

INFORME DE 2023

# Estabilidad de la fuerza laboral de los profesionales de apoyo directo que proporciona apoyo residencial a adultos con discapacidades intelectuales y del desarrollo en Oregon en 2021



## Resumen ejecutivo

Los índices elevados de cambios de empleo de los profesionales de apoyo directo (Direct Support Professionals, DSP) que brindan atención a los adultos de Oregon con discapacidades intelectuales y del desarrollo (intellectual and developmental disabilities, I/DD) afectan la calidad de la atención y contribuyen a elevar los costos de los servicios. Este informe es el tercero de una serie que utiliza datos de las Encuestas para evaluar la situación del personal de National Core Indicators (anteriormente denominadas Encuestas de estabilidad del personal) para examinar las tendencias en los salarios y los cambios de empleo entre los DSP empleados por agencias de Oregon que brindan servicios residenciales las 24 horas a adultos con I/DD que viven en viviendas colectivas y para evaluar los factores que están asociados con las tasas más altas de cambios de empleo. En este informe, se utilizaron datos de las encuestas de 2018-2021.

En 2021, 204 de 212 agencias que brindan servicios residenciales para personas elegibles con I/DD en Oregon participaron en la Encuesta para evaluar la situación del personal de NCI. Estas agencias emplean a un total de 8,369 DSP, que eran principalmente empleados de tiempo completo. Los salarios promedio de los DSP que brindan atención de asistencia para la vida diaria varían mucho de una agencia a otra. En 2021, las mejoras temporales de la tarifa por COVID-19 contribuyeron a aumentar los salarios, y el salario promedio por hora varió entre \$10.75 y \$21.60 la hora. En general, los salarios de los DSP seguían siendo considerablemente inferiores a los del personal de Oregon en su conjunto. Como en años anteriores, el salario medio de los DSP no fue suficiente para considerarse un salario digno para un adulto en Oregon en 2021. Además, los DSP no suelen recibir beneficios adecuados o económicos en el lugar de trabajo.

Las tasas promedio de los cambios de empleo de los DSP disminuyeron en 2021 en comparación con los últimos años (38 % en 2021, frente al 49 % en 2020); sin embargo, la proporción media de puestos vacantes aumentó (20 % en 2021, frente al 11 % en 2020). Esto indica que siguen existiendo dificultades para contratar y mantener a este personal esencial y para evitar deficiencias en la atención de adultos con I/DD. Al igual que en años anteriores, el mayor cambio de empleo se produjo entre los empleados con una antigüedad inferior a 6 meses y el cambio de empleo disminuyó a medida que aumentaba la antigüedad del personal. Si bien en

informes anteriores documentamos una relación entre un salario promedio más elevado y un menor cambio de empleo, en 2021 constatamos que las agencias con salarios promedios iniciales más elevados presentaban tasas más bajas de cambios de empleo en su personal.

En 2020, la pandemia de COVID-19 agravó una situación ya de por sí difícil y muchos de estos efectos siguieron siendo evidentes en 2021. Durante este tiempo, se implementó un grupo de cambios relacionados con la pandemia en las operaciones y los protocolos de salud y seguridad. Algunos, como los cambios en los modos de prestación de servicios, se aplicaron agencia por agencia. Otros, como los requisitos de vacunación del personal, fueron mandatos a nivel estatal. Para examinar las deficiencias y los puntos fuertes en la respuesta ante emergencias y comprender mejor qué han experimentado los DSP y cómo se han visto afectados por la pandemia, Oregon optó por incluir un suplemento de la encuesta COVID-19 que se incluyó por primera vez en 2020. Si bien la mayoría de los cambios operativos no estuvieron asociados con el personal de los DSP, descubrimos que las agencias que ofrecían bonos relacionados con la pandemia tenían tasas de cambios de empleo más altas que aquellas que no lo hacían. Este hallazgo resalta aún más cómo los bajos salarios de los DSP contribuyen a la inestabilidad del personal, ya que los DSP cualificados pueden tener un incentivo económico para cambiar de agencia.

En función de los resultados de nuestros análisis, llegamos a la conclusión de que aumentar los salarios es una herramienta importante para reducir los cambios de empleo de los DSP y las tasas de vacantes. Concluimos además que los aumentos salariales permanentes constituyen un mecanismo más confiable para mantener una plantilla estable de DSP que los bonos únicos. Además, recomendamos las siguientes estrategias para ayudar a reducir aún más los cambios de empleo:

- Proporcionar beneficios clave y oportunidades de crecimiento profesional a los DSP.
- Fomentar los esfuerzos continuos para reconocer el valor de los DSP y la importancia de su trabajo.
- Garantizar la equidad salarial dentro de la fuerza laboral de los DSP y con otros tipos de trabajadores cualificados en el estado.



## Introducción

Muchos adultos con discapacidad intelectual y del desarrollo (I/DD) confían en los profesionales de apoyo directo (DSP) para que les proporcionen apoyo de calidad a diario. El apoyo de los DSP es muy importante para ayudar a los adultos con I/DD a vivir en entornos comunitarios, mantener su salud y bienestar, tener una vida laboral y social satisfactoria, y desarrollar y mantener habilidades para una vida independiente. Dar estos apoyos exitosamente requiere que los DSP sean profesionales interdisciplinarios y aporten una amplia gama de habilidades y conocimientos a su trabajo.<sup>1</sup> Sin embargo, los puestos de DSP son difíciles y a menudo el salario es bajo, los beneficios son limitados y tienen poco reconocimiento de la importancia de su función y bajo estatus social.<sup>2</sup> Los cambios frecuentes de empleo y la gran cantidad de puestos vacantes son frecuentes, costosos y peligrosos.

Los cambios frecuentes de empleo y las vacantes afectan la continuidad y calidad de la atención disponible para los adultos con I/DD y aumentan la carga del personal restante.<sup>2</sup> Estos problemas pueden aumentar el riesgo de errores de medicación, lesiones, abuso y negligencia de los adultos con I/DD.<sup>3</sup> Los cambios frecuentes de empleo también tienen implicaciones presupuestarias sustanciales para las agencias que deben contratar y capacitar continuamente a personal nuevo. Las estimaciones del costo de sustitución de un solo DSP oscilan entre \$2,413 y \$5,200.<sup>2</sup> Con un gran número de puestos de DSP que deben ser cubiertos nuevamente, el costo acumulado es enorme, alcanzando una cifra estimada de \$2,338,716,600 al año a nivel nacional.<sup>2</sup> Por lo tanto, los cambios frecuentes de empleo de DSP y las vacantes son una cuestión de importancia central que hay que entender y abordar.

Este es el tercer informe sobre la estabilidad del personal de DSP en Oregon. Desde el primer informe, en el que se utilizaron datos de 2018, la pandemia del COVID-19 ha agravado una situación ya difícil y ha puesto de relieve el importante papel que desempeñan los DSP en nuestra sociedad. Además de dificultar la contratación y el reclutamiento de la fuerza laboral, la pandemia ha aumentado el estrés, las expectativas y el riesgo tanto para los DSP como para los adultos con los que trabajan.<sup>4</sup> El propósito de este informe actualizado es examinar los cambios de empleo de los DSP en Oregon durante el segundo año de la pandemia, analizar los factores asociados con los cambios frecuentes de empleo frente a los cambios bajos (incluidos los relacionados con la pandemia del COVID-19) y proponer estrategias para reducir los cambios de empleo. Este informe se basa en las dos versiones anteriores y analiza las tendencias de cuatro años en los salarios, los cambios de empleo y la contratación y el reclutamiento de la fuerza laboral de los DSP. También incluye un análisis ampliado de la elegibilidad de los DSP para beneficios tales como planes de jubilación y seguro de salud y, al igual que el segundo informe, incluye datos complementarios sobre las políticas de COVID-19 y los cambios en las agencias. Para la elaboración de este documento, se ha conseguido información contextual de otras fuentes (consulte las referencias).

