

ABRIL 2024

Apoyo a la Equidad de Recursos para los Trabajadores de Visitas a Domicilio de Oregón: Estudio de las diferencias étnicas y lingüísticas

Encuesta sobre los trabajadores de visitas a domicilio en Oregón 2023: Resumen de aprendizaje ¹

Antecedentes e importancia

Las visitas a domicilio prenatales y en la primera infancia son una estrategia eficiente para obtener resultados positivos en los nacimientos, mejorar el bienestar familiar y prevenir el maltrato y el abandono infantil.

Una de las claves del éxito de los servicios es contar con una mano de obra fuerte y bien apoyada para las visitas a domicilio. Sin embargo, en Oregón y a nivel nacional, esta mano de obra crítica se enfrenta a una crisis, ya que los programas luchan por contratar y retener a visitadores a domicilio calificados y los trabajadores reciben salarios bajos, condiciones de trabajo difíciles y un elevado estrés laboral.

Los visitadores a domicilio de color, aquellos cuya experiencia de vida reflejan la diversidad cultural, racial y lingüística de tantas familias de Oregón, se enfrentan a factores de estrés particulares relacionados con el racismo estructural, los prejuicios y las desigualdades salariales documentadas.¹

Informe elaborado por Beth Green, Nicole Lauzus, Yumi Lee, Erin Gaines y Ron Joseph, Centro para la Mejora de los Servicios a la Infancia y la Familia, Universidad Estatal de Portland (PSU).

Este estudio se ha realizado con el equipo del Programa MIECHV de Salud Materno Infantil, la Autoridad Sanitaria de Oregón; y el equipo de Liderazgo de Investigación sobre la Equidad de la Mano de Obra: Adejoke Babatunde, Jonathan Badillo, Mariana Bonham, Christina Causey, Kristen Corbin, Mae Chao, Marisol De La Cruz Monroy, Devynne Heckman, Denise Hernandez, Amy Lovelace, Evelyn Luna-Lozano, Pam Richardson y Jin Song.

Este resumen de aprendizaje es el primero de una serie en la que se compartirán las conclusiones de un estudio conducido en 2023 en todo el estado sobre los visitadores a domicilio de Oregón. Este estudio ha otorgado una gran cantidad de información sobre esta mano de obra y sobre cómo mejorar y apoyar su bienestar y retención, centrándose en las necesidades y experiencias de los visitadores a domicilios de color y de los que hablan idiomas que no son inglés.

La encuesta sobre los trabajadores fue creada en conjunto usando un marco de equidad de datos por el equipo de Liderazgo de Investigación de Equidad de la Fuerza de Trabajo (WERL) compuesto por 11 visitadores a domicilio, supervisores y gerentes, la mayoría de los cuales se identifican como personas de color. El WERL sigue reuniéndose con el equipo de investigación de la PSU para estudiar las principales conclusiones y hacer recomendaciones de cambios organizativos, programáticos y políticos para mejorar el bienestar y la retención de visitadores a domicilio en Oregón.



Acerca de la Síntesis Pedagógica 1

Esta síntesis pedagógica se enfoca en las diferencias raciales/étnicas y lingüísticas en el salario, las prestaciones y el acceso al desarrollo profesional de los visitantes a domicilio. Estos recursos tangibles esenciales repercuten en el bienestar de los visitantes a domicilio y sus familias, incluyendo su salud física, mental y económica. Los equipos del WERL y la PSU trabajaron juntos para estudiar los datos e identificar los hallazgos que pueden informar sobre los cambios políticos y programáticos para reducir estas disparidades y garantizar que todos los visitantes a domicilio estén bien remunerados y tengan acceso a los beneficios que necesitan para prosperar en el lugar de trabajo.

Características de los participantes en la encuesta

Este resumen proporciona información sólo sobre los visitantes a domicilio; no incluyó a directores y supervisores del programa. En total, 494 visitantes a domicilio contestaron la encuesta.

Los encuestados pudieron seleccionar más de una identidad racial/étnica e idioma hablado; sin embargo, creamos categorías separadas para permitir el análisis estadístico.

