



## Iniciativa de bienestar escolar frente al COVID-19

### Elemento clave: estrategias para el personal

#### Descripción general

La dotación de personal fue una de las dificultades más frecuentes que enfrentaron los socios de la CSWI durante el período de los subsidios. Los retrasos en la contratación de personal clínico calificado y de supervisores con licencia, así como las dificultades para retener al personal existente, afectaron el alcance y la intensidad de los servicios ofrecidos. Cabe destacar que **el 41 % de los beneficiarios enfrentó obstáculos para contratar personal clínico bilingüe**, lo que limitó el acceso a una atención cultural y lingüísticamente adecuada.

Gracias al marco por niveles de la CSWI, los socios pudieron adaptar los programas según la disponibilidad del personal. Por ejemplo, cuando había escasez de personal clínico calificado, algunos beneficiarios priorizaron las intervenciones individuales del nivel 3, que eran servicios reembolsables por Medicaid. La rotación de personal también exigió que el nuevo personal clínico reconstruyera la confianza y el compromiso con los padres, los jóvenes y los socios de la comunidad, un paso crucial para preservar la participación en los programas.

Las dificultades en materia de personal pusieron de manifiesto la necesidad de **soluciones creativas y una planificación intencional**. Haber alineado estratégicamente la dotación de personal con los distintos niveles del programa y las necesidades de cada comunidad hizo que los beneficiarios pudieran seguir prestando servicios de calidad a pesar de un mercado laboral limitado.

#### Experiencias destacadas

Varios beneficiarios implementaron estrategias innovadoras para abordar las dificultades de personal, tanto previstas como imprevistas. Un ejemplo fue el de **Centerstone JC Parent Mentors**, que sirvió de puente de confianza entre los jóvenes y las familias, al tiempo que facilitó el acceso a los servicios y el acercamiento de la familia con el personal. Al abordar obstáculos como la reticencia de los padres y las dificultades de programación, ampliaron el alcance y la eficacia de las intervenciones clínicas, especialmente ante la capacidad limitada de personal.

**Un 82 %**

**de los beneficiarios**  
informó que la  
dotación de personal  
supuso una dificultad.

Asimismo, el **club de Educator Rising del programa para la recuperación y el bienestar por COVID-19 de Centerstone** creó un camino para que los estudiantes de secundaria analizaran carreras en trabajo social. Durante dos años, 35 estudiantes cursarán materias con doble crédito en educación y trabajo social a través de John A. Logan College, al tiempo que generan una vía formativa para el futuro personal de salud conductual.

**Gateway Family Services** reforzó su visibilidad mediante talleres comunitarios, lo que atrajo la atención de la facultad de trabajo social de la University of Illinois. Se espera que esta conexión derive en oportunidades de desarrollo profesional e incluso en un programa de residencia para responder a la demanda regional de servicios de salud mental.

Otras prácticas prometedoras en materia de personal:

- Otorgar estipendios para pasantías a futuros profesionales de salud mental.
- Implementar bonificaciones de contratación y aumentos salariales para atraer personal calificado.
- Incorporar especialistas en recursos familiares y trabajadores de salud de la comunidad para conectar a las familias con servicios de apoyo habitacional, asistencia en servicios públicos y acceso a los alimentos.
- Ampliar la teleterapia para llegar a estudiantes y familias con obstáculos de transporte.

## Obstáculos y estrategias propuestas

Los beneficiarios informaron **dificultades recurrentes para contratar y retener personal de salud conductual**. Entre los principales obstáculos se incluyeron la escasez de personal clínico y supervisores con licencia calificados en zonas rurales; las dificultades para reclutar personal bilingüe acorde a las necesidades de la comunidad; la alta rotación que exigía reconstruir la confianza con las familias; y la competencia con oportunidades de trabajo remoto en otras organizaciones.

Para abordar estos obstáculos, los beneficiarios implementaron diversas estrategias, como:



Priorizar ajustes por costo de vida y ofrecer bonificaciones de contratación.



Incorporar a especialistas en recursos para reducir situaciones de crisis.



Alinear los niveles de los programas con la capacidad del personal disponible.

## Lecciones aprendidas y resumen

Las dificultades relacionadas con el personal fueron una característica definitoria a la hora de implementar la CSWI, lo que afectó el alcance y la frecuencia de los servicios. Invertir en el personal, a través de incentivos económicos, programas de vías formativas y papeles innovadores adaptados localmente, no solo ayudó a los beneficiarios a mantener la prestación de servicios, sino que reforzó **la capacidad general para satisfacer las necesidades de la comunidad**.

Las lecciones derivadas de las estrategias de personal destacan la importancia de alinear las soluciones de personal con las necesidades locales de la comunidad, utilizar programas personalizados para desplegar los recursos disponibles con flexibilidad y establecer asociaciones con instituciones educativas para formar a la próxima generación de profesionales clínicos.

**Favorecer al personal es también favorecer a los niños y las familias.** Cuando el personal está capacitado, bien respaldado y responde culturalmente a las necesidades, ofrece intervenciones de mayor calidad, establece relaciones más sólidas con las familias y fomenta la confianza entre escuelas, proveedores y comunidades. Invertir en el personal fortalece no solo los programas individuales, sino el sistema en general, **lo que sienta las bases para un apoyo sostenible e igualitario de la salud mental para todos los jóvenes de Illinois**.