## Contenido

<b>Descripción de la fuerza laboral de los DSP</b>	<b>4</b>
<b>Salarios y beneficios de los DSP</b>	<b>6</b>
<b>Tasas de cambios de empleo, antigüedad y vacantes de los DSP</b>	<b>9</b>
<b>Suplemento sobre el COVID-19</b>	<b>13</b>
<b>Referencias y reconocimientos</b>	<b>15</b>
<b>Anexo</b>	<b>16</b>

## Fuente de los datos

En este informe, se utilizan principalmente datos de la Encuesta para evaluar la situación del personal de National Core Indicators de 2021. Aunque los datos de este informe reflejan el período de enero a diciembre de 2021, la recolección de datos tuvo lugar de marzo a julio de 2022. National Core Indicators (NCI) es una colaboración entre la Asociación Nacional de Directores Estatales de Servicios de Discapacidades del Desarrollo (National Association of State Directors of Developmental Disabilities Services), el Instituto de Investigación de Servicios Humanos (Human Services Research Institute) y las agencias estatales de discapacidades del desarrollo participantes. La Encuesta para evaluar la situación del personal de NCI recopila datos sobre la fuerza laboral de los DSP que prestan apoyo directo a adultos con I/DD. Los resultados de la encuesta proporcionan a los estados participantes datos importantes sobre los desafíos de la fuerza laboral, puntos de referencia para evaluar el desempeño de su propio estado en comparación con otros estados participantes y un medio para evaluar los cambios posteriores a las iniciativas políticas programáticas que afectan a la fuerza laboral de los DSP.<sup>5</sup> Para el año de datos 2021, 29 estados más el Distrito de Columbia participaron en la encuesta. Este informe se centra específicamente en datos de las agencias de Oregon que brindan servicios residenciales las 24 horas del día a adultos con I/DD que viven en viviendas colectivas. Los datos de las Encuestas para evaluar la situación del personal de NCI de 2018–2020 (anteriormente denominadas Encuestas de estabilidad del personal) se incluyen en este informe para el análisis de tendencias. Las viviendas colectivas pueden incluirse en la Encuesta para evaluar la situación del personal de NCI si han estado en funcionamiento durante seis meses ininterrumpidos (con DSP contratados) antes del 1 de julio del año de la encuesta. Las explicaciones de los términos estadísticos utilizados en este informe se encuentran en el Apéndice.

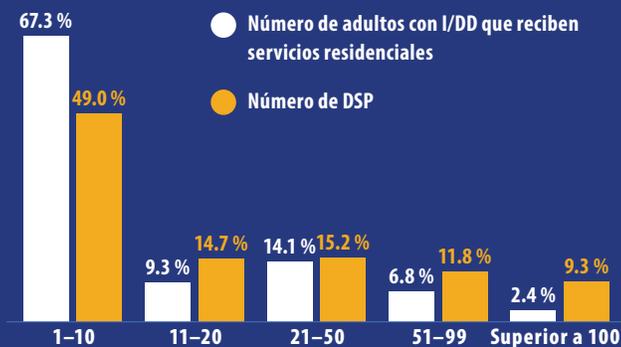
## Descripción de la fuerza laboral de DSP

### Funciones y tareas de los DSP

En promedio, residen entre 3 y 4 personas en las viviendas colectivas de Oregon. Los DSP de las viviendas colectivas brindan atención integral las 24 horas del día a estos residentes, que tienen necesidades muy diversas. Las tareas de los DSP pueden variar mucho y a menudo incluyen la asistencia en el cuidado personal, la ayuda en el desarrollo de habilidades para la vida independiente, la dispensación de medicamentos, la supervisión del comportamiento y la seguridad de las personas, la concertación de citas y el transporte de personas a lugares fuera del hogar.

FIGURA 1

#### Tamaño de las agencias de Oregon que prestan servicios residenciales a adultos con I/DD, 2021



#### Tamaño de la fuerza laboral de DSP de Oregon

La fuerza laboral de los DSP en Oregon está creciendo: en 2020, 159 viviendas colectivas en Oregon fueron elegibles para participar en la Encuesta para evaluar la situación del personal de NCI, y 212 fueron elegibles en 2021. Las agencias que prestan servicios residenciales a personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (I/DD) en Oregon van desde las que asisten a entre 1 y 10 adultos con I/DD hasta las que asisten a entre 100 y 499 adultos. La mayoría de las agencias que respondieron al informe sobre la fuerza laboral de NCI en 2021 en Oregon son pequeñas, y más del 60 % prestan servicio a 10 o menos adultos con I/DD. Solo cinco agencias de Oregon prestan servicios residenciales a más de 100 adultos (por agencia) con I/DD (Figura 1).

Para los fines de este informe, definimos una agencia pequeña como aquella que empleaba entre 1 y 10 DSP ( $n = 100$ ), una agencia mediana como aquella que empleaba entre 11 y 50 DSP ( $n = 61$ ) y una agencia grande como aquella que empleaba más de 50 DSP ( $n = 43$ ).

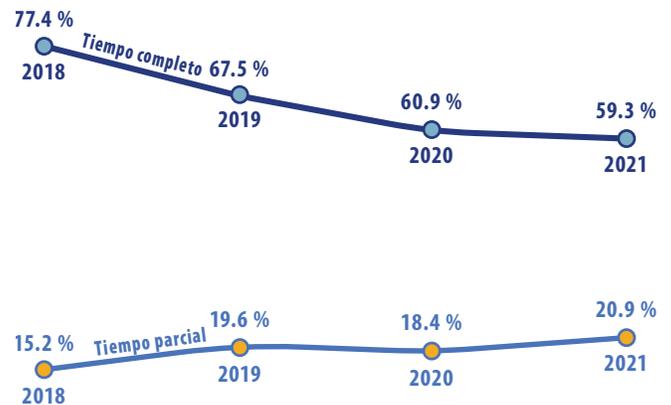
En 2021, 204 de 212 (96 %) agencias que brindan servicios residenciales para personas elegibles con I/DD en Oregon participaron en la Encuesta para evaluar la situación del personal de NCI. Estas agencias empleaban a un total de 8,369 DSP. La cantidad de DSP por agencia oscilaba entre 1 y 728; la mayoría de las agencias emplean menos de 20 DSP (Figura 1). Esto no incluye información sobre los DSP empleados como contratistas independientes, que no se incluyen en los datos de la encuesta.

### Tiempo completo frente a tiempo parcial

De los DSP de las agencias en la encuesta de 2021, el 21 % eran trabajadores de tiempo parcial y el 59 % de tiempo completo; el 20 % restante trabajaba en agencias que no distinguían entre puestos de DSP de tiempo completo y parcial. Aunque la mayoría de los DSP son trabajadores de tiempo completo, entre 2018 y 2021 hubo un aumento constante en la proporción de DSP de tiempo parcial y una disminución en la proporción de DSP de tiempo completo entre las agencias elegibles que respondieron a la encuesta (Figura 2). La proporción de DSP de tiempo parcial es mayor en las agencias grandes (23.7 %) y pequeñas (17.5 %) que en las medianas (9.9 %).

FIGURA 2

#### Tendencias en el empleo de tiempo parcial y tiempo completo entre los DSP de Oregon, 2018-2021



### Apoyo a los supervisores

Los supervisores de primera línea son los primeros responsables del manejo en las organizaciones de servicios humanos. Se trata del personal que supervisa a los DSP que trabajan con adultos con I/DD y que, a menudo, también se dedica al apoyo directo como parte de sus funciones. Otras responsabilidades consisten en supervisar el funcionamiento de los Planes de Apoyo Individual (Individual Support Plans, ISP) y garantizar el cumplimiento de los protocolos médicos y de seguridad. Los ISP son el plan anual de servicios de apoyo que debe tener cada persona con I/DD para recibir servicios financiados. Los supervisores dan capacitación a los DSP sobre los servicios y apoyos identificados en el ISP y también son responsables de la coordinación de la atención a las personas a las que apoyan. La estabilidad de los DSP suele depender directamente de la calidad del monitoreo, la capacitación y la supervisión que reciben de un supervisor de primera línea.

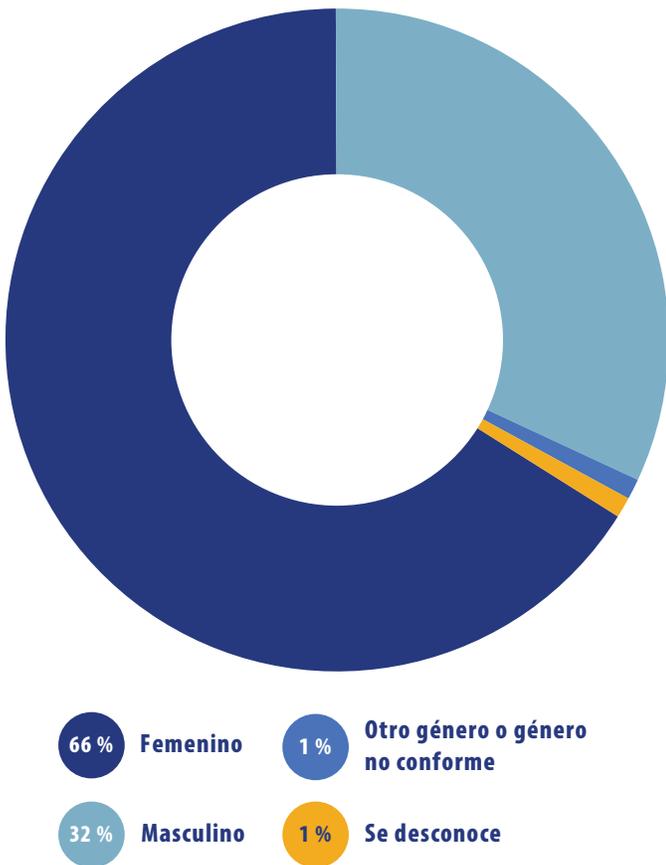
Aunque la cantidad total de supervisores aumenta con el tamaño de la agencia, una medida clave es la proporción de DSP respecto a los supervisores de primera línea. En 2021, la proporción media era de 4 DSP por cada supervisor en las agencias pequeñas, de 7 a 1 en las medianas y de 11 a 1 en las grandes.