Mediante el uso de un enfoque de equidad de datos, optamos por categorizar a las personas que eligieron más de una categoría racial/étnica dentro del grupo que tenía menor cantidad en Oregón. Por ejemplo, alguien que se identificó tanto como *afroamericano (AA)/negro* como *nativo de Alaska/indígena americano (AN/AI)* se clasificaría como AN/AI.

Para incluir a todos los encuestados en el análisis, creamos una categoría (*Cualquier otra raza/etnia*) que mezcla las respuestas de aquellos que se identificaron como AN/AI, *nativos de Hawái* o *de las islas del Pacífico*, o cuya identidad racial/étnica no se incluyó. Si bien es imperfecto, este método fue identificado como el más apropiado por los miembros del WERL. Además, se basó en las recomendaciones de la Coalición de Comunidades de Color, que nos ayudó durante el proceso.

La figura 1 muestra el origen racial/étnico de los visitantes a domicilio. La figura 2 muestra el número de los que hablan español, otros idiomas o sólo inglés en casa. *Información más completa sobre el idioma y la identidad racial/étnica aparece en el Apéndice.*

Para entender mejor nuestros hallazgos, nuestro análisis incluyó datos sobre el nivel educativo de los visitantes a domicilio y la duración de su empleo en su posición actual (*véanse las figuras 3 y 4*).

Preguntas de la encuesta y medidas de resultados

Examinamos varias medidas de salario y prestaciones para los visitantes a domicilio, entre ellas:

- Tarifa horaria
- Número total de prestaciones disponibles
- Qué tan adecuadas eran estas prestaciones para cubrir sus necesidades individuales y familiares ("totalmente adecuadas", "algo adecuadas" o "nada adecuadas")
- Si tienen suficiente tiempo libre para días feriados y vacaciones (valorado en una escala de 5 puntos desde "totalmente de acuerdo" a "totalmente en desacuerdo")
- Si el tiempo libre remunerado incluye los días feriados que celebra el visitante a domicilio (de *muy de acuerdo* a *muy en desacuerdo*).

FIGURA 1. Raza/etnia de los visitantes a domicilio (n=487).

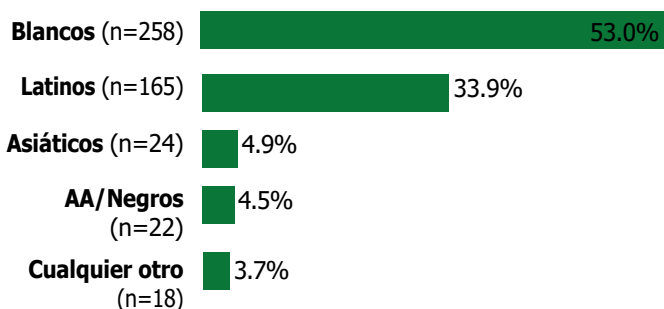
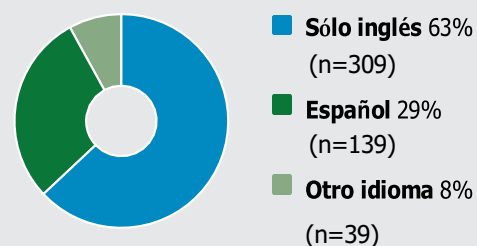


FIGURA 2. Lengua hablada en casa (n=487)



Una escala de 5 puntos midió el apoyo para el desarrollo profesional. Por ejemplo, los visitantes a domicilio valoraron en qué medida estaban de acuerdo o en desacuerdo con elementos como "la formación que se me proporciona me ayuda a mejorar mis habilidades" y "mi programa proporciona financiamiento para oportunidades de desarrollo profesional que me permiten alcanzar mis objetivos".

Por último, examinamos dos apoyos específicos para los visitantes a domicilio de color y visitantes a domicilio cuya lengua materna no es el inglés. En el caso de los visitantes a domicilio de color, les preguntamos con qué frecuencia se reúnen con otros miembros del personal que afirman ser "pertenecientes a una comunidad racial o étnicamente marginada para compartir aprendizaje y apoyo entre iguales", y si estas oportunidades se daban "con demasiada frecuencia", "con la frecuencia adecuada" o "con poca frecuencia".

