



Portland State
UNIVERSITY

Oregon
Health
Authority



Informe de la encuesta de seguimiento de la capacitación básica entre pares

AUTORAS

Nicole Lauzus

Carrie Furrer

Katie Shammel

Portland State University

Introducción

La Autoridad de Salud de Oregon (OHA, por sus siglas en inglés) contrató a la Universidad Estatal de Portland (PSU, por sus siglas en inglés) para que lleve a cabo una evaluación de impacto de los fondos destinados a la segunda ronda de la Respuesta estatal a los opiáceos (SOR2, por sus siglas en inglés).¹ Parte de la evaluación examinó el impacto de los fondos destinados a la SOR2 en el personal de Oregon que presta servicios para el tratamiento y la recuperación del trastorno por consumo de sustancias (SUD, por sus siglas en inglés). La Junta de Certificación de Salud Mental y Adicciones de Oregon (MHACBO, por sus siglas en inglés) recibió los fondos destinados a la SOR2 para ofrecer el programa de capacitación Apoyo básico entre pares para la recuperación de adicciones en adultos, aprobado por la OHA,² sin costo alguno para los participantes (denominado aquí “capacitación básica entre pares”). Este programa de capacitación de 40 horas cumple con el requisito de educación para los mentores de recuperación certificados (CRM, por sus siglas en inglés) y los especialistas en apoyo de pares (PSS, por sus siglas en inglés). Aumentar la cantidad de pares capacitados y certificados puede ayudar a remediar la actual escasez de personal de salud del comportamiento (Chapman et al., 2015), que es especialmente grave cuando, incluso antes de la pandemia de COVID-19, casi el 90 % de las personas con trastornos por consumo de sustancias no recibían tratamiento (Canady, 2021). Se requiere la certificación y la incorporación al registro de trabajadores de salud tradicional (THW, por sus siglas en inglés) mediante la Oficina de Equidad e Inclusión de la OHA para que Medicaid reembolse los servicios prestados por pares; muchas organizaciones necesitan que su personal de pares cuente con esas calificaciones para seguir siendo financieramente viables (Comisión de Pago y Acceso a Medicaid y Programa de Seguro Médico para Niños [MACPAC, por sus siglas en inglés], 2019).³ El objetivo de los fondos destinados a la SOR2 era ampliar el personal para SUD de Oregon al aumentar la cantidad de pares certificados.

1 El período de los fondos destinados a la SOR2 fue del 30 de septiembre de 2020 al 30 de septiembre de 2022.

2 <https://www.oregon.gov/oha/OEI/Pages/THW-Become-Certified.aspx>

3 Los mentores de recuperación certificados (CRM) que han sido incorporados al registro de la MHACBO pueden facturarle a fuentes de fondos estatales (p. ej., la Ley de Tratamiento de Adicciones a Drogas [Propuesta 110] u otros contratos) por los servicios prestados. Todos los pares certificados por la MHACBO también son incluidos en el registro de THW de la OHA. Los pares certificados también pueden solicitar directamente su incorporación al registro de THW, que tiene unos requisitos de verificación de antecedentes más estrictos y un proceso administrativo independiente.

La OHA expresa su compromiso con la equidad en la salud en Oregon, que se logra en parte mediante la distribución equitativa de los recursos.⁴ Con la falta de servicios de pares cultural y lingüísticamente específicos en Oregon (Scavera y O’Neill-Tutor, 2020), es importante reclutar un grupo diverso de participantes para la capacitación básica entre pares. La MHACBO proporcionó la capacitación básica entre pares en inglés y en español, lo que señala un esfuerzo por facilitar el acceso a la capacitación a participantes de habla hispana y por ampliar el personal para SUD de Oregon a fin de satisfacer las necesidades de clientes que hablan inglés y español. Hubo seis capacitaciones con 169 participantes en total, una de las cuales se impartió en español (30 participantes). La PSU hizo un seguimiento de los participantes de la capacitación básica entre pares para saber cómo influyó la capacitación en sus trayectorias profesionales.

Método de evaluación

La PSU creó una encuesta en línea junto con colaboradores de la MHACBO y la OHA. Al igual que la capacitación básica entre pares, la encuesta se ofreció en inglés y en español. La encuesta incluyó preguntas sobre las motivaciones de los participantes para realizar el programa de capacitación, el progreso para obtener una certificación de pares y sus planes profesionales desde que completaron la capacitación. También se pidió a los participantes que compartieran información sobre sus antecedentes, como datos demográficos, educación y empleo. La PSU elaboró la breve encuesta (de aproximadamente 15 minutos), mediante la plataforma de encuestas Qualtrics, e incluyó preguntas de opciones múltiples, escala de calificación y preguntas abiertas.

La PSU proporcionó un enlace a la encuesta a un capacitador de la capacitación básica entre pares, quien luego distribuyó el enlace a la encuesta y envió recordatorios por correo electrónico. Todos los encuestados recibieron una tarjeta de regalo de Amazon de \$30. La encuesta se distribuyó a los participantes de la capacitación el 1 de abril de 2022 y permaneció abierta hasta el 27 de abril de 2022. De los 169 participantes de la capacitación, 112 personas respondieron la encuesta (66 %); 8 de esos encuestados completaron la encuesta en español (7 %). En promedio, los participantes respondieron la encuesta cinco meses después de haber completado la capacitación (entre uno y 13 meses).⁵ La PSU analizó los datos de la encuesta con estadísticas descriptivas y un análisis temático de las respuestas cualitativas.

4 <https://www.oregon.gov/oha/oei/pages/health-equity-committee.aspx#:~:text=OHA%20and%20HPB%20Health%20Equity%20Definition&text=The%20equitable%20distribution%20or%20redistribution,rectifying%20historical%20and%20contemporary%20injustices.>

5 Hubo nueve encuestados que realizaron la capacitación antes del período de los fondos destinados a la SOR2, que no están representados aquí. Esos nueve encuestados realizaron la capacitación entre 24 y 72 meses antes de haber completado la encuesta.

Resultados de la encuesta

Los resultados se basan en las respuestas de 112 personas que completaron la encuesta. Dicha encuesta incluye sus antecedentes demográficos y las características de empleo, los motivos por los que han realizado la capacitación y el impacto en sus trayectorias profesionales.

Características generales de los participantes de la encuesta

La mayoría de los encuestados se identificaron como mujeres y hablaban inglés en su hogar (consulte la Tabla 1). Un tercio de los encuestados se identificaron como afroestadounidenses⁶ y/o negras/os/x, indígenas estadounidenses/nativas/os/x de Alaska, hispanas/os/x y/o latinas/os/x o nativas/os/x de Hawái/de las Islas del Pacífico, y el resto se identificaron como blancas/os/x. Este grupo de encuestados representa una mayor diversidad que la población general de Oregon (2 % de negras/os/x/ afroestadounidenses, 2 % de indígenas estadounidenses/nativas/os/x de Alaska y 75 % de blancas/os/x; Oficina del Censo de Estados Unidos, 2020). Aproximadamente la mitad de los encuestados tenían un diploma de preparatoria o equivalente, y la mitad tenían educación posterior a la preparatoria y/o estudios superiores. Una cuarta parte de los encuestados vivían en áreas rurales o fronterizas, y el resto en áreas urbanas.

6 En este informe utilizamos categorías de identidad racial/étnica "a/o/x" en un esfuerzo por utilizar un lenguaje neutral en cuanto al género.

Cuando se les preguntó por su condición laboral actual, el 84 % (n=88) de los encuestados informaron tener empleo. De los encuestados con empleo, el 91 % (n=80) trabajaban en puestos a tiempo completo y el 9 % (n=8) tenían empleos a tiempo parcial. Casi la mitad de los encuestados (47 %, n=41) indicaron que trabajaban en una función de pares y el 88 % (n=36) lo hacían en el ámbito de SUD. Otras funciones fueron las siguientes:

- Salud del comportamiento de servicio directo (p. ej., administrador de casos, consejero, guía): el 38 % (n=33) y el 24 % (n=8) de esos encuestados trabajaban en el ámbito de SUD.
- Personal administrativo/director del programa: 8 % (n=7).
- Empleo fuera del ámbito de salud del comportamiento/SUD: 8 % (n=7).

