado de Nueva York está más excluido que otros sectores de servicios humanos, y aún más excluido que el sector de salud/medicina.
- Herramienta importante a largo plazo para el análisis de tendencias (identificar patrones de cómo cambian las cosas con el tiempo).

CRISIS DEL PERSONAL DE DSP

- La situación antes de la pandemia ya era mala y ha empeorado.
- Impacto de la compresión del salario mínimo (el efecto de las diferencias en lo que se paga a los trabajadores). Incremento progresivo hasta $15 por hora en la mayoría de los lugares/industrias
  - Hace más de 10 años, los salarios equivalían al 150% del salario mínimo actual.
  - Este trabajo es más complejo, pero la paga está más cerca del salario mínimo.

ABOGAR

- Los datos son necesarios para abogar efectivamente. Otros organismos llevan años haciendo este trabajo.
- Las historias no son tan útiles como los datos basados en cifras.
- Confirma nuestros datos de nuestra encuesta (p. ej., datos de los salarios de los DSP).
- Es útil para abogar para iniciativas de calidad relacionadas con los DSP; p. ej., un código uniforme de ocupaciones.
- Con los datos, estaremos sentados a la mesa de debate (y no seremos parte del menú).

CAMBIO SISTÉMICO

- Los datos son la clave para el cambio sistémico: para establecer objetivos, necesitamos ver cómo están las cosas ahora
- Podría ser necesario si se opta por la atención gestionada y los pagos basados en el valor
- Ayuda a medir la calidad de forma diferente: pasar del cumplimiento a los resultados
- Da forma a una “comunidad de práctica”
- Diversidad, equidad e inclusión

¡GRACIAS!

Michael Seereiter

MSeereiter@NYAlliance.org

EXPERIENCIA PRÁCTICA DE LA PARTICIPACIÓN EN LA ENCUESTA DE PERSONAL DE DSP DE CALIFORNIA

Harry Bruell

Presidente y Director Ejecutivo

—

PathPoint

April Peterson, SHRM-CP

Gerente de Recursos Humanos

—

PathPoint

SOBRE PATHPOINT

2,589 individuos
recibieron apoyo en 2020-21

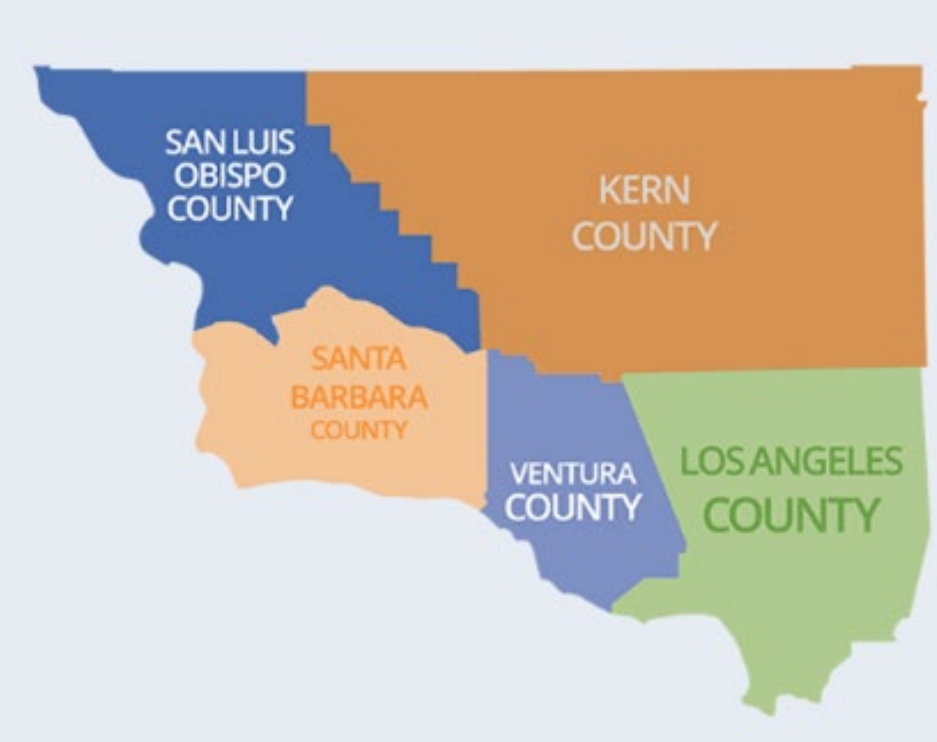
Servicios

Developmental Disabilities
Employment Services
Independent Living Services
Community Integration Services

Mental Health Diagnoses
Counseling Center
Rehabilitation Services
Residential Supportive Housing

Young Adults
Employment Services

- Fundada en 1964
- Presupuesto anual de $29 millones



SERVICIOS DE PATHPOINT DESTACADOS

Biblioteca de préstamo de tecnología asistencial

Proyecto SEARCH

Flexibilidad
(autodeterminación, servicios diurnos a medida, servicios alternativos)

ENCUESTA: LO QUE NOS FUNCIONÓ

Inicio	Empezar temprano
Bajar	Bajar el PDF
Plan	Elaborar un plan
Acceso	Asegurarse de tener acceso a los datos (p. ej., el proveedor de nóminas, el sistema de información de recursos humanos)
Trabajo en equipo	Brindar tiempo al Departamento de Recursos Humanos y al Departamento de Programas para que trabajen en conjunto

¡GRACIAS!

PathPoint