## Descripción de la fuerza laboral de DSP

### Características demográficas de la fuerza laboral de DSP

La información demográfica recopilada en la Encuesta para evaluar la situación del personal de NCI se limita al género, la raza y la etnicidad.

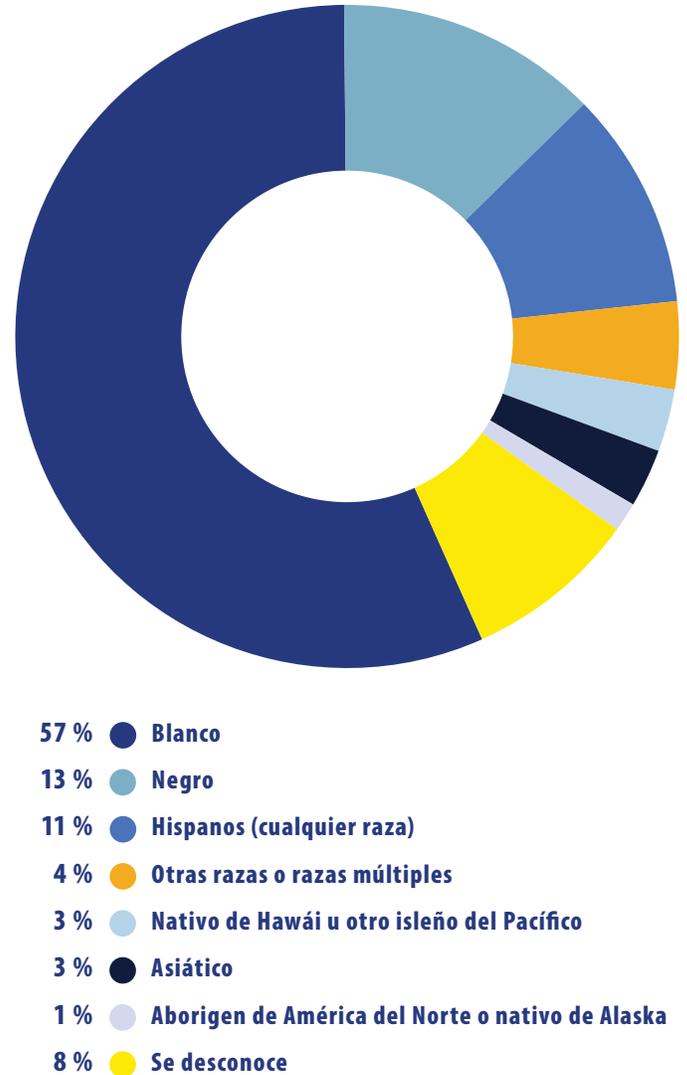
**FIGURA 3**  
Género de la fuerza laboral de DSP en Oregon, 2021



### Género

De las 204 agencias elegibles que participaron en la encuesta, 178 que empleaban un total de 7,065 personas, informaron sobre el género de los DSP. Entre estas agencias, el 66 % de los DSP se identificaron como mujeres, el 32 % como hombres, el 1 % como otro género o género no conforme y la identidad de género del 1 % restante era desconocida (Figura 3).

**FIGURA 4**  
Raza y etnicidad de la fuerza laboral de DSP en Oregon, 2021



### Raza y etnicidad

Los datos sobre raza y etnicidad de los DSP fueron comunicados por 165 agencias que empleaban a un total de 6,739 DSP. Entre esas agencias, el 57 % de los DSP eran blancos, el 13 % negros, el 11 % hispanos, el 11 % de cualquier otra raza o de razas múltiples y se desconocía la raza y etnicidad del 8 % restante (Figura 4).

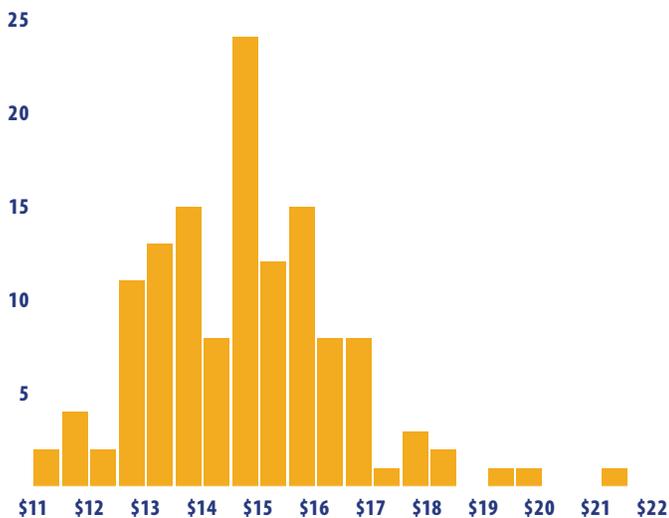
# Salarios y beneficios de los DSP

## Salarios

En 2021, la mediana del salario inicial declarado para los DSP residenciales en Oregon fue de \$15.07 por hora y varió entre \$10.75 y \$20.08. La mediana del salario inicial no varió en función del tamaño de la agencia. Los salarios promedio en todos los grupos de antigüedad fueron solo un poco superiores a los salarios iniciales. Los salarios promedio en las diferentes agencias variaron entre \$10.75

y \$21.60 por hora (Figura 5). El salario medio en todo el estado era de \$16.40 por hora. El salario promedio fue mayor en las agencias grandes ( $p = 0.05$ ), donde la mediana del salario fue de \$17.08 por hora, frente a los \$16.29 de las agencias pequeñas y los \$16.05 de las agencias medianas.

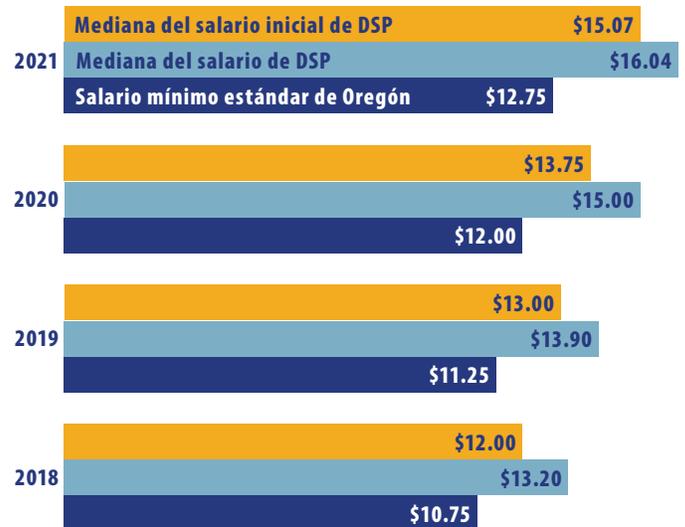
**FIGURA 5**  
Salarios promedio por hora de los DSP de Oregon que prestan atención de asistencia para la vida diaria, 2021



## Salarios promedio

Solo 162 (79 %) de las agencias elegibles que respondieron a la encuesta proporcionaron información sobre el salario inicial de los DSP que prestaban atención de asistencia para la vida diaria, y 157 (76 %) proporcionaron información sobre el salario promedio. En general, las agencias que no dieron información sobre los salarios eran pequeñas (empleaban de 1 a 10 DSP).

**FIGURA 6**  
Mediana de los salarios de los DSP y salarios mínimos de Oregon por año



## Mediana de los salarios

Aunque el salario medio de los DSP en Oregon estaba por encima del salario mínimo para todas las regiones de Oregon en 2021, no era suficiente para considerarse un salario digno para un adulto en Oregon en 2021.<sup>7</sup> Estaba muy por debajo de lo que se necesitaría para mantener a un adulto y un niño, o a un hogar con dos adultos y dos niños aunque el otro adulto también trabajara.<sup>7</sup> El extremo inferior del rango salarial de los DSP (\$10.75) era inferior al salario mínimo estándar por hora de Oregon de \$12.75 por hora para el año fiscal comprendido entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021.<sup>8</sup> Con estos salarios, un DSP que trabajaba a tiempo completo ganaba menos del 130 % del nivel federal de pobreza para un hogar de dos personas.<sup>9</sup> Por lo tanto, muchos DSP de tiempo completo cumplían los criterios de elegibilidad de ingresos para la cobertura del Plan de Salud de Oregon.

