

INFORME DE 2022

Estabilidad de la dotación de personal de los profesionales de apoyo directo que proporciona apoyo residencial a adultos con discapacidades intelectuales y del desarrollo en Oregón en 2020



Resumen ejecutivo

Los índices elevados de rotación de los profesionales de apoyo directo (Direct Support Professionals, DSP) que brindan atención a los adultos de Oregón con discapacidades intelectuales y del desarrollo (intellectual and developmental disabilities, I/DD) repercuten en la calidad de la atención y contribuyen a elevar los costos de los servicios. Este informe utiliza datos de las Encuestas de estabilidad del personal de los National Core Indicators 2018-2020 para examinar las tendencias en los salarios y la rotación entre los DSP empleados por agencias de Oregón 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 tasas de rotación más altas.

En 2020, 155 de 159 agencias que brindan servicios residenciales para personas con I/DD en Oregón participaron en la Encuesta de Estabilidad del Personal de National Core Indicators (NCI). Estas agencias emplean a un total de 8,732 DSP, que eran principalmente empleados de tiempo completo. El salario inicial de los DSP que prestaban atención de asistencia para la vida diaria oscilaba entre \$11.00 y \$20.00 por hora (mediana = \$13.82) y el salario promedio oscilaba entre \$11.32 y \$21.21 por hora (mediana = \$15.00). Los salarios de los DSP eran considerablemente más bajos que los de la dotación de personal de Oregón en su conjunto, y la mediana del salario de los DSP no era suficiente para ser considerado un salario digno para un adulto en Oregón en 2020. Además, los DSP no suelen recibir beneficios adecuados o asequibles en el lugar de trabajo.

La mayoría de los DSP abandonan sus agencias de manera voluntaria. Las tasas de rotación de las agencias en 2020 oscilaron entre el 0 % y el 285 % (mediana = 48 %), similares a las tasas de rotación de 2018 y 2019. La mayor rotación se produjo entre los trabajadores con una antigüedad inferior a 6 meses. La rotación disminuyó a medida que aumentaba la antigüedad del personal. La elevada rotación de personal aumenta la probabilidad de que los puestos queden vacantes durante algún tiempo, lo que puede dar lugar a lagunas en la asistencia. Hasta el 31 de diciembre de 2020, el 11.3 % de los puestos de DSP estaban vacantes en todo el estado. **Se observó que las agencias con salarios promedio por hora más elevados tenían tasas de rotación de personal significativamente más bajas.** Las agencias que ofrecían escala de promoción de DSP y ayuda financiera para la educación superior también tenían tasas significativamente más bajas de rotación de personal.

La pandemia de COVID-19 agravó una situación ya de por sí difícil. En Oregón se implementó una constelación de cambios relacionados con la pandemia en las operaciones y los protocolos de salud y seguridad agencia por agencia. En comparación con 2018, las tasas de rotación en 2020 aumentaron entre los DSP que habían estado trabajando durante más de 12 meses, lo que sugiere que las tasas de rotación entre los trabajadores con una mayor antigüedad pueden haber sufrido un impacto durante el primer año de la pandemia de COVID-19. 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, Oregón optó por incluir un suplemento de la encuesta COVID-19 con la Encuesta de Estabilidad del Personal 2020. Aunque la mayoría de los cambios en las operaciones no se asociaron con las tasas de rotación, **las agencias que aumentaron los salarios de forma generalizada durante 2020 registraron tasas de rotación de personal significativamente más bajas.**

En función de los resultados de nuestros análisis, llegamos a la conclusión de que aumentar los salarios es una herramienta importante para reducir la rotación de los DSP. Además, recomendamos las siguientes estrategias para ayudar a reducir aún más la rotación:

- 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 dotación de personal de los DSP y con otros tipos de trabajadores cualificados en el estado.

Además de las estrategias anteriores para la acción inmediata, ofrecemos las siguientes recomendaciones para mejorar la disponibilidad de datos y los análisis en el futuro con el fin de proporcionar información más detallada y continua:

- Continuar con las revisiones periódicas de la rotación y la remuneración de los DSP para evaluar los cambios en la rotación tras los aumentos salariales y otros cambios en las normas pertinentes.
- Pruebas piloto de recopilación de datos sobre salarios promedio por categoría de antigüedad, que aportarían información sobre el uso de escalas salariales escalafonadas para fomentar la retención del personal experimentado y cualificado.
- Considerar la posibilidad de realizar un estudio sobre la relación entre la rotación de personal y el abuso a los residentes con I/DD para arrojar más luz sobre el costo humano de la elevada rotación de la dotación de personal de los DSP.
- Considerar la posibilidad de incorporar datos sobre los costos en dólares de la rotación de personal específicos de cada agencia (por ejemplo, costos de contratación y formación de personal nuevo).
- Ampliar los informes para incluir a los DSP que ayudan a los niños, así como a los adultos que no viven en viviendas colectivas.

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 crucial 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. Brindar estos apoyos exitosamente requiere que los DSP sean profesionales interdisciplinarios y aporten una amplia gama de habilidades y conocimientos a su trabajo.¹ Sin embargo, los puestos de DSP son difíciles y a menudo el salario es bajo, los beneficios limitados y tienen poco reconocimiento de la importancia de su función y bajo estatus social.² La rotación alta es frecuente, costosa y peligrosa.

La rotación alta afecta la continuidad y la calidad de la atención disponible para los adultos con I/DD, aumenta la carga del personal restante y contribuye a las largas listas de espera para los servicios.² Estos problemas pueden aumentar el riesgo de errores de medicación, lesiones, abuso y negligencia de los adultos con I/DD.³ La alta rotación también tiene implicaciones presupuestarias sustanciales para las agencias que deben contratar y formar continuamente a personal nuevo. Las estimaciones del costo de sustitución de un solo DSP oscilan entre \$2,413 y \$5,200.² 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.² Por lo tanto, la rotación de DSP es una cuestión de importancia central que hay que entender y abordar.

Este es el segundo informe sobre la estabilidad del personal de DSP en Oregón. Desde el primer informe, en el que se utilizaron datos de 2018, la pandemia del COVID-19 ha exacerbado una situación ya difícil y ha puesto de relieve el importante papel que desempeñan los DSP en nuestra sociedad. Además de dificultar la dotación de personal, la pandemia ha aumentado el estrés, las expectativas y el riesgo tanto para los DSP como para los adultos con los que trabajan.⁴ Los adultos con I/DD son más propensos a contraer COVID-19 y tienen tasas más altas de mortalidad relacionada con el COVID-19.⁵ Los DSP son a menudo su principal apoyo. El propósito de este informe actualizado es examinar la rotación de los DSP en Oregón durante el primer año de la pandemia, analizar los factores asociados con la rotación alta frente a la baja (incluidos los relacionados con la pandemia del COVID-19) y proponer estrategias para reducir la rotación.



Fuente de los datos

En este informe se utilizan principalmente datos de la Encuesta de Estabilidad del Personal de National Core Indicators de 2020. Aunque los datos de este informe reflejan el período de enero a diciembre de 2020, la recolección de datos tuvo lugar de enero a septiembre de 2021. National Core Indicators (NCI) es una colaboración entre la Asociación Nacional de Directores Estatales de Servicios para 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 de Estabilidad del Personal del NCI recopila datos sobre la dotación de personal 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 dotación de personal, 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 o programáticas que afectan a la dotación de personal de los DSP.⁶ Para el año de datos 2020, 26 estados más el Distrito de Columbia participaron en la Encuesta de Estabilidad del Personal del NCI. Este informe se centra específicamente en datos de las agencias de Oregón que brindan servicios residenciales las 24 horas del día a adultos con I/DD que viven en viviendas colectivas. Se incluyen en este informe los datos de la Encuesta de Estabilidad del Personal de National Core Indicators de 2018 y 2019 para el análisis de tendencias. Las explicaciones de los términos estadísticos utilizados en este informe figuran en el Apéndice.

