

# PERSPECTIVAS Y ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL BIENESTAR: Las voces de visitantes a domicilio latinos y supervisores

En julio y agosto de 2024, se llevaron a cabo dos sesiones de escucha virtuales en español: una con seis visitantes a domicilio y otra con nueve supervisores de visitantes a domicilio, lo que reunió a un total de quince participantes latinos. El objetivo principal era reunir información sobre sus experiencias laborales, retos y oportunidades de mejora, centrándose específicamente en los factores que afectan a su bienestar.

## HALLAZGOS CLAVE\*

**Diversidad en las funciones y el contexto organizativo.** Los/las supervisores y visitantes a domicilio trabajaron en distintos sectores, incluidos los servicios sociales y de salud comunitarios, con diferentes responsabilidades, desde la supervisión clínica hasta el apoyo emocional. Muchos participantes trabajaron con familias latinas o hispanohablantes, lo que demostró la necesidad de contar con competencias culturales.

---

*“Trabajamos con muchas familias latinas, lo que significa que nuestras interacciones deben ser culturalmente relevantes para construir confianza.” — Visitador/a a domicilio*

---

**Comprensión cultural y dinámica de equipo.** Se mencionó repetidamente el valor de trabajar en equipo con compañeros que comparten antecedentes culturales similares. Los participantes hicieron hincapié en la importancia de un liderazgo culturalmente competente para fomentar un entorno inclusivo.

---

*“Aunque no todos mis supervisores comparten mi cultura, los que son sensibles culturalmente han hecho una gran diferencia en mi bienestar laboral.” — Supervisor/a*

---

**Prácticas de supervisión y apoyo emocional.** Tanto la supervisión reflexiva como la clínica se identificaron como herramientas clave para gestionar las exigencias emocionales del trabajo. Los supervisores señalaron la importancia de proporcionar espacios seguros para que los visitantes a domicilio pudieran procesar las experiencias difíciles.

---

*“La supervisión reflexiva nos da el espacio para hablar de casos emocionalmente difíciles sin sentirnos juzgados.” — Visitador/a a domicilio*

---

**Seguridad y bienestar en el lugar de trabajo.** Se hizo hincapié en la seguridad emocional y física. Los supervisores destacaron la necesidad de una comunicación abierta para gestionar el estrés y ofrecer autonomía y flexibilidad a la hora de programar las visitas y rechazar situaciones de alto riesgo. Los visitantes a domicilio mencionaron el sistema que se utiliza para garantizar la seguridad durante las visitas domiciliarias.

---

*“Si alguna vez siento que el ambiente del hogar no es seguro, puedo optar por reunirme en un parque o una biblioteca.” — Visitador/a a domicilio*

---

---

\* Esta investigación fue financiada por una subvención de la Ford Family Foundation a OSLC Developments, Inc., trabajando en colaboración con Portland State University y AB Cultural Drivers.

## Apoyo organizativo para el cuidado personal y la salud mental

Ambos grupos compartieron diversas iniciativas organizativas para promover la salud mental y el bienestar, aunque no se mencionaron programas externos específicos. Las estrategias internas incluyen:

- Programas de salud mental dirigidos por un director de salud mental, que ofrecen apoyo personal y laboral.
- Beneficios de consejería para la salud mental, aunque algunos señalaron una falta de especificidad cultural en los servicios.
- Supervisión clínica para quienes trabajan con familias de acogida, ayudándoles a gestionar el trauma vicario.
- Sesiones mensuales de práctica reflexiva, con la flexibilidad de tomarse días de descanso por motivos de salud mental cuando sea necesario.
- Integración del apoyo a la salud mental en el trabajo diario, con un fuerte enfoque en el bienestar emocional en todos los niveles de la organización.

---

*"Las sesiones de práctica reflexiva mensuales son vitales para mantener nuestra salud emocional mientras trabajamos con familias con traumas difíciles" — Visitador/a a domicilio*

---

*"La flexibilidad para tomar días de salud mental ha sido fundamental para prevenir el agotamiento en mi equipo." — Supervisor/a*

---

Las prácticas de cuidado personal promovidas por sus organizaciones fueron esenciales para mantener el bienestar emocional y físico de los visitadores a domicilio y supervisores:

- Flexibilidad para los días de salud mental, permitiendo a los empleados solicitar tiempo libre sin dudarlo.
- Horas dedicadas al cuidado personal y al bienestar, promovidas activamente por los supervisores para priorizar la salud del personal.
- Comunicación abierta y flexibilidad, con supervisores que mantienen una política de puertas abiertas y apoyan el tiempo libre personal sin juzgar.
- Equilibrio entre la vida laboral y personal, ofreciendo horarios flexibles para gestionar las responsabilidades personales.
- Acceso a masajes y beneficios de relajación como parte del programa de bienestar de la organización y los seguros médicos.

---

*"Nuestra organización realmente promueve el cuidado personal al darnos tiempo para descansar y relajarnos cuando lo necesitamos." — Visitor/a a domicilio*

---

## Reto principal: reconocimiento y compensación por el bilingüismo

El bilingüismo fue una preocupación importante en ambas sesiones. Los participantes señalaron que, si bien algunos recibían un pequeño aumento salarial por hablar español, la compensación no reflejaba la carga de trabajo adicional que suponían la traducción, la mediación cultural y el trabajo con familias latinas. Sugirieron que las organizaciones reevaluaran estas estructuras para reflejar con mayor precisión el valor y la complejidad del trabajo bilingüe.

---

*"Hacemos mucho más que solo traducir; estamos navegando entre dos culturas y esto debería reflejarse en nuestro salario." — Visitor/a a domicilio*

---

## Recomendaciones para mejorar las condiciones laborales

- **Salarios equitativos y competitivos.** Ajustar los salarios para reflejar la experiencia, las certificaciones y la carga de trabajo bilingüe.
- **Acceso a recursos culturalmente específicos.** Proporcionar terapeutas que hablen español y recursos de salud mental culturalmente competentes para apoyar mejor a los empleados.
- **Mejores recursos para el lugar de trabajo.** Actualizar los lugares de visitas familiares y asegurar el acceso a materiales educativos que reflejan las necesidades de la comunidad.
- **Reconocimiento del bilingüismo.** Implementar políticas que compensen de manera justa a los trabajadores bilingües por sus responsabilidades adicionales.
- **Cuidado personal y salud mental.** Seguir promoviendo las prácticas de autocuidado y facilitando el acceso a programas de bienestar, días dedicados a la salud mental y horarios flexibles.