## Salarios y beneficios de los DSP

### Opcionales

En la Encuesta para evaluar la situación del personal de NCI, se preguntó a las agencias si ofrecían o no una serie de beneficios que pudieran aumentar la retención o atraer a los DSP a su agencia. Descubrimos que, además de salarios bajos, muchos DSP no reciben beneficios adecuados o económicos en el lugar de trabajo.

### Tiempo libre remunerado

En general, 138 (67 %) de las agencias que brindaron información ofrecían algún tipo de tiempo libre remunerado (Paid Time Off, PTO). De estas agencias, 61 ofrecían tanto vacaciones como licencia por enfermedad remuneradas. Muchas agencias (55) ofrecían PTO combinado, que es un PTO que no se distingue por categoría (vacaciones, licencia por enfermedad u otro tiempo libre). Entre las agencias que ofrecían algún tipo de licencia remunerada, solo 33 (23 %) ofrecían PTO a todos los DSP, sin criterios de elegibilidad. El 77 % restante de las agencias aplicaba uno o más de los siguientes requisitos: 40 (28 %) exigían que los DSP fueran de tiempo completo, 22 (15 %) exigían que los DSP trabajaran una cantidad mínima de tiempo dentro de un periodo definido y 63 (44 %) exigían que los DSP hubieran estado empleados en la agencia durante un determinado periodo.

En general, las agencias de mayor tamaño ofrecían más PTO. En 2021, el 100 % de las 43 agencias que empleaban a 50 o más DSP y 53 (87 %) agencias medianas ofrecían algún tipo de PTO. Por el contrario, solo 47 (47 %) agencias pequeñas ofrecían algún tipo de PTO. Entre 2018 y 2021, la proporción de agencias que ofrecían algún PTO disminuyó. Esto se debe en gran parte al aumento de la cantidad de agencias más pequeñas que se han abierto en el estado.

### Seguro

En general, 86 (42 %) de las agencias que brindaron información ofrecían cobertura del seguro de salud, 82 (40 %) ofrecían seguro dental y 72 (35 %) ofrecían seguro de visión. Entre las agencias que ofrecían cobertura del seguro de salud, solo 5 (6 %) ofrecían seguro a todos los DSP, sin criterios de elegibilidad. El 95 % restante de las agencias aplicaba uno o más de los siguientes requisitos: 56 (65 %) exigían que los DSP fueran de tiempo completo, 35 (41 %) exigían que los DSP trabajaran una cantidad mínima de tiempo dentro de un periodo definido y 46 (53 %) exigían que los DSP hubieran estado empleados en la agencia durante un determinado periodo. Incluso cuando se ofrecen beneficios y los DSP son elegibles, los costos de bolsillo asociados pueden afectar su decisión de inscribirse en los planes de atención médica de la agencia. Solo el 69 % de los DSP elegibles se inscribieron en el beneficio de seguro de salud cuando se lo ofreció su agencia.

Oregon exige que los empleadores con 50 o más empleados ofrezcan seguro de salud.<sup>10</sup> En 2021, el 100 % de las 43 agencias que empleaban a 50 o más DSP ofrecían seguro de salud y dental y 40 (93 %) ofrecían seguro de visión. De las 161 agencias que empleaban a menos de 50 DSP\*, 43 (26 %) ofrecían seguro de salud, 39 (24 %) ofrecían seguro dental y 31 (19 %) ofrecían seguro de visión. Entre 2018 y 2021, la proporción de agencias que ofrecían cobertura de

salud, dental y de visión disminuyó. Esto se debe en gran parte al aumento de la cantidad de agencias más pequeñas que se han abierto en el estado.

\* Algunas organizaciones con menos de 50 DSP pueden tener más de 50 empleados en total, pero esta encuesta no recopila información sobre todos los puestos en hogares residenciales.

### Planes de jubilación

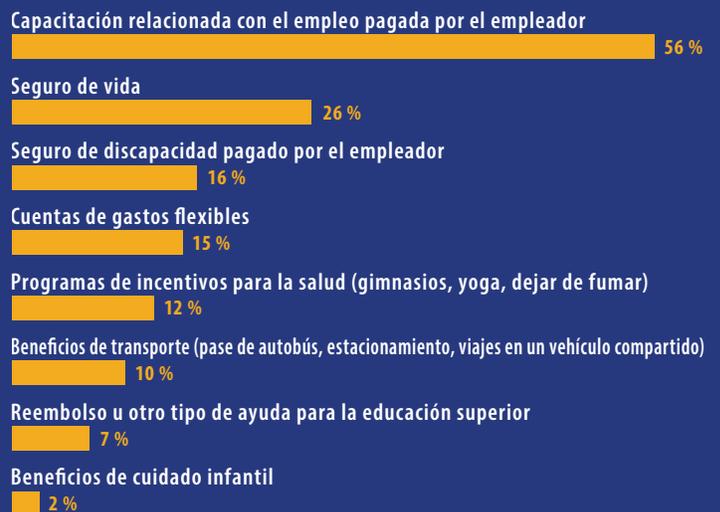
En general, 87 (43 %) de las agencias que brindaron información ofrecían un plan de jubilación patrocinado por el empleador (401k, 403b u otro plan) a algunos o todos los DSP. Los criterios de elegibilidad variaban entre agencias y solo 31 (36 %) ofrecían un plan de jubilación a todos los DSP sin criterios de elegibilidad. El 64 % restante aplicaba uno de los siguientes requisitos: 20 (23 %) exigían que los DSP fueran de tiempo completo, 17 (20 %) exigían que los DSP trabajaran una cantidad mínima de tiempo dentro de un periodo definido y 42 (48 %) exigían que los DSP hubieran estado empleados en la agencia durante un determinado periodo. En 2021, 37 (86 %) de las agencias grandes que empleaban a 50 o más DSP ofrecían un plan de jubilación a algunos o todos los DSP, en comparación con solo 50 (31 %) de las agencias que empleaban a menos de 50 DSP.

### Otros beneficios

Hubo mucha variabilidad en cuanto a los beneficios adicionales ofrecidos por las agencias en 2021. Los beneficios adicionales iban desde reembolsos u otro tipo de ayuda para la educación superior, proporcionada por solo 14 (7 %) agencias, hasta la capacitación relacionada con el trabajo pagada por el empleador, proporcionada por 114 (56 %) agencias (Figura 7).

### FIGURA 7

#### Proporción de agencias que proporcionaron otros beneficios a los DSP, 2021



En comparación con las agencias pequeñas y medianas que emplean a menos de 50 DSP, era más probable que las agencias grandes ofrecieran seguro de vida, seguro por discapacidad patrocinado por el empleador, cuentas de gastos flexibles, programas de incentivos para la salud y reembolsos u otras ayudas para la educación superior.

### Estrategias de contratación y retención de personal

Además de los salarios y beneficios, las agencias utilizan una serie de estrategias adicionales para contratar y retener a los DSP. En la Encuesta para evaluar la situación del personal de NCI de 2021, se preguntó a las agencias si utilizaban las siguientes 10 estrategias de retención de personal:

- Incentivo o bonificación por recomendación para que los actuales DSP traigan nuevo personal (el 56 % dijo que sí).
- Vista previa realista del trabajo (82 %).
- Capacitación en código de ética (84 %).
- Escala de promoción de DSP para retener a los trabajadores altamente cualificados (45 %).
- Apoyo para adquirir licencias a través de una organización profesional reconocida a nivel estatal o nacional (28 %).
- Bonificaciones, estipendios o aumentos de sueldo en etapas clave o al finalizar el proceso de acreditación (37 %).
- Encuestas sobre el compromiso de los empleados u otras iniciativas destinadas a evaluar la satisfacción de los DSP y su experiencia de trabajo en la agencia (33 %).
- Programas de reconocimiento de empleados (52 %).
- Incluir a los DSP en la gobernanza de las agencias (por ejemplo, integrando juntas asesoras) (19 %).
- Exigir una capacitación superior a la exigida por la normativa del estado de Oregon (45 %).