En el caso de los visitantes a domicilio que hablan español u otro idioma distinto al inglés en casa, también preguntamos si se les impartía formación en la lengua en la que se sentían más cómodos hablando.

Métodos de encuesta

El enlace de la encuesta se envió en julio de 2023 a los correos electrónicos del personal de las listas de contactos del modelo de programa y de la agencia y redes clave de la primera infancia (por ejemplo, Early Learning Hubs, listas de distribución de modelos de programas y el boletín de visitas a domicilio de la Autoridad Sanitaria de Oregón). La encuesta se envió a unos 1.300 visitantes a domicilio de Oregón y a 300 supervisores, personal de agencias y directores de programas. La rellenaron 756 miembros del personal de visitas a domicilio:

- 134 (19%) directores de programa
- 86 supervisores (12%)
- 494 (69%) miembros del personal que sólo prestan servicios de visitas a domicilio

Todos los participantes en el estudio recibieron una tarjeta regalo de 50 dólares. Los encuestados representan a más de 20 modelos específicos de programas de visitas a domicilio que atienden a familias de todos los condados de Oregón:

- Babies First
- Black Parent Initiative
- Community Education Worker
- CaCoon
- Early Childhood Equity Fund Home Visiting
- Early Intervention/Early Childhood Special Education Home Visiting
- Early Head Start Home Visiting
- Expectant Moms
- Family Connects Oregon
- Family Spirit
- Family Support and Connections
- Head Start Home Visiting
- Healthy Birth Initiative
- Healthy Families Oregon
- Home Instruction for Parents of Preschool Youngsters
- In-Home Safety & Reunification Services
- Latino Network Home Visiting
- Maternity Case Management
- Nurse Family Partnership
- Parents as Teachers
- Parent Child Development Service
- Parent Child Interaction Therapy
- Relief Nursery
- Todos Juntos Home Visiting

Consulte el Resumen de Aprendizaje 2 para más información.

FIGURA 3. Nivel más alto de educación formal alcanzado (n=485)

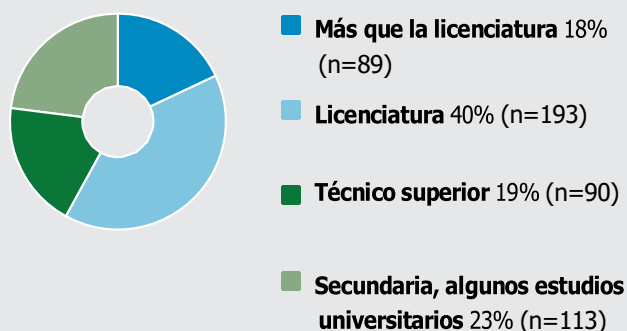
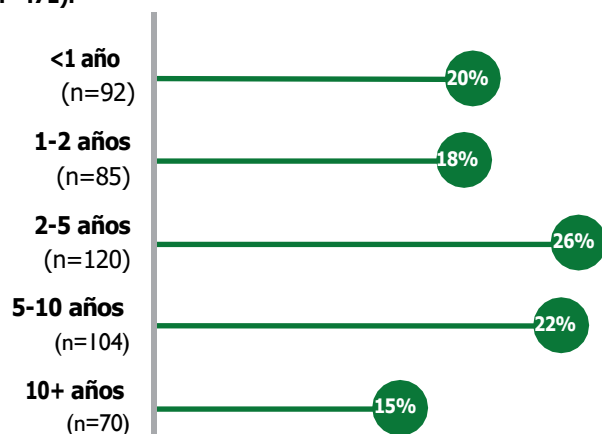


FIGURA 4. Número de años trabajando en el puesto actual (n=471).



Principales resultados del estudio

Salario de los trabajadores

Los visitadores a domicilio de Oregón declararon un salario medio por hora de 18,67 \$ (n=433) después de impuestos. No obstante, los que tenían orígenes raciales/étnicos no dominantes presentaban disparidades salariales significativas incluso después de tener en cuenta las diferencias en educación y tiempo en su puesto actual (véanse las figuras 5 y 6).

Los trabajadores que hablan español en casa ganaban menos (17,71 \$) que los que sólo hablan inglés (18,89 \$) o cualquier otro idioma (20,03 \$). Los trabajadores latinos ganaban de media de 17,27 \$ por hora, bastante menos que los que se identifican como *asiáticos* (19,93 \$); *blancos* (19,44 \$); *cualquier otro grupo racial/étnico* (18,87 \$); o *afroamericanos/negros* (18,55 \$).

Esta disparidad parece existir sólo en el caso de los visitadores a domicilio; no observamos diferencias significativas al comparar a los directores y supervisores de programas latinos con los que se identifican sólo como blancos, de nuevo controlando la educación y el tiempo en el puesto.

FIGURA 5. Disparidades salariales de los visitadores a domicilio por idioma.

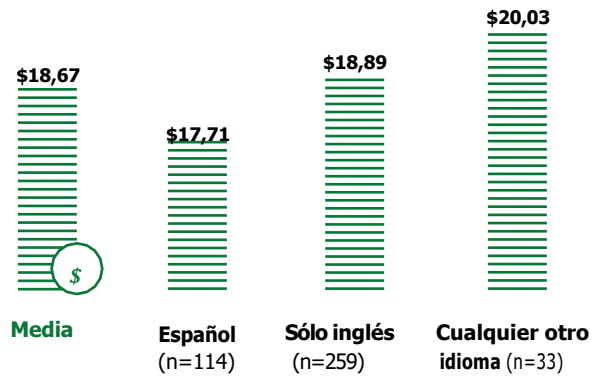
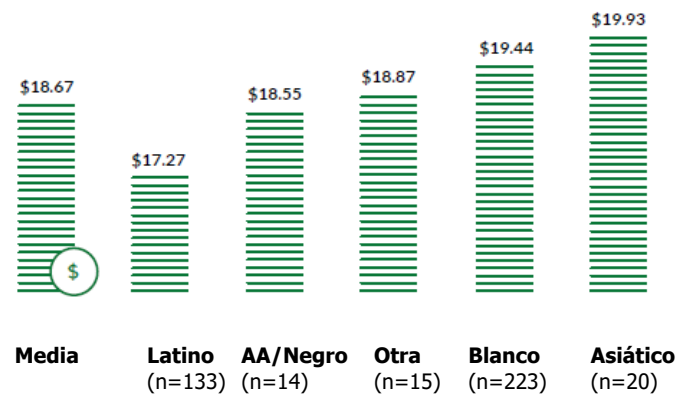


FIGURA 6. Disparidades salariales de los visitadores a domicilio por raza/etnia.



"Necesitamos mejores salarios. Es un trabajo muy necesario porque la comunidad necesita mucha ayuda, pero los trabajadores se van porque es un trabajo muy mal remunerado".

- Visitador a domicilio

"We need better salaries. It is work that is very necessary because the community needs a lot of help, but the workers leave because it is a job that is very poorly paid."

-Home visitor



"El seguro médico para mi familia es demasiado costoso... Me quitaría demasiado de mi salario para pagarlo y también para pagar las facturas. Como enfermera titulada, es una gran decepción para mí".

- Visitador a domicilio

Prestaciones de empleo

Para comprender las prestaciones que reciben los visitadores a domicilio, preguntamos por 13 prestaciones comunes como el seguro médico y el tiempo libre pagado. En promedio, los visitadores a domicilio informaron de que sus organizaciones les proporcionaban alrededor de 10,7 de estos beneficios. Los que se identificaban como *blancos*, *latinos* o de *cualquier otra raza/etnia* tenían ligeramente más beneficios disponibles (10,6 a 11,0), en comparación con los que se identificaban como *asiáticos* (9,8) o *afroamericanos/negros* (9,7). Las prestaciones más comúnmente proporcionadas fueron:

- Seguro de enfermedad (97%)
- Seguro dental (96%)
- Reembolso de los gastos de viaje (95%)

Si bien los visitadores a domicilio describieron estas prestaciones como "más o menos adecuadas" (32%, n=152) o "totalmente adecuadas" (68%, n=321) para satisfacer sus necesidades, los datos cualitativos sugirieron que muchos tuvieron problemas con los costes de añadir a miembros de la familia a sus planes de seguro.