Descripción de la dotación de personal de DSP

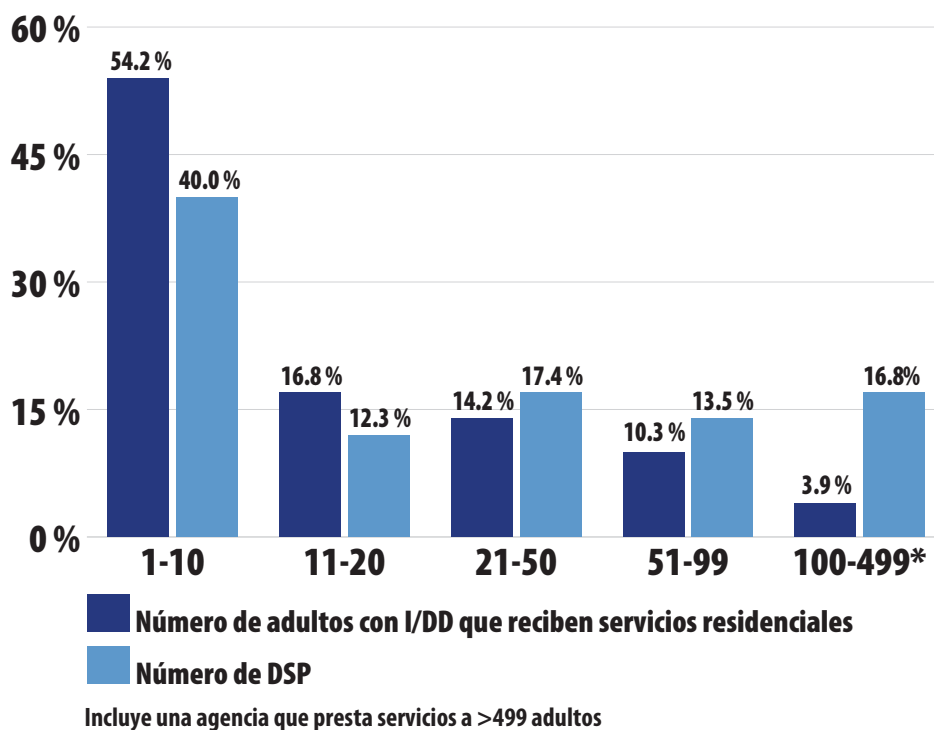
Funciones y tareas de los DSP

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

Tamaño de la dotación de personal DSP de Oregón

Las agencias que prestan servicios residenciales en Oregón 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 de Oregón son pequeñas y más de la mitad asisten a 10 o menos adultos con I/DD. Solo siete agencias de Oregón prestan servicios residenciales a más de 100 adultos (por agencia) con I/DD (véase la Figura 1). En 2020, 155 de 159 (97.5 %) agencias que brindan servicios residenciales para personas con I/DD en Oregón participaron en la Encuesta de Estabilidad del Personal de NCI. Estas agencias emplean a un total de 8,732 DSP. De estos DSP, el 18 % eran trabajadores de tiempo parcial y el 61 % de tiempo completo; el 21 % restante trabajaba en agencias que no distinguían entre puestos de DSP de tiempo completo y de tiempo parcial. El número de DSP por agencia oscilaba entre 1 y 644 (Figura 1). El número promedio de DSP por agencia era de 56 y la mediana de 19.

FIGURA 1: Tamaño de las agencias de Oregón que prestan servicios residenciales a adultos con I/DD



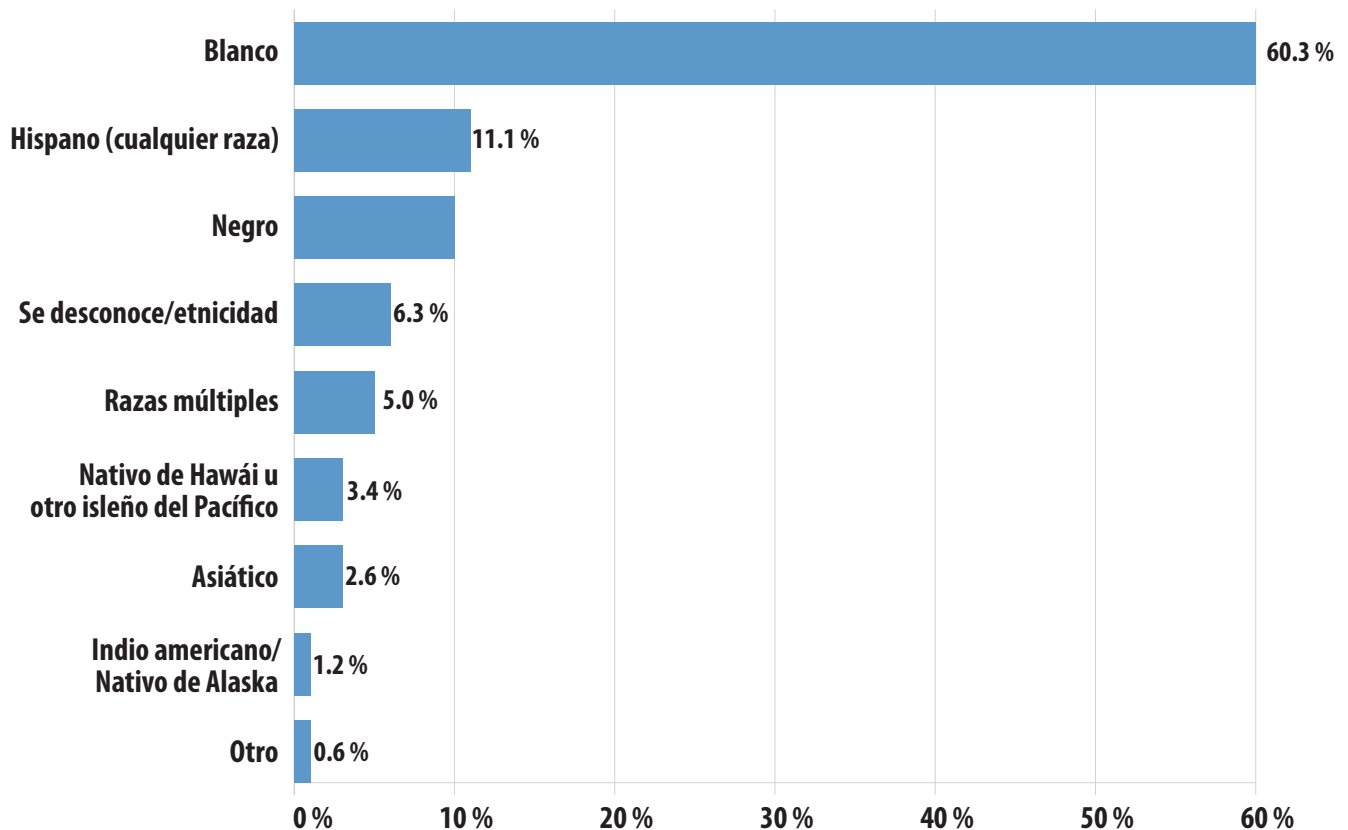
En 2020, 51 agencias sin fines de lucro, 103 con fines de lucro y una financiada por el estado respondieron la encuesta. En promedio, las agencias sin fines de lucro fueron más grandes. La mediana del personal empleado en una agencia sin fines de lucro fue de 83 (intervalo de 4 a 644) y la mediana del personal empleado en una agencia con fines de lucro fue de 8 (rango de 1 a 540). La mayoría de las agencias con fines de lucro prestaban servicios a entre 1 y 10 adultos por agencia, mientras que la mayoría de las agencias sin fines de lucro prestaban servicios a entre 21 y 50 adultos.

Descripción de la dotación de personal de DSP

Características demográficas de la dotación de personal de DSP

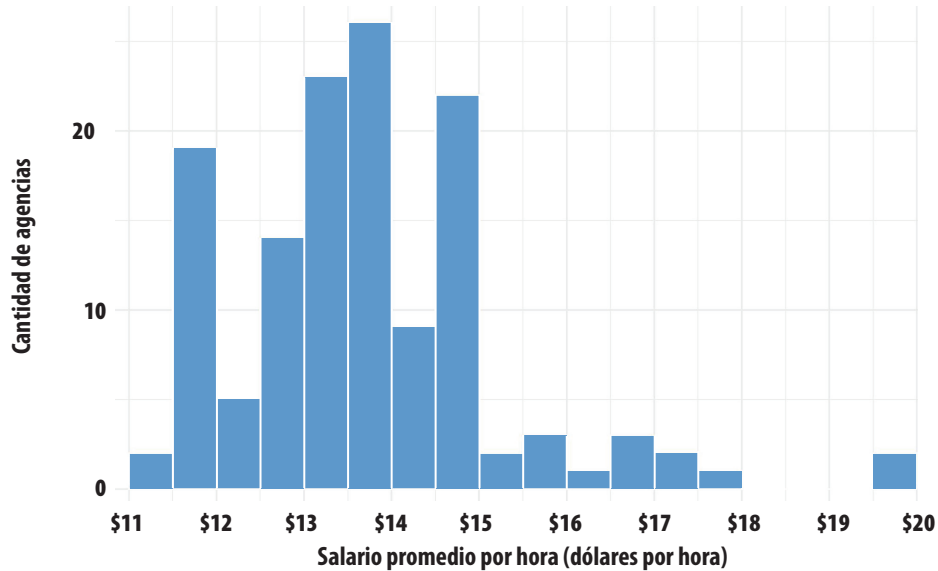
En la Encuesta de Estabilidad del Personal de NCI se recoge información demográfica limitada. De las agencias que participaron en la encuesta, 130, que empleaban un total de 8,456 personas, informaron sobre el género de los DSP. Entre estas agencias, el 62 % de los DSP eran mujeres, el 31 % hombres, el 1 % de otro género o no conformes con el género, y se desconocía el género del 7 % restante. Los datos sobre raza y etnicidad de los DSP fueron comunicados por 115 agencias que empleaban a un total de 7,238 DSP. Entre esas agencias, el 60 % de los DSP eran blancos, el 11 % hispanos, el 10 % negros, el 13 % de cualquier otra raza o de razas múltiples, y se desconocía la raza y etnicidad del 6 % restante (Figura 2). A nivel nacional, la gran mayoría (71 %) de los DSP son mujeres y el 62 % son personas de color.¹