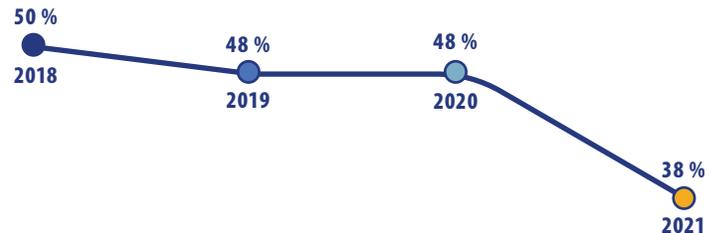
Solo 5 agencias no emplearon ninguna de estas estrategias y 2 agencias utilizaron las 10 estrategias. La mediana del número de estrategias de retención por agencia fue de 3. Entre las 114 agencias que ofrecían un incentivo o una bonificación por recomendación para que el personal actual de DSP trajera nuevos empleados, 79 (69 %) ofrecían una cantidad superior a \$200, 32 (28 %) ofrecían menos de \$200 y las 3 restantes no estaban seguras de la cantidad ofrecida como incentivo.

## Tasas de cambios de empleo, antigüedad y vacantes de los DSP



La tasa media de cambios de empleo entre los DSP en centros residenciales de Oregon en 2021 fue del 38 % y la tasa media de cambios de empleo fue del 49 %. En comparación con años anteriores, la tasa media de cambios de empleo disminuyó en 2021 ( $P = 0.05$ ; Figura 9).

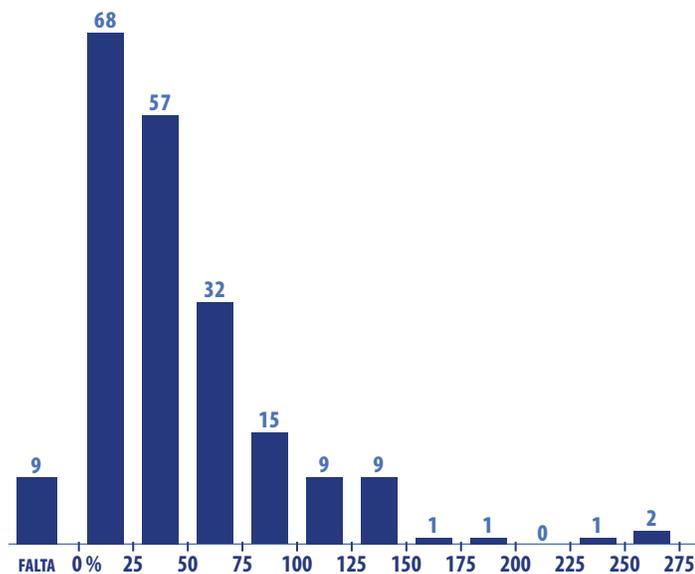
**FIGURA 9**  
Tasa global de cambios de empleo de DSP por año, 2018-2021



### Tasa de cambios de empleo general

La tasa de cambios de empleo es una medida de estabilidad que refleja la proporción de empleados que abandonaron una agencia durante el año anterior. La tasa general de cambios de empleo se calculó dividiendo la cantidad total de DSP que apoyaban a adultos con I/DD en la nómina de cada agencia al 31 de diciembre de 2021 por la cantidad de DSP que habían abandonado la agencia entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021.<sup>5</sup> En 2021, 195 (96 %) de las agencias elegibles que participaron en la encuesta proporcionaron información sobre los cambios de empleo de DSP. La tasa de cambios de empleo varía mucho de una agencia a otra, oscilando entre el 0 % y el 254 %, aunque todas las agencias, salvo 23, tienen tasas de cambio de empleo inferiores al 100 % (Figura 8). El tamaño de la agencia no se asoció significativamente con las tasas de cambio de empleo.

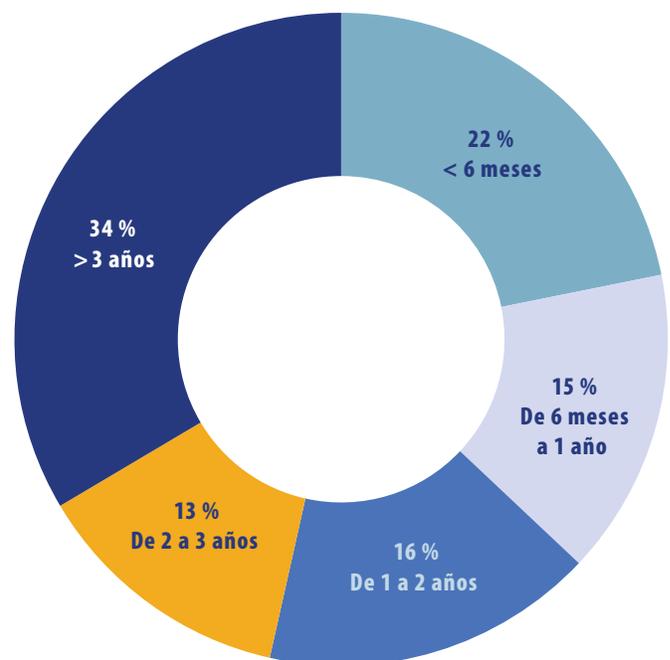
**FIGURA 8**  
Rangos de las tasas de cambio de empleo de los DSP, 2021



### Antigüedad del personal actual

Las tasas altas de cambio de empleo hacen que sean relativamente pocos los DSP que tienen mucha antigüedad. Por lo tanto, una proporción sustancial de la fuerza laboral de los DSP está formada por personal con menos experiencia. En 2021, menos de la mitad de los DSP llevaban más de dos años en el puesto y solo un tercio aproximadamente llevaba más de 3 años. Un tercio tenía menos de un año de experiencia (Figura 10). Como se señaló anteriormente, muchas agencias nuevas fueron elegibles para participar en la encuesta para evaluar la situación del personal en 2021 y los DSP de estas agencias aún no habrían tenido la oportunidad de adquirir mucha antigüedad. Sin embargo, no ha habido cambios significativos en la distribución de la antigüedad de DSP durante 2018-2021; por lo tanto, la adición de nuevas agencias no explica completamente la falta general de antigüedad a largo plazo.

**FIGURA 10**  
Antigüedad de los DSP actuales, 2021



## Tasa de cambio de empleo por antigüedad del personal

Tradicionalmente, las tasas de cambio de empleo de los DSP disminuyen cuanto más tiempo trabaja un DSP en una agencia. Calculamos la tasa de cambio de empleo por separado para los DSP empleados por un tiempo menor a 6 meses, entre 6 y 12 meses, entre 12 y 24 meses, entre 24 y 36 meses, y más de 36 meses. El mayor cambio de empleo se produjo entre los trabajadores con una antigüedad inferior a 6 meses. El cambio de empleo disminuyó a medida que aumentaba la antigüedad del personal. Sin embargo, la media y la mediana de las tasas de cambio de empleo fue superior al 50 % en todos los grupos de antigüedad, excepto en los que llevaban más de 3 años trabajando como DSP (Tabla 1). Se observaron patrones similares durante 2018-2020.

**TABLA 1**  
Cambio de empleo por duración de la categoría de antigüedad de DSP, 2021

Categoría de antigüedad	Rango de las tasas de cambio de empleo	Mediana de la tasa de cambio de empleo	Media de la tasa de cambio de empleo
General	0 %–254 %	38 %	49 %
< 6 meses	0 %–700 %	100 %	139 %
De 6 meses a 1 año	0 %–600 %	60 %	94 %
De 1 a 2 años	0 %–900 %	67 %	90 %
De 2 a 3 años	0 %–300 %	65 %	50 %
>3 años	0 %–123 %	24 %	30 %

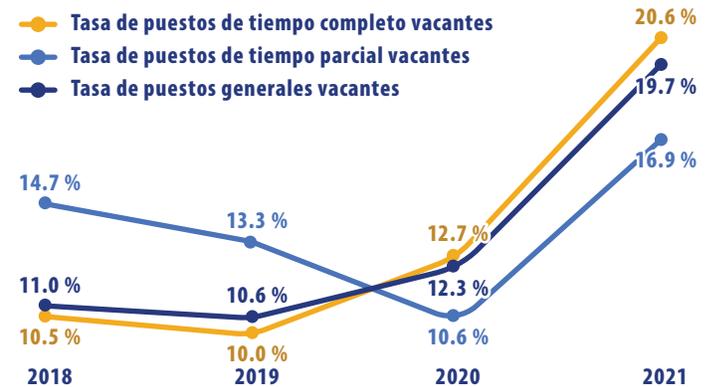
## Vacantes

Las tasas de vacantes o el porcentaje de puestos de DSP que están vacantes son otra métrica que puede utilizarse para evaluar la estabilidad de la fuerza laboral de DSP en Oregon. Al mes de diciembre de 2021, había 1,290 puestos vacantes de DSP de tiempo completo y 356 puestos vacantes de DSP de tiempo parcial en Oregon para aquellas agencias que respondieron la encuesta.