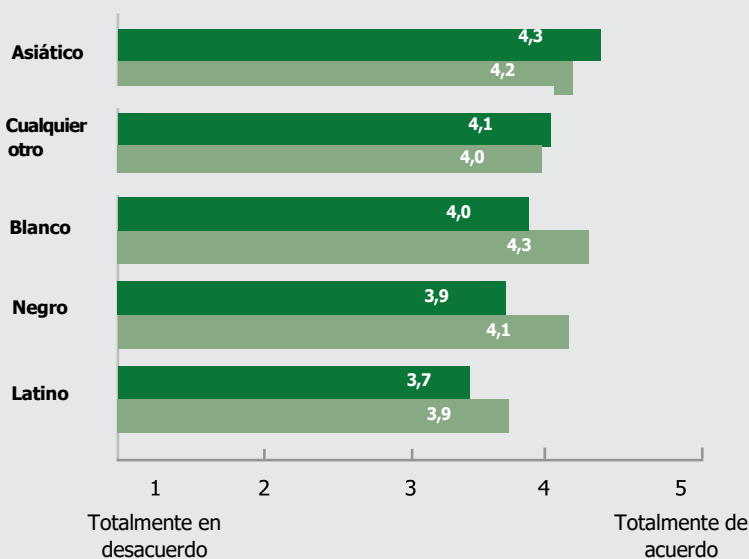
Vacaciones y tiempo libre

La mayoría de los visitadores a domicilio reciben días pagados por enfermedad (95%) y días pagados para asuntos personales y/o vacaciones (94%), y por lo general están satisfechos con su cantidad de vacaciones y otros días libres. Sin embargo, los visitadores a domicilio de color reportaron diferencias significativas en su nivel de satisfacción (véase la figura 7, a la derecha).

Los visitadores a domicilio latinos fueron los que menos informaron que sentían que tenían suficiente tiempo libre y los menos propensos a tener tiempo libre para los días feriados que celebran. Sin embargo, los visitadores a domicilio asiáticos o de Otras razas/etnias declararon altos niveles de satisfacción en estas áreas.

FIGURA 7. Nivel de satisfacción de los visitadores a domicilio con la cantidad de:

● tiempo libre/vacaciones ● tiempo libre por las fiestas que celebran





Apoyo al desarrollo profesional

En promedio, los visitadores a domicilio dijeron estar "de acuerdo" (51%) o "muy de acuerdo" (34%) con que se sienten apoyados por su programa para participar en el desarrollo profesional. Los visitadores a domicilio *asiáticos* y *blancos* informaron de los niveles más altos de apoyo; los *afroamericanos/negros*, los *latinos* y los encuestados que se identificaron como *cualquier otro* grupo racial/étnico se sintieron un poco menos apoyados.



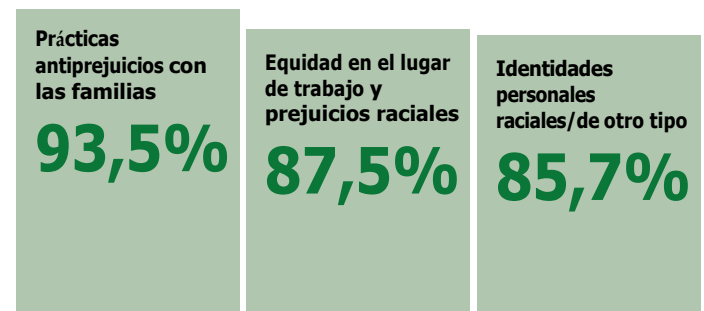
Formación sobre diversidad, equidad e inclusión

Preguntamos a los visitadores a domicilio si habían participado en uno de los siguientes tipos de formación profesional en el último año:

- Comprender y usar prácticas antiprejuicios con las familias
- Reforzar la equidad racial y reducir los prejuicios raciales en el lugar de trabajo
- Comprender sus identidades raciales y de otro tipo, sus privilegios y su posición

La mayoría de los visitadores a domicilio declararon haber participado en una o varias de estas formaciones (véase *la figura 8, más abajo*). Los que se identificaron como *blancos* o de *cualquier otro* grupo racial/étnico eran los más participaron. La mayoría de los participantes consideraron que las formaciones fueron de "un poco útiles" (36%, n=138) a "muy útiles" (62%, n=240).

FIGURA 8. Porcentaje de visitadores a domicilio que participaron en formación sobre diversidad, equidad e inclusión (n=388)



Ayudas para idiomas que no sean inglés

Un tercio de los trabajadores de visitas a domicilio que participaron en esta encuesta declararon hablar en casa un idioma distinto al inglés (34%, n=178). De ellos, la mayoría habla español (78%, n=139). Sin embargo, estos trabajadores eran menos propensos que los que sólo hablaban inglés a reportar de que habían recibido formación en su propio idioma (véase la figura 9, derecha).

Además, el 16% (n=27) de los trabajadores que hablaban una lengua materna distinta al inglés declararon que no sentían que pudieran hablar ese idioma en el trabajo sin "incomodidad o miedo a reacciones negativas".

Grupos de afinidad y apoyo entre iguales

Preguntamos a visitantes a domicilio de color cada cuánto se reunían con compañeros de trabajo que se identificaban como "pertenecientes a una comunidad racial/étnicamente marginada para compartir aprendizaje y apoyo".

De los 155 encuestados, casi la mitad (47%, n=74) informaron de que estas reuniones "no ocurrían con suficiente frecuencia". En general, 1 de cada 4 (25%, n=43) de estos visitantes a domicilio declaró tener estas oportunidades "rara vez o nunca" (véase la figura 10, derecha).

FIGURA 9. Porcentaje de visitantes a domicilio que reciben formación en su lengua madre

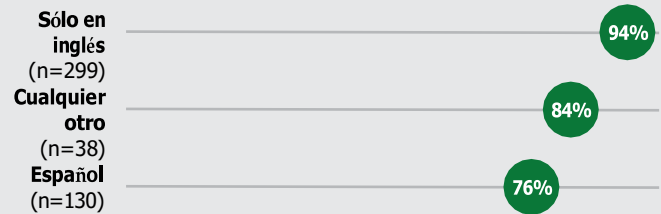
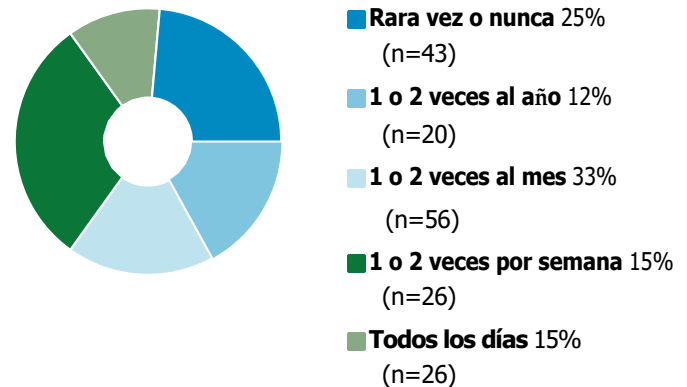


FIGURA 10. Frecuencia con la que los visitantes a domicilio de color se reúnen con otros miembros del personal que comparten su identidad racial/étnica para compartir aprendizaje y apoyo.



Recomendaciones

El salario de los visitantes a domicilio es impresionantemente bajo: sólo unos 18,67 por hora. Con el salario mínimo de Oregón, que va de 13,20 a 15,45 dólares, muchos visitantes a domicilio hacen apenas poco más por su trabajo altamente cualificado y exigente. A su vez, esta encuesta reveló que más de dos tercios de los visitantes a domicilio (72%) declaran sufrir altos niveles de estrés financiero.

