

# Declaración de posición sobre los profesionales de soporte directo

## POSICIÓN

---

La crisis del profesional de servicio directo (DSP) es el principal desafío para el sistema de servicios y apoyos a largo plazo (LTSS) que atiende a personas con discapacidades intelectuales / del desarrollo (I / DD). La investigación que demuestra el impacto de los bajos salarios, las oportunidades limitadas de capacitación basadas en competencias y las trayectorias profesionales, la supervisión ineficaz y el crecimiento en la necesidad de apoyo en los sectores de discapacidad y envejecimiento han predicho la crisis que actualmente enfrenta Nueva Jersey.

El Consejo de Discapacidades del Desarrollo de Nueva Jersey cree que las prácticas basadas en evidencia deben implementarse ampliamente para aumentar la capacidad de las personas, las familias y los empleadores para reclutar, retener y garantizar la competencia de los DSP para mejorar la calidad de vida y los resultados de los apoyos proporcionados a personas con I / DD. Un enfoque integral debe abordar la necesidad de desarrollar capacidades dentro de la fuerza laboral de DSP y debe incluir lo siguiente:

Desarrollo e implementación de un plan estatal para abordar las causas que impulsan la crisis de DSP, incluidos los bajos salarios, las prácticas de contratación ineficaces, la formación limitada basada en competencias y las trayectorias profesionales, la supervisión deficiente y la falta de reconocimiento profesional.

Asignación de fondos suficientes para establecer tasas de reembolso que conduzcan a salarios dignos y los beneficios necesarios para atraer y retener DSP calificados en servicios basados en el hogar y la comunidad;

- Ajuste las tarifas pagadas por los servicios para que se correspondan con los aumentos del salario mínimo y pague a los DSP al menos un 25% por encima del salario mínimo del estado;
- Adoptar el código nacional de ética y las áreas de competencias centrales para profesionales de apoyo directo [\[1\]](#) y supervisores de primera línea [\[2\] en](#) todo el estado y alinear el desarrollo profesional y las evaluaciones de desempeño en consecuencia.
- Brindar oportunidades de acreditación, trayectorias profesionales y capacitación y tutoría continua basada en competencias, integrada en las políticas del sistema y suficientemente financiada para crear incentivos para la participación del DSP.
- Desarrollar e implementar prácticas que apoyen a los profesionales de soporte directo para ayudar de manera efectiva a las personas con I / DD a vivir vidas activas, comprometidas y valoradas en sus comunidades.
- Asegurar una supervisión cuidadosa en los servicios autodirigidos y la administración ética en las agencias proveedoras para capacitar, apoyar, reclutar y retener adecuadamente los DSP y para garantizar oportunidades de mentoría y desarrollo profesional a través del reconocimiento de los trabajadores;
- Evaluar e implementar el uso de la tecnología como una opción de apoyo, al tiempo que proporciona alivio a la mayor demanda de apoyo y trabajadores de apoyo.

[1] Código de Ética NADSP - <https://www.nadsp.org/code-of-ethics-text/>  
NADSP Competencias - <https://www.nadsp.org/competency-areas-text/>  
Centros de Medicare y Medicaid Servicios DSW Competencias -<https://www.medicare.gov/medicaid/ltss/downloads/workforce/dsw-core-competencies-final-set-2014.pdf>  
[2] Competencias principales del supervisor nacional de primera línea - [https://rtc.umn.edu/docs/National\\_Frontline\\_Supervisor\\_comp\\_7-2-13.pdf](https://rtc.umn.edu/docs/National_Frontline_Supervisor_comp_7-2-13.pdf)

## INFORMACIÓN DE CONTEXTO

---

Los profesionales de soporte directo (DSP) son indispensables para las personas con I / DD y sus familias. Los DSP brindan los apoyos esenciales necesarios para que las personas con I / DD vivan con éxito en nuestras comunidades. Los DSP ayudan a las personas con I / DD a comprender y ejercer su derecho a tomar decisiones sobre sus vidas. Las responsabilidades del DSP son amplias e incluyen el apoyo a las necesidades médicas y de salud del comportamiento, y la enseñanza de habilidades laborales, sociales y laborales de la vida diaria. Los DSP también brindan asistencia con el cuidado personal y ayudan con las necesidades relacionadas con la movilidad. Los DSP son responsables de completar la documentación y cumplir con las regulaciones de supervisión y capacitación.

Una fuerza laboral DSP bien entrenada y bastante compensada es crucial para proporcionar los apoyos y servicios necesarios a 30,000 personas con I / DD donde viven y trabajan. Los apoyos efectivos, éticos y centrados en la persona son la base de la vida comunitaria inclusiva. La inversión estatal junto con la coincidencia federal de Medicaid es la principal fuente de financiación para servicios para personas con discapacidades y las agencias proveedoras que emplean DSP. La actual estructura de tarifas de Medicaid del Programa de atención y apoyo comunitario de Nueva Jersey y los aumentos del salario mínimo promulgados recientemente en Nueva Jersey exacerbarán la crisis de la fuerza laboral creada por los bajos salarios, la falta de seguro médico asequible, la alta rotación (44%) y la escasez de personal ( 20% de tasa de vacantes). [1] La demanda de DSP de la industria privada y otros sectores de servicios humanos también es alta, lo que lleva a la competencia entre las industrias por los trabajadores. Desde 2007 hasta 2017, el Estado de Nueva Jersey no aumentó las tarifas pagadas a proveedores con licencia o individuos / familias que autodirigen servicios. Estos problemas se han agravado durante tres décadas, lo que lleva a una crisis que representa una grave amenaza para la vida de las personas con I / DD y sus familias. [2]

Aprobado el 23 de mayo de 2019

[1] La Coalición por un salario DSP estar, [njdspcoalition.org](http://njdspcoalition.org) página web, abril de 2019

[2] Agenda de la Política Pública para el 116 ° Congreso, 2019-2020, Proyecto Personal, AAIDD, ANCOR, NACDD, El Arco, UCP, 2018