En general, el 19.7 % de los puestos de DSP estaban vacantes en todo el estado, incluido el 20.6 % de los puestos de DSP de tiempo completo y el 16.9 % de los puestos de DSP de tiempo parcial. Se trata de un aumento significativo en comparación con años anteriores ( $P < 0.001$ ); en 2020 estaban vacantes el 12.7 % de los puestos a tiempo completo y el 10.6 % de los puestos a tiempo parcial (Figura 11). La cantidad de puestos vacantes en cada agencia oscilaba entre 1 y 131, y la mayoría de las vacantes, tanto a tiempo completo como parcial, correspondían a agencias grandes.

**FIGURA 11**

Proporción de puestos de DSP vacantes, 2018-2021

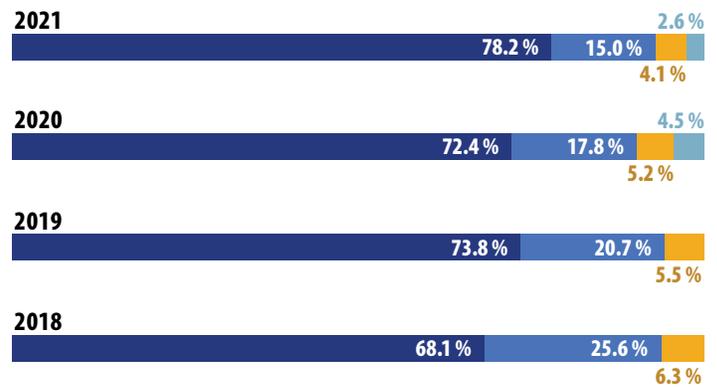


## Motivos para dejar el puesto

En 2021, 5,178 DSP dejaron su puesto de trabajo. La mayoría (78 %) de los DSP que dejaron su puesto de trabajo lo hicieron voluntariamente, mientras que el 15 % fueron despedidos y al 3 % se les suprimió el puesto (Figura 12). Se desconocía el motivo para el 4 % restante de los DSP separados de su puesto. Con el tiempo, la proporción de DSP que dejaron su trabajo voluntariamente aumentó, mientras que la proporción de los que fueron despedidos disminuyó.

**FIGURA 12**

Motivos de los DSP para dejar el puesto, 2018-2021



● Voluntario ● Finalización ● Puesto eliminado ● Se desconoce

La Encuesta para evaluar la situación del personal de NCI recopila datos a nivel de agencia y no de personal individual. Por lo tanto, no disponemos de información específica sobre los motivos por los que los DSP que se marcharon voluntariamente decidieron hacerlo. Anecdóticamente, los DSP han informado que el trabajo es exigente y la paga es inferior a la que podrían recibir en otro lugar por un trabajo más fácil. Un estudio nacional realizado durante 2021 descubrió que la mayoría de los DSP que abandonaron su puesto lo hicieron por motivos relacionados con el COVID-19, como dar positivo o tener que hacer cuarentena, miedo a infectarse o infectar a otros, o debido a la falta de cuidado de niños o la necesidad de cuidar a un familiar.<sup>3</sup> En las siguientes secciones, examinamos las asociaciones entre la compensación, los beneficios y los cambios relacionados con la pandemia, y las tasas de cambio de empleo y vacantes.

## Análisis de las tasas de cambio de empleo y de vacantes

### Tamaño de la agencia y apoyo a los supervisores

El tamaño de la agencia es el principal factor de predicción de las tasas de cambio de empleo, y estas son significativamente mayores en las agencias más grandes ( $p < 0.001$ ).

La tasa promedio de cambio de empleo fue del 32 % (rango 0 %-180 %) en las agencias pequeñas, del 59 % (rango 6 %-252 %) en las medianas y del 72 % (rango 7 %-254 %) en las grandes.

Las tasas de puestos vacantes no variaron en función del tamaño de la agencia ( $p = 0.65$ ). Después de realizar ajustes en función del tamaño de la agencia, la proporción entre supervisores y DSP no se asoció ni con la tasa de cambio de empleo ni con la tasa de puestos vacantes.

### Asociación entre los salarios y el cambio de empleo y las vacantes

#### Salarios promedio

En 2021, no encontramos una correlación negativa significativa entre el salario promedio por hora de los DSP que trabajan en entornos residenciales y la tasa general de cambio de empleo ( $r = 0.004$ ;  $p = 0.47$ ).

Este resultado contrasta con el de años anteriores, en los que se observó una fuerte correlación negativa entre el salario promedio por hora y el cambio de empleo del personal (Tabla 2). Tampoco se observó ninguna relación entre el salario promedio por hora y la tasa global de puestos vacantes.

**TABLA 2**

**Correlación entre los salarios por hora promedio y el cambio de empleo del personal por año**

Año	Coefficiente de correlación (R)	Valor de p
2021	0.004	0.47
2020	-0.25	0.01*
2019	-0.18	0.06*
2018	-0.21	0.02*

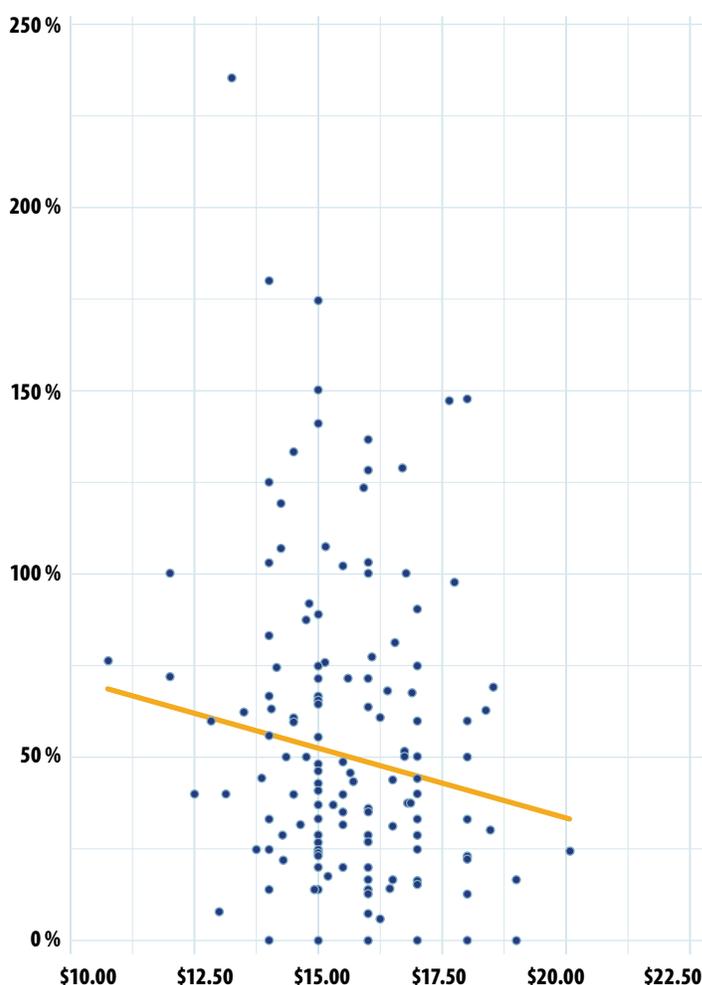
\* En 2018, 2019 y 2020, los salarios promedio por hora más bajos se asociaron con una tasa promedio de cambio de empleo más alta.

### Salarios iniciales

En 2021, los salarios iniciales promedio parecían estar correlacionados con la tasa global de cambio de empleo ( $r = -0.04$ ;  $p = 0.07$ ). A medida que aumentaban los salarios iniciales por hora, disminuía el cambio de empleo (Figura 13). Al igual que en años anteriores, no encontramos una asociación significativa entre los salarios iniciales y el porcentaje de puestos vacantes.

**FIGURA 13**

**Correlación entre los salarios iniciales promedio y el cambio de empleo**





### Asociación entre los beneficios y las estrategias de retención con el cambio de empleo y las vacantes

#### Opcionales

Era más probable que las agencias grandes ofrecieran beneficios a los DSP que las pequeñas y medianas. Por ese motivo, todos los análisis de la asociación entre beneficios y tasas de cambio de empleo y vacantes se ajustan en función del tamaño de la agencia. Después del ajuste por tamaño de la agencia, no encontramos ninguna asociación entre los beneficios individuales y las tasas de cambio de empleo o de vacantes.

Sin embargo, entre las agencias que sí ofrecían beneficios, había indicios de que los criterios de elegibilidad adicionales podían estar asociados a un aumento de las tasas de cambio de empleo o de vacantes. Las agencias que exigían que los DSP trabajasen a tiempo completo para ser elegibles para el seguro de salud tenían tasas de cambio de empleo significativamente más altas que las que no exigían ningún requisito (68.0 % frente al 46.0 % de rotación;  $p = 0.02$ ). Del mismo modo, las agencias que exigían que los DSP trabajasen a tiempo completo para ser elegibles para el PTO tenían tasas de vacantes significativamente más altas que las que exigían otros requisitos para el PTO o no exigían ninguno (23.6 % frente al 17.1 % de vacantes;  $p = 0.03$ ).