Quizás aún más impresionante, encontramos claras disparidades salariales relacionadas con las identidades raciales/étnicas de los visitantes a domicilio, que no se explican por las diferencias en educación o experiencia.

La desigualdad salarial debe abordarse mediante esfuerzos políticos que apoyen la coherencia y la equidad salarial y con trabajo que evalúe por qué los trabajadores latinos de importancia fundamental cobran menos que sus compañeros.

"Mi trabajo actual no me permite acceder a alimentos suficientes ni a una vivienda segura y costeable. Y mi trabajo es ayudar a otros a conseguirlo".

- Visitador a domicilio

Por ejemplo, estas diferencias podrían estar relacionadas con el tipo de programas u organizaciones para los que trabajan; algunos modelos de programa pueden ser más propensos a contratar a trabajadores latinos pero también más propensos a pagar menos que otros programas. Será necesario realizar más análisis para comprender mejor la intersección de la igualdad salarial entre modelos y la raza/etnia (véase *la Síntesis pedagógica 2: Retribución, prestaciones y oportunidades de desarrollo profesional para los visitantes a domicilio: Diferencias por modelo de programa y región geográfica*). Sin embargo, es esencial señalar que el sesgo implícito en la contratación y los salarios es un problema conocido de la mano de obra que se ha demostrado en otros contextos;^{2,3} hay pocas razones para creer que estos sesgos inconscientes no

están en juego dentro de los programas de visitas a domicilio.

Un mantra común dentro de los programas de visitas a domicilio es su necesidad y deseo de contratar y mantener a más visitantes que hablen español y otros idiomas que no sean el inglés y que sean biculturales en toda una gama de comunidades raciales/étnicas. Las estrategias para impulsar a estos miembros de la comunidad para que se conviertan en visitantes a domicilio, como una mayor diferencia salarial o un aumento del salario por hablar otros idiomas, podrían ponerse en práctica de forma más generalizada y equitativa. Muchos visitantes a domicilio de color aportan otras experiencias vividas, como ser inmigrantes o refugiados, o tener raíces y conexiones familiares en estas comunidades. Estas experiencias y conexiones añaden valor por encima de la formación académica, y las tarifas salariales deberían mostrarlo. Nuestros miembros del WERL priorizaron las siguientes recomendaciones de acción:

- **Políticas coherentes de aumento salarial** para el personal bilingüe y bicultural en todas las agencias y programas
- **Aumento salarial por mandato estatal** para personal bilingüe
- **Tarifas salariales equitativas que tengan en cuenta la experiencia vivida y la formación no universitaria**, así como o en lugar de las credenciales.

En términos de desarrollo profesional, **existe una clara necesidad de más formación en español para satisfacer las necesidades de los visitantes a domicilio hispanohablantes.** Los matices del lenguaje, incluso para el personal que también puede hablar inglés, a menudo se pierden cuando se traducen los entrenamientos o cuando la traducción tiene que ser realizada en tiempo real por aquellos cuya lengua materna no es el inglés. Dada la importancia de una formación y un desarrollo profesional eficaces, la equidad lingüística debe reconocerse como un elemento de apoyo eficaz a la mano de obra. Los trabajadores de color también puede apoyarse con más oportunidades de reunirse con otros trabajadores que compartan sus identidades raciales/culturales para ayudarse entre ellos; estos espacios de grupos de afinidad podrían proporcionarse virtualmente en los programas o entre ellos.

NOTAS FINALES

- 1 Wilcox, C., Franko, M., & Roberts, A. (2019). *Region X advancing racial equity brief*. Butler Institute for Families, Graduate School of Social Work, University of Denver. <https://www.dcyf.wa.gov/sites/default/files/pdf/RegionXRacialEquityBrief.pdf>
- 2 Bornstein, S. (2022). Confronting the racial pay gap. *Vanderbilt Law Review*, 75(5), 1401-1460. <https://vanderbiltlawreview.org/lawreview/wp-content/uploads/sites/278/2022/10/Confronting-the-Racial-Pay-Gap.pdf>
- 3 Lean In. (s.f.). *Latinas aren't paid fairly - and that's just the tip of the iceberg*. <https://leanin.org/data-about-the-gender-pay-gap-for-latinas#:~:text=Latinas%20are%20paid%20less%20than,26%25%20less%20than%20white%20women>

APÉNDICE A. Información detallada sobre raza, etnia e idioma de los encuestados visitantes a domicilio

Tabla 1. Información racial y étnica de los visitantes a domicilio

RAZA/ETNICIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	A	AJE
Indígena americano y nativo de Alaska	13	2,6%
Indígena americano	11	2,2%
Nativo de Alaska	**	**
Indígena mexicano, centroamericano o sudamericano	**	**
Indígena americano/Nativo de Alaska No Incluido	**	**
Asiático	30	6,1%
Chino	6	1,2%
Filipino/a	5	1,0%
Japonés	7	1,4%
Karen	**	**
Indígena Asiático	**	**
Comunidades de Myanmar	**	**
Hmong	**	**
Coreano	**	**
Vietnamita	**	**
Indígena Asiático no incluido en la lista (especifique)	**	**
Sudasiático no incluido en la lista (especifique)	**	**
Sudeste asiático no incluido en la lista (especifique)	**	**
Negros y afroamericanos	24	4,9%
Afroamericano	18	3,6%
Somalí	**	**
Africano no incluido en la lista (especifique)	**	**
Negro no incluido en la lista (especifique)	**	**
Latino	170	34,7%
Centroamericano	22	4,5%
Mexicano	138	27,9%
Suramericano	10	2,0%
No listado	8	1,6%
Oriente Medio/Norte de África	5	1,0%
Oriente Medio	5	1,0%
Nativos de Hawái e islas del Pacífico	9	1,8%
Comunidades de la región de Micronesia	**	**
Hawaiano nativo	**	**
Samoa	**	**
No indicado Isleño del Pacífico (especifique)	**	**
Blanco	284	58,0%
Europa del Este	66	13,0%
Eslavo	25	5,1%
Europa Occidental	176	35,6%
Caucásico		
Blanco no indicado o Desconocido (especifique)	**	**

Tabla 2. Idiomas hablados en casa por los visitantes domiciliarios

IDIOMAS HABLADOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Inglés	434	89,1%
Ruso	6	1,2%
Español	145	29,8%
No listado	24	4,9%
Cantonés	**	**
Mandarín	**	**
Vietnamita	**	**
Árabe	**	**
Karen	**	**

Notas

1. ** indica que menos de cinco encuestados eligieron esta categoría racial/étnica; estas respuestas están guardadas para proteger la confidencialidad.
2. Los porcentajes no suman 100% porque se pidió a los encuestados que "eligieran todas las que correspondan".
3. Entre los encuestados indígenas americanos y nativos de Alaska hay representantes de las siguientes tribus:
 - Consejo Central de las Tribus Indias Tlingit y Haida de Alaska
 - Nación Cherokee
 - Nación Chickasaw
 - Nación Choctaw
 - Tribus Confederadas de Indígenas Siletz
 - Tribu de indígenas de Delaware
 - Banda Kashia de los indígenas Pomo
 - Tribu Chippewa de Minnesota
 - Tribu Arapaho del Norte
 - Tribu nativa Pamunkey

Contacto

Para más información sobre este estudio, póngase en contacto con Beth Green:
beth.green@pdx.edu

Financiación

Esta sinopsis pedagógica ha sido financiada por la Administración de Recursos y Servicios Sanitarios en el marco del programa de Visitas a Domicilio de la Madre, el Niño y la Primera Infancia (MIECHV) con una subvención del Programa (número de concesión 1 X10MC50324-01-00).

Agradecimientos

Nos gustaría agradecer a Susan Halverson y Reema Mendoza sus esenciales contribuciones a la planificación del estudio, la realización de la encuesta y el análisis, así como su apoyo en la aplicación de una perspectiva de equidad racial a todas las etapas de este proceso.



Portland
State
UNIVERSITY

Oregon
Health
Authority