Tabla 1. Datos demográficos de los encuestados

Género	# (%)
Mujer	71 (67%)
Hombre	30 (28%)
No binario	n<5
Prefiero no decir	n<5
Origen racial y étnico*	# (%)
afroestadounidense y/o negra/o/x	9 (8%)
indígena estadounidense y/o nativa/o/x de Alaska	14 (13%)
hispana/o/x y/o latina/o/x	23 (22%)
nativa/o/x de Hawái/de las Islas del Pacífico	n<5
blanca/o/x	68 (61%)
Se desconoce	n<5
Idiomas que se hablan en el hogar	# (%)
inglés	99 (96%)
español	16 (16%)
portugués de Brasil	n<5
lenguaje de señas;	n<5
Código postal de área fronteriza, rural o urbana	# (%)
Área rural/fronteriza	27 (26%)
Área urbana	73 (71%)
Área urbana (fuera del estado)	n<5
Nivel más alto de educación alcanzado	# (%)
Algo de escuela secundaria (preparatoria)	7 (7%)
Preparatoria/Desarrollo Educativo General (GED, por sus siglas en inglés)	53 (51%)
Escuela de oficios	14 (13%)
Grado técnico superior	17 (16%)
Licenciatura	9 (9%)
Título de posgrado	n<5
Otro	n<5

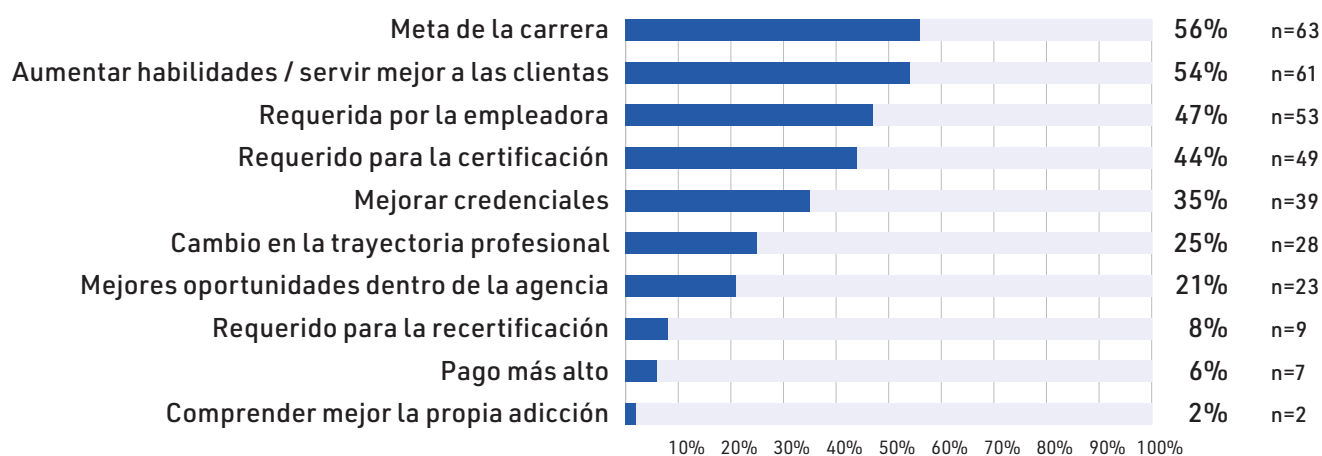
*En este informe utilizamos categorías de identidad racial/étnica "a/o/x" en un esfuerzo por utilizar un lenguaje neutral en cuanto al género. Los encuestados podrían elegir más de una respuesta.
Nota: n <5 es con enmascaramiento debido al pequeño tamaño de la muestra.

La mayoría de los encuestados asistieron a la capacitación básica entre pares para avanzar en sus carreras profesionales.

Más de la mitad de los encuestados indicaron que asistieron a la capacitación para lograr su meta profesional (56 %, n=63) o para aumentar sus habilidades y prestar un mejor servicio a los clientes (54 %, n=61). En la Figura 1, se señalan los motivos por los que los encuestados realizaron la capacitación básica entre pares (los encuestados podían seleccionar más de un motivo). Cabe destacar que una cuarta parte de los encuestados asistieron a la capacitación para cambiar la trayectoria de su carrera profesional (25 %, n=28). Resulta interesante que una mayor remuneración no fuera un motivo frecuente para que los encuestados participaran en la capacitación (6 %, n=7).

“Esta capacitación fue increíble y me ayudó a dar los siguientes pasos para cambiar la trayectoria de mi carrera profesional. Estoy súper agradecido de que esto estuviera disponible y fue muy útil poder acceder de manera virtual.”