#### Estrategias de retención

Al igual que en el caso de los beneficios, era más probable que las agencias grandes aplicaran estrategias de retención, por lo que todos los análisis entre estrategias de retención y tasas de cambio de empleo y vacantes se ajustan en función del tamaño de la agencia. Descubrimos que, aunque la mayoría de las estrategias de retención no estaban asociadas ni con el cambio de empleo de los DSP ni con las tasas de vacantes en 2021, era más probable que las agencias con mayores tasas de vacantes hubieran implementado determinadas estrategias de reclutamiento y retención.

Las agencias con una escala de promoción de DSP para retener a los trabajadores altamente cualificados tenían una tasa de vacantes del 22.6 %, en comparación con el 17.3 % de las agencias sin escala de promoción ( $p = 0.03$ ). Asimismo, las agencias que ofrecían bonificaciones, estipendios o aumentos de sueldo a los DSP a medida que completaban las etapas clave de un proceso de acreditación o al finalizar el proceso de acreditación tenían una tasa de vacantes del 21.5 %, en comparación con el 17.2 % de las agencias que no ofrecían dichos incentivos ( $p = 0.06$ ). Por último, las agencias que exigían capacitación adicional a la requerida por las normas administrativas del estado de Oregon tenían una tasa de vacantes del 22.6 %, en comparación con el 15.5 % de las agencias que no exigían capacitación adicional ( $p = 0.02$ ). Sin embargo, no encontramos asociaciones entre las estrategias de retención y las tasas de cambio de empleo. Las agencias en las que se requiere capacitación adicional y que hacen hincapié en el desarrollo y la conservación de personal altamente cualificado pueden hacerlo debido a las importantes necesidades de apoyo de los residentes a los que brindan servicio. La intensidad y complejidad del trabajo en estas agencias puede hacer que sus puestos sean más difíciles de cubrir, lo que contribuye a unas tasas de vacantes más elevadas.

### Antecedentes

La pandemia llevó a muchas empresas y escuelas a adoptar un sistema de trabajo a distancia, siguiendo los protocolos de seguridad recomendados. Sin embargo, para los DSP que prestan servicios residenciales a adultos con I/DD que viven en viviendas colectivas, el trabajo a distancia no era una opción. En su lugar, se implementó un grupo de cambios relacionados con la pandemia en las operaciones y los protocolos de salud y seguridad agencia por agencia. Los DSP se enfrentaron a escasez de personal, rutinas interrumpidas y suministros inadecuados de equipos de protección personal.<sup>1</sup> A través de una encuesta nacional llevada a cabo para comprender los efectos del COVID-19 en la fuerza laboral de los DSP, se halló que el 62 % de los encuestados afirmaron trabajar horas adicionales para responder a la escasez de personal y el 50 % padeció agotamiento físico o emocional.<sup>1</sup>

Para examinar las deficiencias y los puntos fuertes en la respuesta ante emergencias y comprender mejor cómo los DSP han experimentado y se han visto afectados por la pandemia, Oregon optó por incluir un suplemento de la encuesta COVID-19 con las Encuestas para evaluar la situación del personal de NCI de 2020 y 2021. Los resultados del suplemento sobre el COVID-19 de 2020 se pueden encontrar en nuestro informe anterior.<sup>10</sup> En esta sección, compartimos algunas conclusiones del suplemento de la encuesta de COVID-19 de 2021, incluidos los cambios en las operaciones, los protocolos de salud y seguridad aplicados, los requisitos de vacunación y pruebas, y los ajustes salariales. También evaluamos si alguno de estos cambios operativos estaba asociado al cambio de empleo del personal. Los datos del suplemento presentan limitaciones, ya que eran menos completos que los de la encuesta principal.

### Cambios operativos relacionados con la pandemia

La respuesta a la pandemia provocó una amplia gama de cambios operativos adicionales en todas las agencias que continuaron en 2021. Estos cambios incluyeron la interrupción de programas u ofertas de servicios (42 agencias; 20.6 %), el cierre permanente de ubicaciones o centros (23; 11.3 %), la solicitud de un aumento de la capacidad autorizada de hogares o centros (16; 7.8 %) y la introducción de nuevos cambios o la continuación de los cambios de 2020 en la forma en que se prestaban algunas ayudas a domicilio, como la prestación de servicios tradicionalmente fuera del hogar en el hogar de la persona, de forma virtual o al aire libre (91; 44.6%). De forma similar a 2020, las agencias que cerraron instalaciones tuvieron una tasa media de cambio de empleo que fue casi un 35 % más alta que las que no lo hicieron ( $p < 0.01$ ).<sup>10</sup> En 2021, las agencias que interrumpieron programas u ofertas de servicios tuvieron una tasa media de cambio de empleo que fue un 20 % más alta que aquellas que no lo hicieron ( $p = 0.01$ ).

### Implementación de protocolos de salud y seguridad relacionados con la pandemia

En respuesta a la pandemia del COVID-19, la mayoría de las agencias implementaron cambios en los protocolos de salud y seguridad en 2020 y trasladaron muchos de estos cambios a 2021. Estos cambios incluyeron políticas de visitas relacionadas con la pandemia (94.6 %), capacitación en salud y seguridad relacionada con el COVID-19 para los DSP (92.7 %) y cambios en los centros físicos para optimizar los requisitos de distanciamiento social (70.6 %).

### Pruebas y vacunación contra el COVID-19

A partir de 2021, el suplemento relativo a la pandemia recopiló datos sobre las pruebas de COVID-19. De las agencias que participaron en la encuesta, 95 (46.6 %) informaron que algunos o todos los DSP estaban obligados a someterse regularmente a la prueba de COVID-19. Todas las agencias tenían requisitos obligatorios de vacunación para los DSP, según las Normas Administrativas de Oregon.

Casi la mitad de las agencias participantes (98; 48.0 %) informaron que al menos un DSP dejó su empleo en la agencia como consecuencia de los requisitos de pruebas o vacunas. Sin embargo, la encuesta no diferenció entre los DSP que dejaron el puesto debido a los requisitos de las pruebas de aquellos que lo hicieron debido a los requisitos de vacunación. Además, no se observó ninguna relación entre los requisitos de las pruebas y las tasas de cambio de empleo o de vacantes.

### Bonificaciones y ajustes salariales relacionados con la pandemia

Además de los aumentos salariales descritos anteriormente, muchas agencias ofrecieron bonificaciones adicionales o ajustes salariales a algunos o todos los DSP. En 2021, 150 (73.5 %) agencias informaron que otorgaban bonificaciones a algunos o todos los DSP, mientras que 45 (22.1 %) informaron aumentos temporales de salario por hora para algunos o todos los DSP. Muchas agencias también ofrecían incentivos económicos a los DSP que estuvieran totalmente vacunados (86; 42.2 %).

Descubrimos que las agencias que ofrecían bonificaciones relacionadas con la pandemia ( $T = -3.36$ ;  $p < 0.001$ ) o ajustes salariales temporales ( $T = -2.53$ ;  $p = 0.01$ ) tenían mayores tasas de cambio de empleo que las agencias que no lo hacían, pero no existía ninguna asociación con las tasas de vacantes. Los incentivos económicos para la vacunación no se asociaron con las tasas de cambio de empleo o de vacantes.

## Resumen y recomendaciones

El estado de la fuerza laboral de DSP de Oregon mejoró significativamente en 2021: los salarios promedios por hora aumentaron y las tasas de cambio de empleo de DSP disminuyeron. Sin embargo, aunque el cambio de empleo del personal en Oregon es ahora inferior al del promedio nacional<sup>5</sup>, el aumento de las tasas de vacantes de DSP indica que las agencias siguen luchando para contratar y retener a los DSP. Es urgente tomar medidas para mejorar la continuidad de la atención a los adultos con I/DD.