FIGURA 2: Raza y etnicidad de la dotación de personal del DSP en Oregón



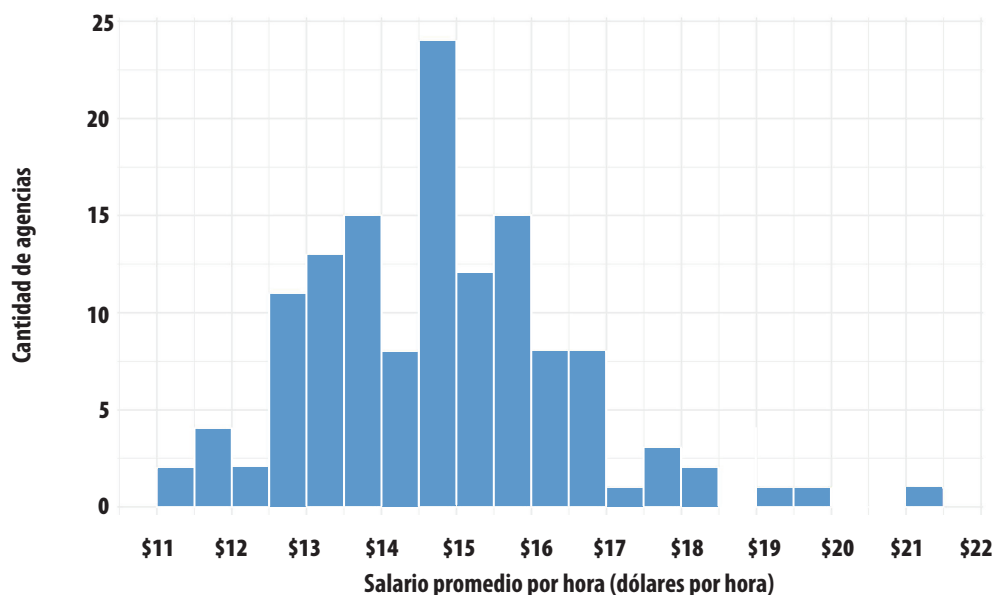
Salarios

FIGURA 3: Salarios iniciales de los DSP de Oregón que prestan atención de asistencia para la vida diaria



En 2020, el salario inicial de los DSP que prestaban atención asistencia para la vida diaria oscilaba entre \$11.00 y \$20.00 por hora, según la agencia (Figura 3). El salario medio inicial de los DSP residenciales en Oregón era de \$13.87 por hora y la mediana era de \$13.82. Los salarios promedio en todos los grupos de antigüedad fueron solo ligeramente superiores a los salarios iniciales. Los salarios promedio en las diferentes agencias variaron entre \$11.32 y \$21.21 por hora (Figura 4) La media estatal fue de \$14.86 por hora y la mediana de \$15.00. El salario inicial y el salario promedio no difieren entre las agencias con y sin fines de lucro. Aunque la remuneración inicial no varió en función del número de residentes asistidos, las agencias que asistían a más residentes pagaban una tarifa promedio por hora más elevada ($t = 3.21$; $p = 0.002$).

FIGURA 4: Salarios promedio de los DSP de Oregón que prestan atención de asistencia para la vida diaria

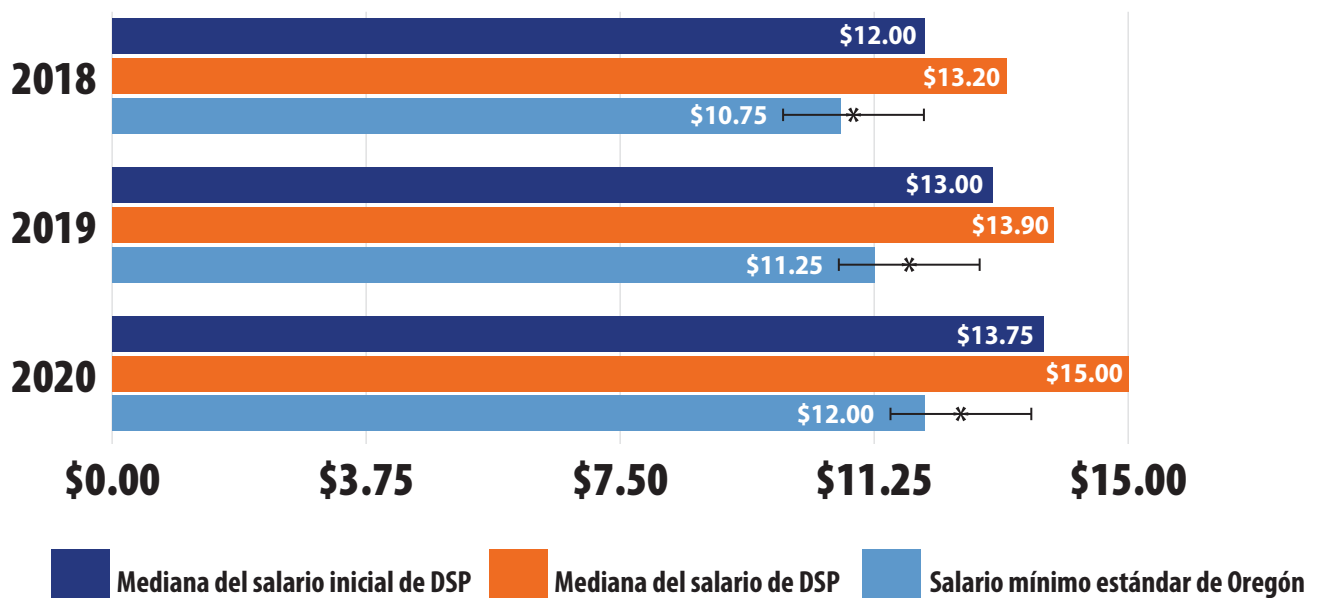


Salarios y beneficios de los DSP

Cambio en los salarios

En general, la mediana del salario inicial aumentó en \$1.75 por hora entre 2018 y 2020 ($p < 0.001$) y la mediana del salario promedio aumentó en \$1.80 por hora ($p < 0.001$) (Figura 5). Si bien esto podría considerarse un avance, los salarios de los DSP seguían siendo considerablemente inferiores a los del conjunto de la dotación de personal de Oregón. Según los datos de 2020 de la Oficina de Estadísticas Laborales, la media del salario por hora para el conjunto de la dotación de personal de Oregón en 2020 fue de \$27.34 y la mediana fue de \$21.04.⁷ La mediana (percentil 50) del salario por hora de los DSP (\$15.00) fue equivalente al percentil 25 de las tarifas salariales por hora para el conjunto de la dotación de personal de Oregón (\$15.08).⁸ A nivel nacional, los salarios de los DSP también son sistemáticamente inferiores a los de otros profesionales de atención directa.¹

FIGURA 5: Mediana de los salarios por año



*El extremo inferior de la línea representa el salario mínimo no urbano del condado; el extremo superior representa el salario mínimo del área metropolitana de Portland.

El salario medio de DSP en Oregón no fue suficiente para ser considerado un salario digno para un adulto en Oregón en 2020.⁵ Estuvo muy por debajo de lo que se necesitaría para mantener a un adulto y un niño, o un hogar con dos adultos y dos niños, incluso si el otro adulto también trabajaba.⁵ El extremo inferior del rango salarial de DSP fue coherente con los salarios mínimos por hora estándar de Oregón (\$12.00) y no urbano (\$11.50) para el año fiscal del 1.º de julio de 2019 al 30 de junio de 2020 y considerablemente menor que el salario mínimo del área metropolitana de Portland para el mismo período (\$13.25 por hora).

⁸Con estos salarios, un DSP que trabajaba a tiempo completo ganaba menos del 138 % del Nivel Federal de Pobreza para un hogar de dos personas.⁹ Así, muchos DSP a tiempo completo cumplían los criterios de elegibilidad de ingresos para la cobertura del Plan de Salud de Oregón.

Salarios y beneficios de los DSP

Beneficios

Además de salarios bajos, muchos DSP no reciben beneficios adecuados o asequibles en el lugar de trabajo. En la Encuesta de Estabilidad del Personal se preguntaba a las agencias si proporcionaban o no cada uno de los siguientes beneficios:

- Tiempo libre remunerado, ya sea como tiempo libre combinado o especificado como vacaciones remuneradas, baja por enfermedad remunerada o tiempo libre personal remunerado
- Cobertura del seguro médico
- Cobertura del seguro odontológico
- Cobertura del seguro oftalmológico
- Plan de jubilación
- Reembolso u otro tipo de ayuda (por ejemplo, ayuda para la matrícula para estudios superiores)
- Formación relacionada con el empleo pagada por el empleador
- Seguro de discapacidad pagado por el empleador
- Cuentas de gastos flexibles
- Programas de incentivos para la salud (por ejemplo, gimnasios, yoga, dejar de fumar)
- Seguro de vida

Muchas agencias no proporcionan ninguno de estos beneficios. (Oregón exige que las empresas con 50 o más empleados ofrezcan seguro médico; muchas de las agencias eran más pequeñas que ese umbral.10). Solo 3 agencias ofrecían los 11 tipos de beneficios. En promedio, las agencias proporcionaban entre 4 y 5 beneficios. Existía una fuerte correlación positiva entre el tamaño de la agencia y el número de beneficios ofrecidos ($r = 0.79$, $p < 0.001$); las agencias más grandes proporcionan más beneficios. También se observó una fuerte asociación entre el tipo de agencia y el número de beneficios ofrecidos ($t = 10.2$, $p < 0.001$); las agencias sin fines de lucro ofrecían muchas más prestaciones (un promedio de 7 u 8) que las agencias con fines de lucro (un promedio de 2 o 3).

Incluso si se proporcionan beneficios, pueden estar fuera del alcance de algunos DSP. Solo el 59 % de los DSP que cumplían los requisitos se inscribieron en el beneficio de seguro médico, a pesar de que se les ofrecía.

También se preguntó a las agencias si utilizaban las siguientes estrategias de retención de personal:

- Vista previa realista del trabajo (el 85.1 % lo utilizó).
- Formación en código de ética (el 82.5 % lo utilizó).
- Escala de promoción de DSP para retener a los trabajadores altamente cualificados (el 37.7 % lo utilizó).
- Apoyo para adquirir licencias a través de una organización profesional reconocida a nivel estatal o nacional (el 26.0 % lo utilizó).
- 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 (el 40.3 % lo utilizó).

Solo 3 agencias no emplearon ninguna de estas estrategias y 18 agencias utilizaron las 5 estrategias. La mediana del número de estrategias de retención por agencia fue de 3. El número de estrategias de retención de personal utilizadas se asoció positivamente con el tamaño de la agencia ($t = 3.31$; $p = 0.001$). No encontramos diferencias significativas por tipo de agencia en el número de estrategias de retención proporcionadas.

TABLA 1: Beneficios por tipo de agencia

Tipo de beneficio	Sin fines de lucro (n = 51) % ofrecido	Con fines de lucro (n = 103) % ofrecido
Tiempo libre remunerado	98.0	71.1
Seguro médico	94.1	34.3
Seguro odontológico	92.2	30.3
Seguro oftalmológico	78.0	23.5
Plan de jubilación	78.4	28.6
Reembolso para educación superior	17.7	4.9
Formación relacionada con el empleo pagada por el empleador	68.6	64.7
Seguro de discapacidad pagado por el empleador	49.0	6.9
Cuentas de gastos flexibles	41.2	5.9
Programas de incentivos para la salud	29.4	8.8
Seguro de vida	72.6	15.7

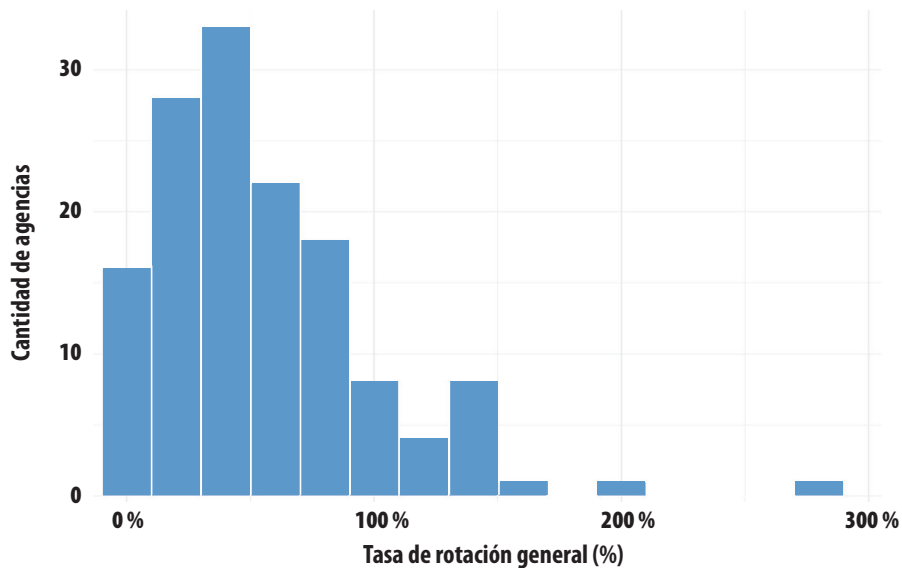
Tasas de rotación, antigüedad y vacantes de los DSP

Tasa de rotación general

La tasa de rotación general se calculó dividiendo el número total de DSP que apoyaban a adultos con I/DD en la nómina de cada agencia al 31 de diciembre de 2020 por el número de DSP que habían dejado la agencia entre el 1.º de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020.⁵ La rotación varió ampliamente por agencia, oscilando entre 0 % y 285 %, aunque todas menos 22 agencias tenían tasas de rotación por debajo del 100 % (Figura 6).

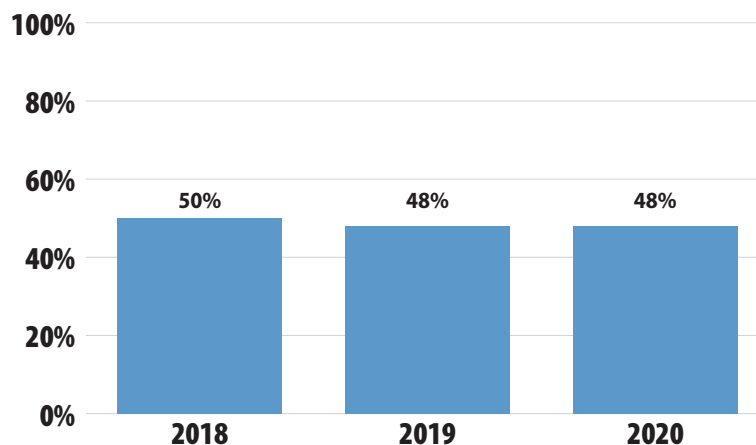
La mediana de la tasa de rotación en Oregón en 2020 fue del 48 % y la media de la tasa fue del 55 %. La mediana de Oregón superó a la de 22 de los otros 27 estados que participaron en la Encuesta de Estabilidad del Personal 2020, lo que situó a Oregón en el 19 % de los estados con mayor rotación.⁵ El tamaño de la agencia y el tipo de agencia (con fines de lucro frente a sin fines de lucro) no se asociaron significativamente con las tasas de rotación.

FIGURA 6: Tasas de rotación general de DSP en Oregón



La mediana de la tasa de rotación en 2020 fue idéntica a la mediana de la tasa de rotación en 2019. La tasa fue ligeramente superior en 2018, pero el pequeño descenso de 2018 a 2020 no fue estadísticamente significativo (Figura 7).

FIGURA 7: Mediana de la tasa de rotación (%) por año



Tasas de rotación, antigüedad y vacantes de los DSP

Tasa de rotación por antigüedad del personal

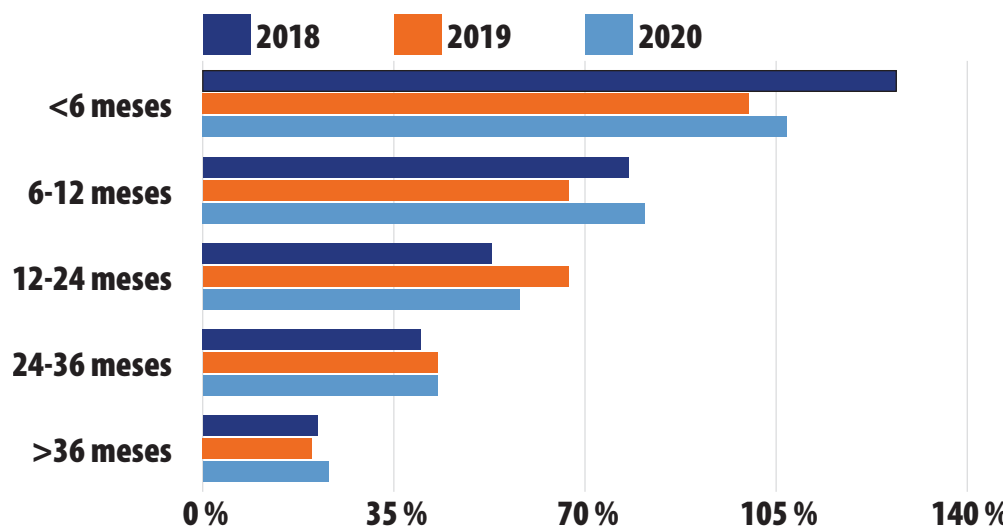
Calculamos la tasa de rotación por separado para los DSP empleados por un tiempo menor a 6 meses, entre 6 y 12 meses, entre 12 y 24 meses, entre 24 y 36 meses, y más de 36 meses. La mayor rotación se produjo entre los trabajadores con una antigüedad inferior a 6 meses. La rotación disminuyó a medida que aumentaba la antigüedad del personal. Sin embargo, la media de la tasa de rotación fue superior al 50 % en todos los grupos de antigüedad, excepto en los que llevaban más de 3 años trabajando como DSP. La mediana de la tasa de rotación fue superior al 50 % en todos los grupos con una antigüedad en el empleo inferior a 2 años (Tabla 2).

TABLA 2: Rotación por categoría de antigüedad de DSP, 2020

Categoría de antigüedad	Rango de las tasas de rotación	Mediana de la tasa de rotación	Media de la tasa de rotación
<6 meses	0-1400 %	107 %	178 %
6-12 meses	0-750 %	81 %	111 %
12-24 meses	0-900 %	58 %	81 %
24-36 meses	0-200 %	43 %	51 %
>36 meses	0-300 %	23 %	32 %

En comparación con 2018, la rotación en 2020 aumentó entre los DSP que llevaban más de 6 meses trabajando (Figura 8).

FIGURA 8: Mediana de la rotación por categoría de antigüedad de DSP, 2018-2020

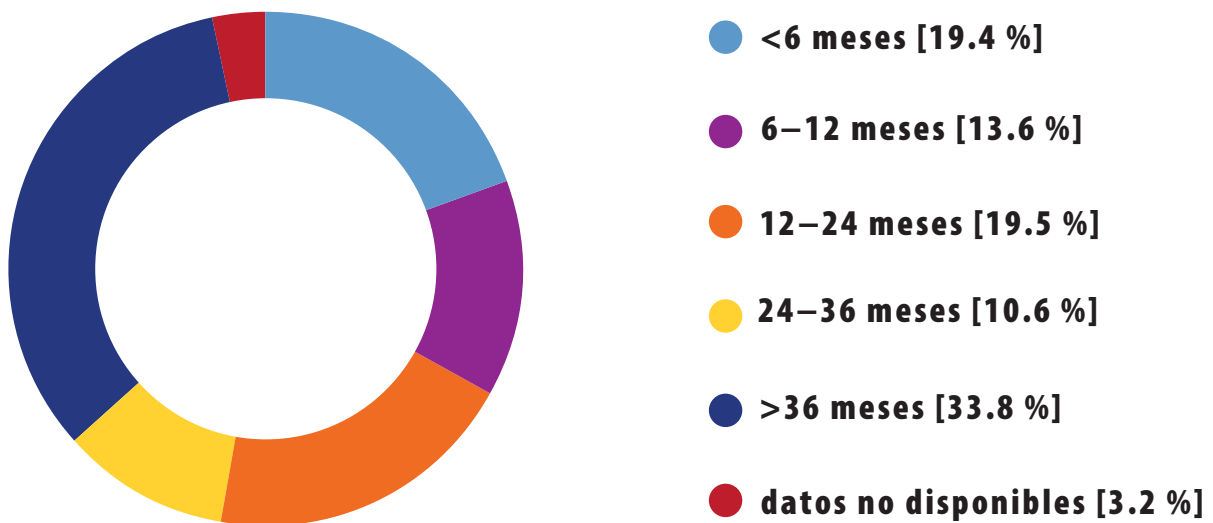


Tasas de rotación, antigüedad y vacantes de los DSP

Antigüedad del personal actual

Las tasas de rotación alta hacen que sean relativamente pocos los DSP que tienen mucha antigüedad. Por lo tanto, una proporción sustancial de la dotación de personal de los DSP está formada por personal con menos experiencia. En 2020, 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. Casi un tercio tenía menos de un año de experiencia (Figura 9).

FIGURA 9: Antigüedad de los DSP actuales



Vacantes

La elevada rotación de personal también aumenta la probabilidad de que los puestos queden vacantes durante algún tiempo, lo que puede dar lugar a lagunas en la asistencia. Al 31 de diciembre de 2020, el 11.3 % de todos los puestos estaban vacantes en todo el estado, incluido el 11.6 % de los puestos de DSP a tiempo completo y el 10.7 % de los puestos de DSP a tiempo parcial. Estas tasas son superiores a las del 44 % de los demás estados que facilitaron datos sobre vacantes como parte de su Encuesta de Estabilidad del Personal de ICN.⁵

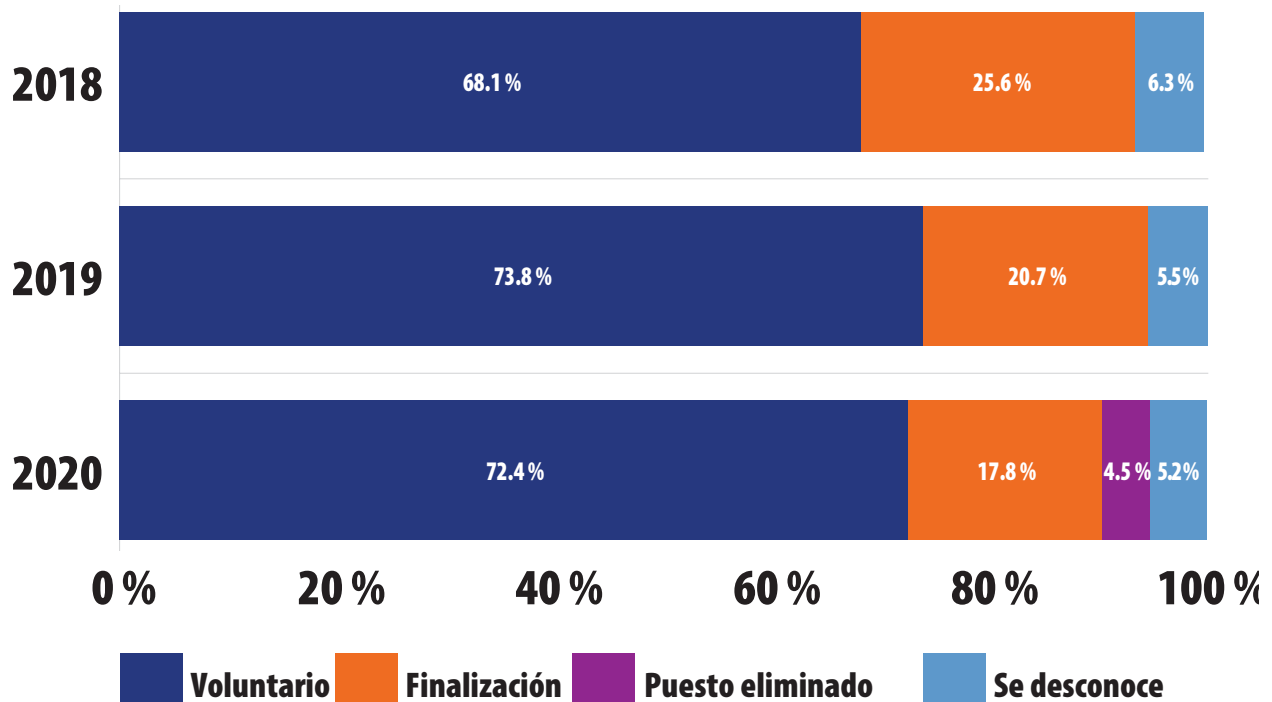
No encontramos una asociación significativa entre el tamaño de la agencia y las tasas de vacantes, ni entre el tipo de agencia (con o sin fines de lucro) y las tasas de vacantes.

Tasas de rotación, antigüedad y vacantes de los DSP

Motivos para dejar el puesto

En 2020, 5,438 DSP dejaron su puesto de trabajo. La mayoría (72 %) de los DSP que dejaron su puesto de trabajo lo hicieron voluntariamente, mientras que el 18 % fueron despedidos y al 5 % se les suprimió el puesto (Figura 10). Para el 5 % restante de los DSP separados de su puesto se desconocía el motivo. En 2018 y 2019, ningún DSP dejó su trabajo porque se eliminaran sus puestos. No hubo otros cambios significativos en los motivos para dejar el puesto entre 2018 y 2020.

FIGURA 10: Motivos para dejar el puesto, por año



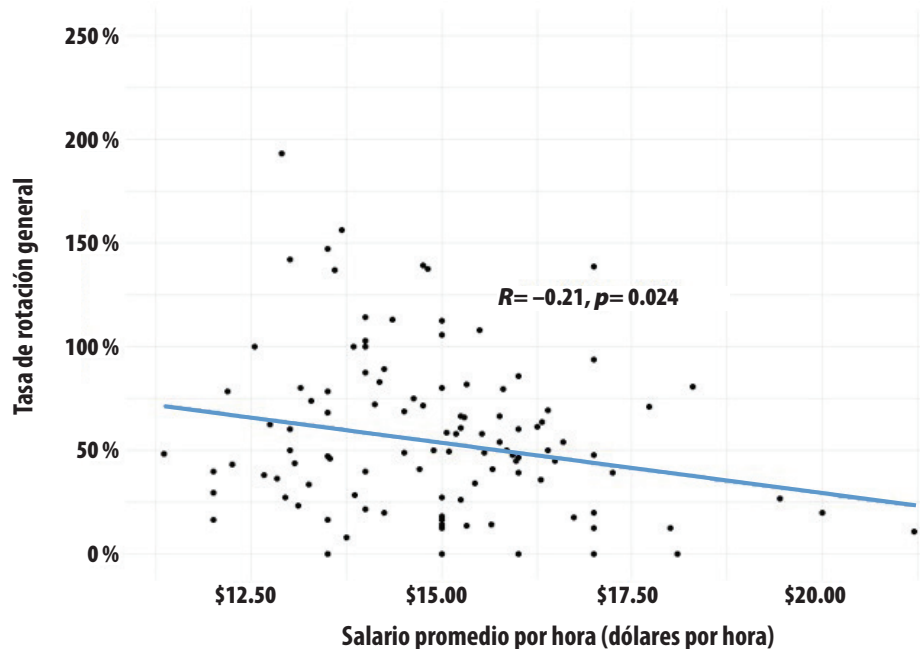
La Encuesta de Estabilidad del Personal de NCI recopila datos a nivel de agencia y no de personal individual. Por lo tanto, no disponemos de información específica sobre los motivos por los que los DSP que se marcharon voluntariamente decidieron hacerlo. Anecdóticamente, los DSP han informado que el 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 guarderías o la necesidad de cuidar a un familiar.³ En las siguientes secciones, examinamos las asociaciones entre la compensación, los beneficios y los cambios relacionados con la pandemia, y las tasas de rotación y vacantes.