Figura 1. Razones para tomar la capacitación Core Peer



La capacitación básica entre pares tuvo un impacto positivo en las trayectorias profesionales de los participantes en términos de certificación, motivación para que nuevas personas formen parte del personal de pares y retención.

La mayoría de los encuestados obtuvieron la certificación de pares después de la capacitación básica entre pares.

Las tres cuartas partes (n=80) de los encuestados obtuvieron una nueva certificación de pares (CRM, PSS o especialista en bienestar de pares [PWS, por sus siglas en inglés]) después de la capacitación. Para 72 de esos encuestados (90 %), se trató de su primera certificación de pares. Además, una gran proporción de los encuestados que estaban desempleados obtuvieron una nueva certificación de pares (16 de 19 o el 84 %). Considerados conjuntamente, estos resultados sugieren que la capacitación básica entre pares contribuyó a ampliar el personal de pares al apoyar la certificación de quienes ya tenían empleo y al ayudar a quienes estaban desempleados a tener más oportunidades de ser contratados. Algunos encuestados indicaron que no hubieran podido obtener su certificación sin esta capacitación gratuita.

Aunque el 84 % (n=86) de los encuestados no informaron ninguna dificultad para obtener la certificación, otros enfrentaron obstáculos en el proceso de certificación, como el costo (9 %, n=9), tener dos años de recuperación (n <5) o pasar una verificación de antecedentes penales (n <5). Es importante señalar que una mayor proporción de encuestados que se identificaron como afroestadounidenses y/o negras/os/x, hispanas/os/x y/o latinas/os/x o multirraciales enfrentaron uno o más de esos obstáculos. También descubrimos que una menor proporción de encuestados afroestadounidenses y/o negras/os/x e hispanas/os/x y/o latinas/os/x obtuvieron la certificación

“No habría podido pagar las certificaciones ni la capacitación si no se hubiera ofrecido mediante la MHACBO.”

de pares desde la capacitación básica entre pares en comparación con los encuestados que se identificaron con otros grupos raciales⁷. Estos resultados sugieren que las faltas de equidad racial pueden perpetuarse con obstáculos sistémicos en el proceso de certificación. En especial, el racismo sistémico genera condiciones en las que las personas de raza negra se enfrentan a tasas más altas de condenas penales (The Sentencing Project, 2018), y las familias de raza negra o de origen hispana/o/x y/o latina/o/x tienen tasas más altas de pobreza (Wilson, 2020).

Algunos encuestados tuvieron inquietudes con respecto a cumplir con los requisitos de educación continua para la recertificación.

Aunque la mayoría de los encuestados obtuvieron y/o estaban en proceso de obtener la certificación, muchos (23 %, n=24) tenían inquietudes con respecto al costo de los requisitos de las unidades de educación continua (CEU, por sus siglas en inglés). Un encuestado explicó: **“Si hubiera más oportunidades de CEU que fueran gratuitas, sería muy beneficioso. No solo para los fines de la recertificación, sino también para las oportunidades de desarrollo profesional y la capacitación adicional con el personal con el que trabajamos”**. Además, el 15 % de los encuestados (n=16) tenían inquietudes con respecto a la disponibilidad de las oportunidades de educación continua (consulte también Scavera y O’Neill-Tutor, 2020, que identificaron inquietudes similares entre el personal de pares de Oregon).

Al igual que los desafíos para obtener la certificación, las inquietudes con respecto a cumplir con los requisitos de educación continua también ponen de manifiesto cómo el racismo sistémico perpetúa los obstáculos no equitativos para la recertificación. Una mayor proporción de encuestados que se identificaron con múltiples orígenes raciales tuvieron inquietudes con respecto al costo y a la disponibilidad de las oportunidades de educación continua. También descubrimos que una mayor proporción de encuestados que se identificaron como hispanas/os/x y/o latinas/os/x tenían inquietudes con respecto a la falta de oportunidades de educación continua relacionadas con sus intereses. Particularmente, una mayor proporción de encuestados que se identificaron como afroestadounidenses/negras/os/x, indígenas estadounidenses/nativas/os/x de Alaska e hispanas/os/x y/o latinas/os/x expresaron su inquietud con respecto a la falta de oportunidades de educación continua culturalmente relevantes. Un participante recomendó “un poco más de información al público de estas oportunidades. Información de lugares para obtener CEU en español”.

“un poco mas e informacion al publico de estas oportunidades. Informacion de lugares para obtener CEU’s en espanol.”

⁷ Las cifras no se presentan debido a la confidencialidad y al pequeño tamaño de las muestras.

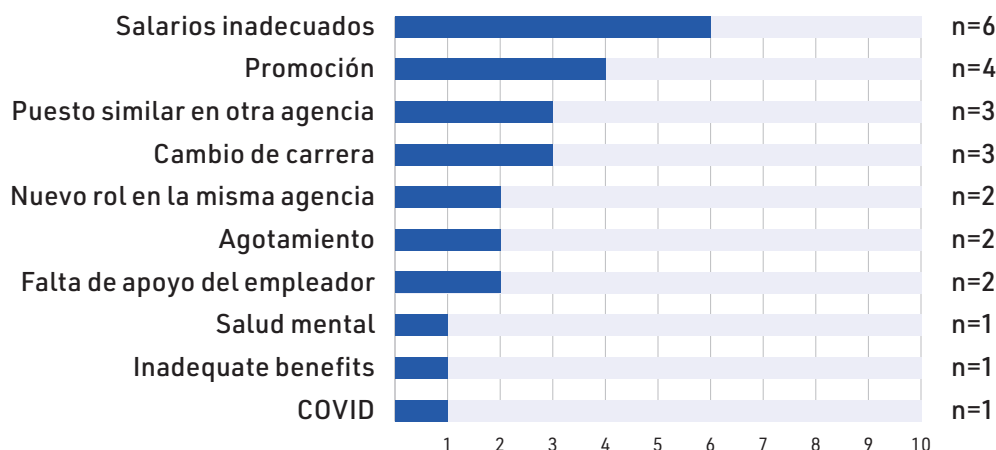
La mayoría de los encuestados tenían previsto permanecer en sus funciones actuales durante el próximo año.

El 83 % (n=73) indicaron que permanecerán en sus funciones durante el próximo año. Los encuestados también informaron sus planes de avanzar en el área de salud del comportamiento (42 %, n=37) y/o de retomar los estudios (18 %, n=16). Cuando se les preguntó por sus planes profesionales futuros, casi todos los encuestados indicaron que era “muy probable” o “algo probable” que permanecieran en su puesto actual durante el próximo año (78 %, n=69, y 15 %, n=13, respectivamente).

Los salarios inadecuados fueron el principal motivo por el que los encuestados indicaron estar indecisos o que era improbable que permanecieran en sus funciones actuales.

Cuando se les preguntó por qué pensaban dejar su función actual el próximo año, la mayoría de los encuestados (el 85 % o 6 de los 7 que indicaron estar indecisos o que era improbable que permanecieran en su función actual) señalaron los salarios inadecuados. La mejora de los salarios es una estrategia para ampliar y mantener el personal de pares de Oregon (Scavera y O'Neill-Tutor, 2020). Como se señaló anteriormente, una mayor remuneración no fue en general el motivo por el que los encuestados asistieron a la capacitación, lo que sugiere una posible desconexión entre la obtención de credenciales y la compensación. En la Figura 2, se señalan los motivos por los que los encuestados indicaron estar indecisos o que era improbable que permanecieran en sus funciones actuales (los encuestados podían seleccionar más de una opción). Aparte de los salarios inadecuados, los siguientes motivos más frecuentes reflejaron el deseo de seguir siendo parte del personal para SUD (todos n < 5): obtener un ascenso, cambiar a una función similar en una agencia diferente y cambiar a una nueva función en la misma agencia. Los motivos restantes fueron el cambio de carrera, la falta de apoyo del empleador, el agotamiento, los beneficios inadecuados, los problemas de salud mental y/o el COVID-19.

Figura 2. Razones para estar indeciso o con pocas probabilidades de permanecer en el empleo



Recomendaciones para la OHA y los futuros fondos destinados a la SOR:

1. Aumentar el acceso a la certificación y la recertificación de pares.

- Los encuestados señalaron su inquietud con respecto a la obtención de la certificación y la recertificación, un resultado que se alinea con un reciente informe de la MHACBO que sugiere que el 17.4 % de los CRM no recertificaron ni solicitaron una prórroga debido al COVID-19 para recertificar en 2020 (MHACBO, 2021). Los futuros fondos destinados a la SOR podrían subsidiar el costo de la certificación, la recertificación y la capacitación obligatoria. Además, los fondos destinados a la SOR podrían contribuir a la necesaria diversificación del personal de pares para SUD de Oregon mediante la financiación de oportunidades de capacitación y educación continua cultural y lingüísticamente específicas (consulte también Scavera y O'Neill-Tutor, 2020 para conocer una recomendación similar). Estas oportunidades no solo deben ofrecerse en varios idiomas y el contenido debe reflejar diversas culturas, sino que también las actividades de divulgación deben ser lingüística y culturalmente relevantes para diversos grupos de participantes. Para ello, las organizaciones y los miembros de la comunidad culturalmente específicos deben ser incluidos en el desarrollo del contenido de la capacitación y en el diseño de las iniciativas de las actividades de divulgación. Algunos ejemplos son la transcreación de los materiales de las actividades de divulgación y de las capacitaciones (es decir, ir más allá de la traducción literal para garantizar que los materiales tengan sentido desde una perspectiva cultural); la ampliación de las iniciativas de las actividades de divulgación para incluir a los mensajeros y los canales de comunicación de confianza de comunidades específicas; y la revisión, el análisis y/o el desarrollo de nuevos contenidos de capacitación para aumentar la relevancia cultural (p. ej., comunidades de color, comunidades de áreas rurales/fronterizas, miembros de la comunidad LGBTQIA+, inmigrantes).

2. Abogar por la reevaluación de los requisitos de certificación de pares.

- La OHA debe considerar la posibilidad de abogar para que Medicaid use el registro de pares certificados de la MHACBO y de abogar por los cambios en los requisitos necesarios para la incorporación al registro de TWH, en especial en relación con una mayor flexibilidad para la verificación de antecedentes penales. Scavera y O'Neill-Tutor (2020) se hacen eco de esta recomendación para el personal de pares de Oregon y destacan también el impacto desproporcionado en las personas de color que tienen más probabilidades de ser arrestadas y condenadas por delitos. Además, la experiencia vivida de los pares es una parte fundamental de su éxito en el trabajo con personas con SUD; de este modo, tener experiencia en el sistema de justicia penal es una ventaja para los pares (Reingle Gonzalez et al., 2019).

3. Apoyar las fuentes de fondos alternativas para los pares no certificados.

- Los pares que figuran en el registro de la MHACBO pueden facturar sus servicios a fuentes de fondos estatales, pero deben estar en el registro de THW de la OHA para obtener el reembolso de Medicaid, que muchas organizaciones necesitan para financiar de manera sostenible esos puestos. Aunque la certificación ha creado una vía para financiar de manera sostenible a los pares, también ha tenido efectos quizá no deseados en la prestación de servicios. La certificación promueve la profesionalización de la función de pares, que puede derivar en menos flexibilidad y trabajo individualizado con los clientes, lo que haría que sea más formal y menos relacional (Adams, 2020). Como ya se mencionó anteriormente, los requisitos de certificación también limitan quién puede convertirse en par, lo que restringe el grado de ampliación del personal de pares (Adams, 2020). La OHA podría considerar la promoción de alternativas que financien los puestos de pares mediante fondos estatales y locales o subvenciones federales; por ejemplo, al proporcionar asistencia técnica y al apoyar el desarrollo de infraestructuras para que las organizaciones accedan a los fondos más allá del reembolso de Medicaid (Chapman et al., 2015).

Referencias

Unintended consequences of institutionalizing peer support work in mental healthcare. Social Science & Medicine

BH task force: COVID 19 drives need for integrated physical, MH, SUD care. Mental Health Weekly

The Peer Provider Workforce in Behavioral Health: A Landscape Analysis.

Recovery support services for Medicaid beneficiaries with a substance use disorder. Advising Congress on Medicaid and CHIP Policy.

Análisis de datos de CRM de pares.

The value of lived experience with the criminal justice system: A qualitative study of peer re-entry specialists. International journal of offender therapy and comparative criminology

Flying with our own wings: Oregon's peer-delivered services workforce needs assessment report.

The Sentencing Project (2018, marzo). Informe de The Sentencing Project al relator especial de las Naciones Unidas sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia e intolerancia relacionada.

Oficina del Censo de Estados Unidos (2020). QuickFacts: Oregon. Extraído en agosto de 2022, de <https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/US/RHI125221>

Racial disparities in income and poverty remain largely unchanged amid strong income growth in 2019.