### En función de los resultados de nuestros análisis, recomendamos las siguientes estrategias para reducir la rotación de personal:

1. Continuar aumentando los salarios por hora. En nuestros análisis, los salarios iniciales más elevados se asociaron a un menor cambio de empleo. Ese hallazgo confirma los datos anteriores que muestran la misma asociación a nivel nacional,<sup>11</sup> así como nuestros hallazgos anteriores en Oregon que mostraron una asociación entre salarios promedio más altos y un menor cambio de empleo (datos de la Encuesta de estabilidad del personal de NCI de 2018-2020)<sup>10</sup> Las agencias de Oregon implementaron un aumento salarial moderado en 2021 y este aumento se correspondió con una disminución en el cambio de empleo en comparación con años anteriores. Sin embargo, las tasas de rotación y de vacantes siguen siendo elevadas. (Nota: Los DSP de Oregon han recibido nuevos aumentos salariales desde 2021. Todavía no se dispone de datos sobre las tasas de cambio de empleo y vacantes desde que se aplicaron esos aumentos salariales).
2. Proporcionar beneficios clave y oportunidades de crecimiento profesional a los DSP. La oferta de tiempo libre remunerado, seguro médico (especialmente cobertura más allá de lo incluido en el Plan de Salud de Oregon) y otros beneficios puede ayudar a reducir el cambio de empleo. En concreto, descubrimos que ofrecer beneficios a todo el personal, sin restringirlos únicamente a los empleados a tiempo completo, se asociaba a menores tasas de cambio de empleo y de vacantes. Las oportunidades de crecimiento profesional deberían incluir el desarrollo de una trayectoria profesional para los DSP y la mejora de la capacitación, como asociaciones con universidades comunitarias y oportunidades de aprendizaje.
3. Fomentar los esfuerzos continuos para reconocer el valor de los DSP. El trabajo de los DSP se considera generalmente de estatus bajo; sin embargo, es de mucha importancia para la salud, la seguridad y el bienestar de los adultos con I/DD.<sup>2</sup> El papel del DSP requiere un esfuerzo considerable, habilidad y dedicación; estas cualidades deben ser reconocidas y recompensadas. El Programa para Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (Office of Developmental Disabilities Services, ODDS) de Oregon ha abordado la crisis de la contratación y reclutamiento del personal mediante la creación de asociaciones con entidades de manejo de casos y agencias de empleo de todo Oregon y el país, la difusión de ayuda económica para la contratación y retención, y el apoyo a la innovación en la equidad de los servicios. Aunque estos y otros esfuerzos de la ODDS han aumentado la fuerza laboral de apoyo directo en Oregon, la escasez continúa. Se necesitan estrategias, acciones y fondos a largo plazo. En materia de equidad sanitaria, Oregon debe dar prioridad al bienestar de nuestros ciudadanos con I/DD y de los profesionales que los apoyan.
4. Garantizar la equidad salarial. El escaso valor que se concede actualmente al trabajo de los DSP va de la mano de las características demográficas de la fuerza laboral de DSP. La mayoría de los DSP son mujeres y muchos de ellos son personas de color, grupos demográficos que perciben sistemáticamente salarios más bajos en los Estados Unidos. Tal y como afirmaba un informe, los DSP reciben una retribución sexista por un trabajo sexista,<sup>12</sup> lo que pone de manifiesto la desigualdad inherente a una estructura salarial que valora menos las funciones asistenciales que otras formas de trabajo. Oregon tiene la oportunidad de tomar la iniciativa no solo para garantizar la equidad salarial entre la fuerza laboral de los DSP, sino también para elevar las escalas salariales de los DSP a un nivel que sea equitativo en el contexto de los niveles salariales de otros tipos de mano de obra cualificada en el estado.

### Referencias

1. Institute of Community Integration, Human Services Research Institute, & National Association of State Directors of Developmental Disabilities Services. Community Supports in Crisis: No Staff, No Services. University of Minnesota, Institute on Community Integration; 2022.
2. President's Committee for People with Intellectual Disabilities. Report to the President 2017: America's Direct Support Workforce Crisis: Effects on People with Intellectual Disabilities, Families, Communities and the U.S. Economy. [https://acl.gov/sites/default/files/programs/2018-02/2017%20PCPID%20Full%20Report\\_0.PDF](https://acl.gov/sites/default/files/programs/2018-02/2017%20PCPID%20Full%20Report_0.PDF)
3. Friedman C. The Impact of Direct Support Professional Turnover on the Health and Safety of People With Intellectual and Developmental Disabilities. *Inclusion*. 2021; 9(1): 63-73. doi: <https://doi.org/10.1352/2326-6988-9.1.63>
4. Hewitt A, Pettingell S, Kramme J, Smith J, Dean K, Kleist B. The Direct Support Workforce and COVID-19 National Survey Report 2020. University of Minnesota, Institute on Community Integration; 2021. <https://ici.umn.edu/covid19-survey>
5. National Core Indicators Intellectual and Developmental Disabilities. National Core Indicators Intellectual and Developmental Disabilities 2021 State of the Workforce Survey Report.; 2022. <https://idd.nationalcoreindicators.org/survey-reports-insights/>
6. U.S. Bureau of Labor Statistics. May 2021 State Occupational Employment and Wage Estimates: Oregon. [https://www.bls.gov/oes/2021/may/oes\\_or.htm](https://www.bls.gov/oes/2021/may/oes_or.htm)
7. Glasmeier AK. Living Wage Calculator - Living Wage Calculation for Oregon. Consultado el 7 de septiembre de 2023. <https://livingwage.mit.edu/states/41>
8. Oregon Bureau of Labor & Industries. Minimum wage increase schedule. Consultado el 7 de septiembre de 2023. <https://www.oregon.gov/boli/workers/Pages/minimum-wage-schedule.aspx>
9. U.S. Department of Health and Human Services. 2021 Poverty Guidelines. ASPE. Publicado en 2021. Consultado el 7 de septiembre de 2023. <https://aspe.hhs.gov/2021-poverty-guidelines>
10. Stability of the Direct Support Professional Workforce Providing Residential Supports to Adults with Intellectual and Developmental Disabilities in Oregon in 2020. OHSU, University Center for Excellence in Developmental Disabilities and Oregon Department of Human Services, Office of Developmental Disabilities; 2022.
11. Pettingell SL, Houseworth J, Tichá R, Kramme JED, Hewitt AS. Incentives, Wages and Retention Among Direct Support Professionals: National Core Indicators Staff Stability Survey. *Intellectual and Developmental Disabilities*. 2022;60(2):113-127. doi: <https://doi.org/10.1352/1934-9556-60.2.113>
12. Friedman C. Gendered Jobs and Gendered Pay: The Relationship Between Sexism, Racism, and Ableism, and Personal Care Aide Wages. *Scandinavian Journal of Disability Research*. 2020;22(1):242-252. doi: <https://doi.org/10.16993/sjdr.652>

### Agradecimientos

Este informe ha sido financiado mediante un contrato del Departamento de Servicios Humanos de Oregon con el Centro Universitario para la Excelencia en Discapacidades del Desarrollo (University Center for Excellence in Developmental Disabilities, UCEDD) de la Universidad de Salud y Ciencias de Oregon (Oregon Health & Science University, OHSU). Los siguientes miembros del personal participaron en el análisis de los datos o en la preparación del informe: Abigail Newby-Kew, MPH; Willi Horner-Johnson, PhD; Kira Norton, MPH; Rhonda Eppelsheimer, MSW.

## Apéndice: Términos estadísticos

Se incluyen numerosos términos estadísticos en este informe. A continuación, se brindan explicaciones breves de estos términos.

### **MEDIA**

A veces llamada promedio, es la suma de un conjunto de puntos de datos dividida por el número de puntos de datos. Por ejemplo, para calcular la media de la precipitación diaria durante un mes determinado, se suman las precipitaciones de todos los días de ese mes y luego se divide por el número de días del mes.

### **MEDIANA**

Es el valor “medio” entre las mitades superior e inferior de un conjunto de datos. A diferencia de la media, la mediana tiene menos probabilidades de verse influida por valores extremos que difieren drásticamente del resto de los datos.

### **CORRELACIÓN**

Mide el grado de relación entre dos variables. Si las variables están correlacionadas positivamente, cuando una variable aumenta la otra también lo hace. Si las variables están correlacionadas negativamente, cuando una variable aumenta la otra disminuye.

### **PRUEBA DE LA T**

Es una prueba estadística que se utiliza para comparar las medias de dos grupos y determinar si son similares o diferentes.

### **PRUEBA DE TENDENCIAS**

Se utiliza para determinar si un conjunto de valores aumenta o disminuye con el tiempo, o si el conjunto de valores ha permanecido constante a lo largo del tiempo.

### **VALOR DE P**

Al realizar una prueba estadística, el valor de p es la probabilidad de obtener resultados de la prueba al menos tan extremos como los resultados realmente observados, puramente al azar. Un valor de p de corte comúnmente utilizado es 0.05, lo que significa que solo hay un 5 % de probabilidad de que la asociación observada se deba al azar.

### **SIGNIFICATIVO**

La significación estadística quiere decir que es muy probable que la relación observada entre las variables no se deba al azar. Para este informe, cuando el valor de p de una prueba estadística es inferior a 0.05, calificamos el resultado de la prueba como estadísticamente significativo. Si el valor de p se sitúa entre 0.05 y 0.10, observamos que existe una tendencia hacia una asociación significativa.

PRODUCIDO POR:

