

INNOVACIÓN DE LA MANO DE OBRA DE LAS CCBHC: *Creación de una mano de obra diversa y representativa*

NATIONAL
COUNCIL
for Mental
Wellbeing

La *Serie de aprendizaje y acciones para la innovación de la mano de obra* del Centro Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica (NTTAC) para beneficiarios de la Expansión de las Clínicas Comunitarias Certificadas de Salud Conductual (CCBHC-E) brinda asesoramiento para el desarrollo de una infraestructura efectiva de personal.

LAS CCBHC Y UNA MANO DE OBRA DIVERSA

En un estudio realizado por la National Academy for State Health Policy, se indicó que el 83,5 % de los psicólogos, el 60,6 % de los trabajadores sociales y el 64,6 % de los consejeros que pertenecen a la mano de obra del campo de la salud mental son blancos.¹ La mayoría de los proveedores negros, indígenas y de color (BIPOC) ocupan puestos de nivel y sueldo inferiores, no tienen licencia y carecen de oportunidades para progresar en su desarrollo profesional.

DIVERSIFICACIÓN DEL PERSONAL

La contratación de una mano de obra diversa exige que se examine cómo se fomenta la diversidad a lo largo de la organización en su totalidad. Las CCBHC identificaron esfuerzos para priorizar la cultura y la diversidad, entre los que se puede mencionar las oportunidades de desarrollo de la mano de obra centradas en los determinantes sociales de la salud, el racismo estructural y otros factores que obstaculizan la equidad y la mejora de la cultura laboral al evaluar las necesidades de equidad de la mano de obra.

QUÉ PUEDE HACER

- Ofrecer salarios diferenciados para el personal con competencias de idioma clave y para los puestos difíciles de ocupar debido a circunstancias geográficas.
- Capacitar a los gerentes sobre cómo realizar las entrevistas y cómo ser conscientes del sesgo implícito.
- Recopilar y analizar los datos para crear metas relacionadas con la contratación de una mano de obra diversa.
- Establecer métricas para medir el progreso y celebrar los logros.
- Cuestionar los prejuicios sobre las cualificaciones profesionales y los salarios, y comprender que los proveedores BIPOC pueden sufrir discriminación durante los exámenes de certificación, lo que podría impedirle diversificar los puestos de gestión.

¹ [National Academy for State Health Policy](#)

CCBHC DESTACADAS

Arisa Health (Arkansas)

A partir de la evaluación de las necesidades de la comunidad, Arisa Health descubrió que las comunidades de su zona de servicios recibían poca atención de la agencia y no estaban representadas en su mano de obra. Sumado al interés del equipo directivo de priorizar la diversidad, equidad e inclusión (DEI), la CCBHC desarrolló un comité de asesoramiento de empleados que refleja los programas, departamentos y puestos de la agencia, así como las características demográficas de la comunidad. La agencia contrató a un asesor de DEI, realizó una evaluación de la organización y desarrolló un plan de DEI. Algunas de las actividades fueron la organización de grupos de inclusión (focal), la implementación de una encuesta sobre la cultura de la pertenencia, la ejecución de una academia de liderazgo y la implementación de un plan de recompensas para brindar reconocimiento al personal.

Community Health Resources (Connecticut)

Community Health Resources comenzó a trabajar en medidas relacionadas con la DEI hace más de 20 años y se centró en que su personal sea un reflejo de las comunidades a las que brinda servicios. Además, se basó en los datos para comprender mejor las características demográficas de la comunidad. En 2020, el CEO realizó un recorrido para escuchar al personal y aprender más sobre sus desafíos y problemas. Además, ese año contrataron a un representante de DEI, junto con un director y asesores de DEI. La CCBHC también organizó un Consejo de Acción para la Equidad, Diversidad e Inclusión (AFEDI), que elaboró una hoja de ruta de prioridades e iniciativas estratégicas que respetan las diferencias y honran las experiencias del personal diverso. Los gerentes asisten a capacitaciones mensuales que abordan temas como el poder de la DEI y exploran el uso del lenguaje inclusivo y la historia del idioma.

RECURSOS ADICIONALES

- Resumen del Consejo Nacional y Health Management Associates sobre las oportunidades de [diversidad, equidad e inclusión](#) para la mano de obra del sector de la salud conductual (en inglés)
- Informe de investigación del Behavioral Health Workforce Research Center de la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Michigan: [Factors Impacting the Development of a Diverse Behavioral Health Workforce](#) (Factores que obstaculizan el desarrollo de una mano de obra diversa en el sector de la salud pública)
- [Recruiting and Supporting a Diverse Workforce](#) (Contratación y apoyo a una mano de obra diversa)

Centro Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica para beneficiarios de la CCBHC-E

Financiado por la Administración de Salud Mental y Abuso de Sustancias y operado por el Consejo Nacional para el Bienestar Mental