Relación entre la compensación y las tasas de rotación y vacantes

Asociación entre los salarios y la rotación y las vacantes

Encontramos una correlación negativa significativa entre el salario promedio por hora de los DSP que trabajan en entornos residenciales y la tasa de rotación general ($r = -0.21$; $p = 0.02$). A medida que aumentaba el salario promedio por hora, disminuía la tasa de rotación (Figura 11).

FIGURA 11: Correlación entre los salarios por hora promedio y la rotación de personal general



También en 2018 y 2019 existió una correlación negativa similar entre el salario promedio por hora y la rotación del personal (Tabla 3).

TABLA 3: Correlación entre los salarios por hora promedio y la rotación de personal por año

Año	Coefficiente de correlación (R)	Valor de p
2018	-0.25	0.013
2019	-0.18	0.060
2020	-0.21	0.024

También comparamos el salario promedio en las agencias con las tasas de rotación más bajas y más altas. Las agencias con menor rotación son las que se sitúan en el quintil inferior (20 % más bajo) del rango de tasas de rotación. Las agencias con mayor rotación fueron las situadas en el quintil superior (20 % más alto) de rotación. Se observó que las agencias con menor rotación tenían salarios promedio significativamente más altos (\$15.45 por hora) que las agencias con mayor rotación (\$14.33 por hora) ($t = 2.19$, $p = 0.01$). Al igual que en los datos de 2018, no encontramos una asociación significativa entre los salarios y el porcentaje de puestos vacantes.

Relación entre la compensación y las tasas de rotación y vacantes

Asociación entre los beneficios y la rotación y las vacantes

La mayoría de los beneficios individuales y estrategias de retención sobre los que se preguntó en la Encuesta de Estabilidad del Personal se asociaron con una menor rotación, pero pocas de las asociaciones fueron estadísticamente significativas. Además, la correlación entre el número de beneficios ofrecidos y las tasas de rotación no fue estadísticamente significativa. Sin embargo, los siguientes beneficios específicos y estrategias de retención se asociaron significativamente con menores tasas de rotación:

- Ayuda económica para estudios superiores ($t = 2.84$, $p = 0.03$). Las agencias que ofrecían este beneficio tenían una media de la tasa de rotación de 6.0 puntos porcentuales inferior a la de las agencias que no proporcionaban ayuda económica para la educación. Esta estrategia también se asoció significativamente con menores tasas de rotación en 2018.
- Escala de promoción de DSP ($t = 1.81$, $p = 0.07$). Las agencias que cuentan con una escala de promoción de DSP para retener a los trabajadores altamente cualificados tuvieron una media de la tasa de rotación de 14.1 puntos porcentuales inferior a las agencias que no cuentan con una escala de promoción.

Sin embargo, ofrecer un plan de jubilación patrocinado por el empleado (401K, 403b o algún otro plan) a algunos o todos los DSP se asoció con una mayor tasa de rotación en 2020 ($t = -2.19$, $p = 0.03$). Las agencias que ofrecían este beneficio tenían una media de la tasa de rotación de 16.4 puntos porcentuales MÁS ALTA que las agencias que no ofrecían un plan de jubilación. No se observó una asociación entre los planes de jubilación y la rotación en los datos de 2018 o 2019. Es posible que la asociación observada en 2020 se deba a que los empleados que tuvieron la oportunidad de jubilarse durante el primer año de la pandemia fueron más propensos a hacerlo. Sin embargo, no disponemos de datos sobre la edad de los DSP, detalles sobre los beneficios e incentivos de jubilación, ni motivos específicos de las bajas voluntarias. Sin esa información, no podemos examinar las posibles razones por las que las agencias con planes de jubilación tuvieron una mayor rotación en 2020.

No encontramos asociaciones significativas entre los beneficios individuales y las tasas de vacantes ni entre el número de beneficios ofrecidos y las tasas de vacantes.

Suplemento sobre el COVID-19

Antecedentes

La pandemia llevó a muchas empresas y escuelas a adoptar un sistema de trabajo a distancia, siguiendo el protocolo de seguridad recomendado. 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 una constelación de cambios relacionados con la pandemia en las operaciones y en los protocolos de salud y seguridad, que fue diferente para cada agencia. Los DSP se enfrentaron a escasez de personal, rutinas interrumpidas y suministros inadecuados de equipos de protección personal.¹ A través de una encuesta nacional llevada a cabo para comprender los efectos del COVID-19 en la dotación de personal de los DSP, se halló que el 62 % de los encuestados afirmaron trabajar horas adicionales para responder a la escasez de personal y que el 50 % experimentó agotamiento físico y/o emocional.¹

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, Oregón optó por incluir un suplemento de la encuesta COVID-19 con la Encuesta de Estabilidad del Personal 2020. En esta sección, compartimos algunas conclusiones del suplemento de la encuesta del COVID-19, incluidos los cambios en las operaciones, los protocolos de salud y seguridad aplicados y los ajustes salariales. También evaluamos si alguno de estos cambios operativos estaba asociado a la rotación de personal. Hay que tener en cuenta que esta encuesta se realizó en 2021 y solo representa los cambios realizados durante 2020. No se incluyen las políticas y procedimientos relativos a la vacunación o los aumentos salariales que se produjeron durante 2021.

Cambios operativos relacionados con la pandemia

La respuesta a la pandemia provocó una amplia gama de cambios operativos adicionales en todas las agencias. Estos cambios incluyeron el cierre de instalaciones o centros, la modificación de la forma en que se prestaban algunos apoyos, la interrupción temporal o permanente de la prestación de algunos apoyos, la limitación del número de centros en los que podía trabajar un DSP, la apertura de centros de relevo temporales y la exigencia de que los DSP no trabajaran para más de una agencia (Tabla 4).

TABLA 4: Cambios operativos relacionados con la pandemia adoptados en 2020, estratificados por tamaño de agencia

	General (N = 153)		Agencias grandes (N = 48)		Agencias chicas (N = 105)	
	N	%	N	%	N	%
Centros/instalaciones cerrados(as)	33	21.6	23	47.9	10	9.5
Número limitado de DSP que rotan a un centro aumentando las horas por turno	42	27.5	17	35.4	25	23.8
Inicio de servicios de alojamiento	7	4.6	2	4.2	5	4.8
Modificación de la prestación de algunos apoyos	49	32	26	54.2	23	21.9
Interrupción de la prestación de algunos apoyos de manera temporal o permanente	50	32.7	29	60.4	21	20.0
Limitación del número de centros/instalaciones/direcciones en los que podía trabajar un DSP	44	28.8	22	45.8	22	20.9
Apertura de centros de alivio temporal	3	2	3	6.3	0	0
Exigencia de que los DSP no trabajen para más de una agencia	13	8.5	4	8.3	9	8.6
Rastreo de DSP que trabajaban para más de una agencia	21	13.7	6	12.5	15	14.3
Familiares remunerados como cuidadores durante la emergencia	5	3.3	2	4.2	3	2.9

Las agencias grandes son aquellas que asisten a más de 20 personas con I/DD; las agencias pequeñas asisten a 20 o menos personas con I/DD; la **letra en negrita** indica una diferencia significativa en la proporción de agencias grandes frente a pequeñas que aplicaron este cambio.

Las agencias más grandes (aquellas que asisten a más de 20 personas con I/DD) tenían más probabilidades de implementar cambios en las operaciones durante la pandemia, en comparación con las agencias más pequeñas que asisten a 20 o menos personas ($p < 0.01$). Un total de 62 agencias (40.3 %) no comunicaron haber introducido ningún cambio en sus operaciones. Entre ellas había 11 agencias sin fines de lucro (21.6 %) y 51 agencias con fines de lucro (50.0 %). El rango de cambios aplicados fue de 1 a 7.

La mayoría de los cambios operativos no se asociaron a la rotación de DSP en 2020. Sin embargo, las agencias que comunicaron el cierre de instalaciones o centros tuvieron una media de la tasa de rotación de 20 puntos porcentuales superior a las agencias que no lo hicieron ($t = -2.2$, $p = 0.03$).

Suplemento sobre el COVID-19

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. En general, las agencias grandes fueron más propensas a implementar muchos cambios, como la formación de los DSP en materia de salud y seguridad, la obligación de que los DSP llevaran cubrebocas y la limpieza adicional de los lugares de trabajo (Tabla 5).

