

# INNOVACIÓN DE LA MANO DE OBRA DE LAS CCBHC:

## Prácticas de contratación para atraer a los mejores talentos

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.

### CONTRATAR CON CREATIVIDAD

Según lo informado por las clínicas, desde que adoptan el modelo de Clínicas Comunitarias Certificadas de Salud Conductual (CCBHC), cada clínica contrata, en promedio, **27 nuevos empleados**. Las estrategias citadas con mayor frecuencia incluyen aumentar los salarios u ofrecer bonos (92 %), actualizar los beneficios de los empleados e implementar iniciativas de bienestar (86 %) y asociarse con programas de capacitación de médicos (62 %).<sup>1</sup> Sin embargo, la escasez de mano de obra representa un gran desafío para muchos proveedores de atención conductual, incluidas las CCBHC, que tienen dificultades para contratar al personal necesario para satisfacer las demandas de su comunidad. Las CCBHC tuvieron que reimaginar sus procesos de contratación, que consistió, entre otras medidas, en examinar las políticas y prácticas de desarrollo de la estructura de la mano de obra de salud conductual y en trabajar para desarrollar un sentido más fuerte de inclusión y comunidad, tanto para la mano de obra como para las personas que reciben servicios.

### CCBHC DESTACADAS



#### Community Healthcare (Texas)

Community Healthcare creó una academia de pasantes del sector de la salud conductual que se ofrece a estudiantes de tercero, cuarto y quinto año inscritos en una carrera de máster o licenciatura en algún campo de los servicios humanos. Los pasantes reciben capacitación clínica y ganan experiencia en la evaluación y el tratamiento de diversos desafíos de salud conductual. Hay pasantías a tiempo parcial y completo, pagadas y de voluntariado. Además de incorporar a un encargado de contratación, la CCBHC usó anuncios en pódcast y programas de radio, y participó en ferias de empleo con fines de marketing. Los pasantes fueron fundamentales para suplir la demanda de personal, realizaron tareas de recepción, ayudaron a enviar correos y atendieron llamadas telefónicas. La academia ayudó a que muchos de los internos (25 %) se convirtieran en miembros del personal a tiempo completo de Community Healthcare.



#### Hamilton Center (Indiana)

Después de identificar las áreas críticas de escasez de personal mediante la evaluación de las necesidades de la comunidad, Hamilton Center comenzó a ofrecer un paquete de beneficios a elección, además del paquete estándar de beneficios. Este paquete permite que el personal de áreas críticas de escasez seleccione hasta cuatro beneficios de una lista que incluye un reembolso de cuatro cuotas mensuales de un préstamo estudiantil al momento de la contratación, el reembolso de gastos académicos al momento de la contratación, turnos de trabajo de guardia u horas extras, opciones de trabajo remoto, horarios flexibles, estipendios para cubrir parte de los costos de cuidado infantil y estipendios en lugar de cobertura de seguro. La CCBHC también otorga dos semanas de licencia con goce de sueldo por adelantado. En el lapso de tres meses, Hamilton Center contrató a 24 terapeutas, el 80 % de los cuales aún pertenece a la organización. Anteriormente, contratar a tan solo un terapeuta podía llevar hasta un año. Además, las ganancias de la CCBHC aumentaron después de contratar a terapeutas adicionales.



### RECURSOS ADICIONALES

- El [Cuerpo Nacional de Servicios de Salud](#) brinda apoyo a los proveedores de salud conductual mediante becas y programas de pago de préstamos.
- [Building Blocks for Behavioral Health Recruitment and Retention](#) (Elementos básicos para la contratación y retención de personal de la salud mental); Advocates for Human Potential, Inc.

### QUÉ PUEDE HACER

- Revisar de manera integral el departamento de RR. HH. y evaluar los conjuntos de habilidades del personal actual.
- Priorizar el bienestar del personal mediante su integración en las operaciones de la organización. Usar programas de asistencia para los empleados (EAP) y analizar otras vías para mejorar la calidad de vida del personal.
- Diseñar estructuras de bonos, y también reconocer y recompensar a los miembros del personal, tanto nuevos como existentes.
- Reconocer el impacto del trauma indirecto en el personal y establecer sistemas de apoyo para mitigar sus efectos. Esto incluye reducir el aislamiento, promover la comunicación abierta e implementar políticas que alienten la búsqueda de ayuda y la transparencia.

<sup>1</sup> Consejo Nacional para el Bienestar Mental, [2022 CCBHC Impact Report \(Informe sobre el impacto de las CCBHC de 2022\)](#)

## 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