La mayoría de las agencias (81.7 %) implementaron al menos un protocolo de salud y seguridad relacionado con el COVID-19 en 2020, y 32 agencias (20.9 %) implementaron los 12. No se observó ninguna relación entre el número de protocolos de salud y seguridad implementados y la tasa de rotación del personal, ni entre la mayoría de los cambios de protocolo individuales y la rotación. Sin embargo, las agencias que exigían una limpieza adicional de los centros tuvieron una tasa de rotación 18.8 puntos porcentuales superior a las que no añadieron este requisito ($t = -2,66$, $p = 0.001$). La encuesta no proporciona información sobre quién realizó la limpieza adicional (DSP u otros) o por qué puede haber estado asociada a una mayor rotación.

TABLA 5: Medidas/Cambios en los protocolos de salud y seguridad implementados en 2020, estratificados por tamaño de la agencia

	General (N = 153)		Agencias grandes (N = 48)		Agencias chicas (N = 105)	
	N	%	N	%	N	%
Toma de temperatura a todas las personas al ingresar al centro	108	79.1	38	79.2	70	66.7
Cambios en las normas/el protocolo de visitas	121	79.1	42	87.5	79	75.2
Impartición de formación sobre salud y seguridad para los DSP relacionada con el COVID-19	122	79.7	43	89.6	79	75.2
Comunicación de directrices sobre el lavado de manos adecuado al personal y a las personas que reciben los servicios	121	78.6	46	90.2	74	72.6
Comunicación de directrices sobre la distancia social al personal y a las personas que reciben los servicios	119	77.8	46	90.2	78	73.3
Realización de cambios en los centros físicos para optimizar el distanciamiento social o los requisitos de cuarentena	77	50.3	33	68.8	44	41.9
Exigencia de que los DSP lleven cubrebocas u otro EPP	122	79.7	43	89.6	79	75.2
Exigencia de limpieza adicional de los centros	118	77.1	42	87.5	76	72.4
Envío de comunicaciones internas con actualizaciones del COVID-19 a las personas que reciben servicios y a sus familias	93	60.8	38	79.2	55	52.4
Implementación de encuestas/cuestionarios sobre la salud/los síntomas del personal	73	47.7	29	60.4	44	41.9
Medición de la temperatura de manera regular	106	69.3	36	75.0	70	66.7
Exigencia de pruebas para la detección del COVID-19 para algunos o todos los DSP	70	45.7	28	58.3	42	40.0

Las agencias grandes son aquellas que asisten a más de 20 personas con I/DD; las agencias pequeñas asisten a 20 o menos personas con I/DD; la **letra en negrita** indica una diferencia significativa en la proporción de agencias grandes frente a pequeñas que implementaron este cambio ($P \leq 0.05$).

Suplemento sobre el COVID-19

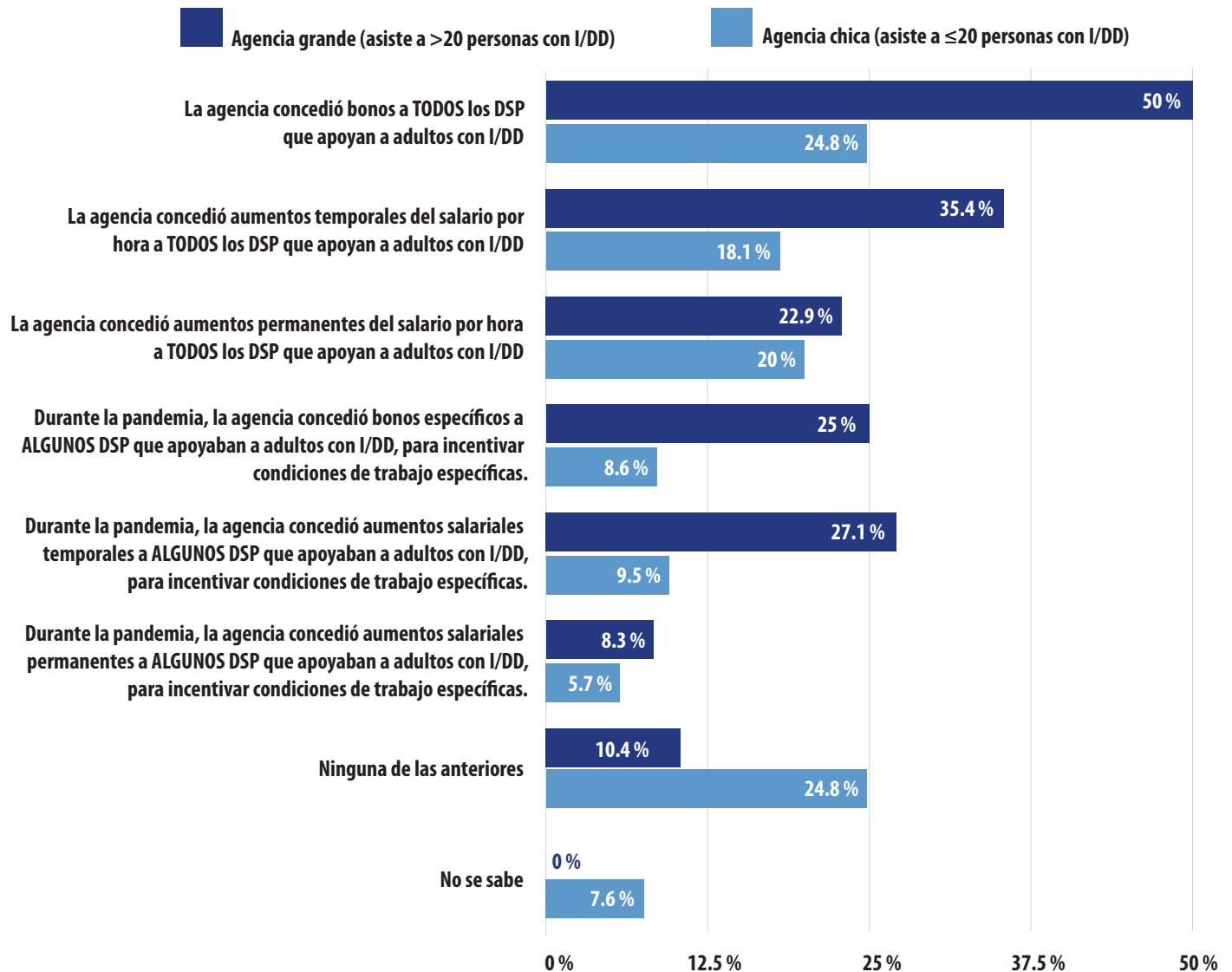
Ajustes de salarios relacionados con la pandemia

La mayoría de las agencias de Oregón aplicaron al menos un tipo de ajuste salarial en respuesta a la pandemia del COVID-19 (Figura 12). Sin embargo, los importes y la duración de estos ajustes salariales no se recogieron en la Encuesta de Estabilidad del Personal.

Con la excepción de los aumentos salariales permanentes por hora a TODOS los DSP que apoyan a adultos con I/DD, las agencias más grandes tenían más probabilidades de implementar cada tipo de aumento salarial, en comparación con las agencias pequeñas ($p \leq 0.05$). Las agencias con fines de lucro tenían menos probabilidades de aplicar ajustes salariales durante 2020, en comparación con las agencias sin fines de lucro ($x2 = 5.12, p = 0.02$).

Las agencias que concedieron aumentos salariales permanentes por hora a TODOS los DSP que apoyaban a adultos con I/DD tuvieron una media de la tasa de rotación de 14.6 puntos porcentuales inferior a las que no aplicaron este ajuste salarial ($t = 1.92, p = 0.06$). Ningún otro ajuste salarial se asoció a la media de la tasa de rotación.

FIGURA 12: Ajustes salariales aplicados por la agencia específicamente para retener a los DSP (no se excluyen mutuamente), por tamaño de agencia



Resumen y recomendaciones

El estado de la dotación de personal de DSP de Oregón es nefasto y se ha visto agravado por la pandemia del COVID-19. A nivel nacional, la escasez de trabajadores y los altos niveles de rotación entre los DSP se han descrito como una crisis.² La rotación en Oregón es incluso superior al promedio nacional. De hecho, con una media de la tasa de rotación del 55 % entre los DSP que trabajan para agencias que proporcionan atención de asistencia para la vida diaria a adultos con I/DD, la rotación de Oregón es superior a la de los otros 27 estados que participaron en la Encuesta de Estabilidad del Personal de NCI de 2020, excepto 5. Es urgente tomar medidas para reducir la rotación de personal y 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. Aumentar el salario por hora.** En nuestros análisis, los salarios más elevados se asociaron a una menor rotación. Ese hallazgo confirma los datos anteriores que muestran la misma asociación a nivel nacional,¹¹ así como nuestros hallazgos anteriores en Oregón cuando analizamos los datos de la Encuesta de Estabilidad del Personal de NCI de 2018.¹² Además, las agencias de Oregón que aumentaron permanentemente los salarios por hora para todos los DSP en 2020 en respuesta a la pandemia del COVID-19 tuvieron una rotación significativamente menor que las agencias que no aumentaron los salarios. Este nuevo hallazgo proporciona más evidencia de que la rotación puede reducirse aumentando el salario. (Nota: Los DSP de Oregón recibieron nuevos aumentos salariales desde 2020. Aún no se dispone de datos sobre las tasas de rotación 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 Oregón) y otros beneficios puede ayudar a reducir la rotación. En particular, se observó que la ayuda financiera para cursar estudios superiores y una escala de promoción para retener y promocionar a los trabajadores altamente cualificados se asociaban significativamente con una menor rotación. Las agencias necesitan recursos suficientes para ofrecer estos beneficios y oportunidades.
- 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 crucial importancia para la salud, la seguridad y el bienestar de los adultos con I/DD.² El papel del DSP requiere un esfuerzo considerable, habilidad y dedicación; estas cualidades deben ser reconocidas y recompensadas. La Oficina de Servicios de Discapacidades del Desarrollo (Office of Developmental Disabilities Services, ODDS) ha abordado la crisis de la dotación del personal mediante la creación de asociaciones con entidades de gestión de casos y agencias de empleo de todo Oregón y el país, la difusión de subvenciones para la contratación y la retención, y el apoyo a la innovación en la equidad de los servicios. Aunque estos y otros esfuerzos de la ODDS han aumentado la dotación de personal de apoyo directo en Oregón, la escasez continúa. Se necesitan estrategias, acciones y fondos a largo plazo. En materia de equidad sanitaria, Oregón 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 dotación de personal 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 sexista¹³, lo que pone de manifiesto la desigualdad inherente a una estructura salarial que valora menos las funciones asistenciales que otras formas de trabajo. Oregón tiene la oportunidad de tomar la iniciativa no solo para garantizar la equidad salarial entre la dotación de personal 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.

Resumen y recomendaciones

Además de las estrategias anteriores para la acción inmediata, ofrecemos las siguientes recomendaciones para mejorar la disponibilidad de datos y los análisis en el futuro con el fin de proporcionar información más detallada y continua:

- 1. Continuar las revisiones periódicas de la rotación y el pago de los DSP.** Es necesario un análisis continuo para supervisar la rotación de los DSP y evaluar los cambios en la rotación tras los aumentos salariales y otros cambios en las normas pertinentes. Dichos análisis informarán los esfuerzos futuros para disminuir la rotación y mantener una dotación de personal estable de DSP en Oregón.
- 2. Prueba piloto de recopilación de datos sobre salarios promedio por categoría de antigüedad.** Una limitación de los datos nacionales actuales de la Encuesta de Estabilidad del Personal es que no incluye datos sobre los rangos salariales de los DSP dentro de las agencias (por ejemplo, en función de la antigüedad). Los datos solo proporcionan el salario promedio inicial y el salario promedio general por hora para todos los trabajadores de una agencia determinada. Oregón podría servir como lugar de prueba para recopilar información salarial más detallada a través de la Encuesta de Estabilidad del Personal de NCI. La separación de los datos salariales por antigüedad permitiría un análisis más detallado de las relaciones entre la magnitud de los aumentos salariales y el grado de rotación. Estos análisis aportarían recomendaciones adicionales sobre escalas salariales escalonadas para fomentar la retención del personal experimentado y cualificado.
- 3. Considerar la posibilidad de realizar un estudio sobre la asociación entre la rotación de personal y el abuso de residentes con I/DD.** La Oficina de Servicios de Discapacidades del Desarrollo de Oregón mantiene por separado datos sobre el número de denuncias e informes fundamentados de abuso y negligencia para cada agencia. Estos datos se podrían analizar junto con los datos de la Encuesta de Estabilidad del Personal de NCI sobre la rotación del personal para probar la hipótesis de que una mayor rotación contribuye a un mayor abuso y negligencia de los adultos con I/DD. Los hallazgos contribuirían sustancialmente a reunir pruebas del costo humano de la elevada rotación de la dotación de personal de DSP.
- 4. Considerar la posibilidad de incorporar datos sobre los costos en dólares de la rotación de personal específicos de cada agencia.** Estos costos incluyen el pago de horas extraordinarias para cubrir las carencias de personal, así como los gastos de contratación y formación de personal nuevo. Estos datos permitirían realizar un análisis formal de costos y beneficios del ahorro financiero que podría suponer aumentar los salarios para reducir la rotación.
- 5. Aclarar las opciones de respuesta.** En el caso de las preguntas de la encuesta que utilizan el formato “marque todo lo que corresponda”, es imposible saber si una casilla sin marcar significa realmente que ese elemento no era pertinente o si el encuestado simplemente se saltó ese elemento. Este fue un problema con algunas de las preguntas sobre los cambios relacionados con la pandemia. Pasar a utilizar casillas de verificación de sí o no para cada elemento permitiría a los analistas de datos distinguir entre los datos que faltan y una respuesta “no”. Oregón podría proporcionar información al Instituto de Investigación en Seres Humanos (Human Services Research Institute, HSRI) sobre los formatos de respuesta para facilitar futuros análisis.
- 6. Ampliar los informes para incluir a los DSP que ayudan a los niños, así como a los adultos que no viven en viviendas colectivas.** El presente informe se limita a los DSP que trabajan para agencias que proporcionan servicios residenciales a adultos con I/DD. Sin embargo, los DSP también prestan servicios importantes a adultos que viven en otros entornos (por ejemplo, en su propia casa o en la de un familiar) y a niños con I/DD. La Oficina de Servicios de Discapacidades del Desarrollo está trabajando actualmente con el equipo de National Core Indicators para ampliar la encuesta de modo que represente a todos los DSP. La recopilación y el análisis de datos sobre todo el espectro de la dotación de personal de DSP proporcionará información adicional sobre los retos de la rotación y las posibles estrategias para reducirla.

Referencias

1. Institute of Community Integration, Human Services Research Institute, & National Association of State Directors of Developmental Disabilities Services. (2022). Community supports in crisis: No staff, no services. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Institute on Community Integration.
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. Disponible en 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. 2020; Publicación anticipada en línea descargada de https://www.researchgate.net/publication/341734880_The_impact_of_direct_support_professional_turnover_on_the_health_and_safety_of_people_with_intellectual_and_developmental_disabilities
4. Hewitt, A., Pettingell, S., Kramme, J., Smith, J., Dean, K., & Kleist, B. (2021). The Direct Support Workforce and COVID-19 National Survey Report 2020. Obtenido del sitio web del Institute on Community Integration: <https://ici.umn.edu/covid19-survey>
5. Gleason, J., Ross, W., Fossi, A., Blonsky, H., Tobias, J., & Stephens, M. (2021). The Devastating Impact of COVID-19 on Individuals with Intellectual Disabilities in the United States. Catalyst: Innovations in Care Delivery. <https://doi.org/10.1056/CAT.21.0051>
6. National Core Indicators. (2021). National Core Indicators 2020 Staff Stability Survey Report. Disponible en <https://www.nationalcoreindicators.org/resources/staffstability-survey/>
7. U.S. Bureau of Labor Statistics. May 2020 State Occupational Employment and Wage Estimates: Oregon. Disponible en https://www.bls.gov/oes/2020/may/oes_or.htm
8. Oregon Bureau of Labor & Industries. Minimum Wage Increase Schedule. Disponible en <https://www.oregon.gov/boli/workers/Pages/minimum-wage-schedule.aspx>
9. U.S. Department of Health and Human Services. Annual update of the HHS poverty guidelines. Federal Register. 2018;83 FR 2642(2018-00814):2642-2644.
10. Oregon Health Care. Health coverage options for employer and employee. Disponible en <https://healthcare.oregon.gov/marketplace/employers/pages/employers.aspx>
11. American Network of Community Options and Resources. (2010). 2009 Direct Support Professionals Wage Study. Disponible en https://www.ancor.org/sites/default/files/pdf/ancor_wage_data_summary_2009.pdf
12. OHSU Center for Excellence in Developmental Disabilities and Oregon Department of Human Services, Office of Developmental Disabilities. Stability of the Direct Support Professional Workforce Providing Residential Supports to Adults with Intellectual and Developmental Disabilities in Oregon. 2020 <https://www.oregon.gov/dhs/SENIORS-DISABILITIES/DD/DataReports/2020-UCEDD-Workforce-Rerport.pdf>
13. Friedman C. Gender jobs and gender 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 Oregón 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 Oregón (Oregon Health & Science University, OHSU). Los siguientes miembros del personal del UCEDD participó en el análisis de los datos o en la preparación del informe: Willi Horner-Johnson, PhD; Abigail Newby-Kew, MPH; 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.

CORRELACIÓN: la 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.

MEDIA: la 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: la 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.

PERCENTIL: los percentiles son valores por debajo de los cuales se sitúa un determinado porcentaje de los datos. En el percentil 10, el 10 % de los valores del rango de datos están por debajo del valor del percentil 10. En el percentil 25, el 25 % de los valores están por debajo de ese punto. (La mediana es el percentil 50).

PRUEBA DE LA T: la 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 una 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.

QUINTIL: los quintiles dividen los datos en cinco segmentos iguales. Cada segmento contiene el 20 % de la distribución de los datos. Cuando presentemos datos sobre la rotación, examinaremos las diferencias entre las agencias del quintil superior (el 20 % de las agencias con mayor rotación) y las del quintil inferior (el 20 % de las agencias con menor rotación).

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.

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.

PRODUCIDO POR:

