

Cheryl Miller: Les damos la bienvenida nuevamente a todos al pódcast de OHCC Connections. Gracias por acompañarnos hoy. Soy Cheryl Miller, directora ejecutiva de la Comisión de Atención Domiciliaria de Oregon. Esta es la parte 2 de nuestra serie de cinco partes sobre los nuevos requisitos de capacitación para los trabajadores de atención domiciliaria, los trabajadores de apoyo personal y los asistentes de cuidado personal. Hoy me acompañan nuevamente nuestras socias de Carewell SEIU 503 Training, Sarah y Whitney. Les cedo la palabra a ellas para que se presenten.

Sarah Edwards: Hola nuevamente a todos. Mi nombre es Sarah Edwards y soy la directora de Carewell SEIU 503 Training.

Whitney Taylor: Y yo soy Whitney Taylor, la gerente de desarrollo de planes de estudio de Carewell Training. Hola de nuevo. Estamos felices de estar acá.

Cheryl Miller: En nuestro primer episodio, hablamos sobre el requisito de capacitación, de dónde provino, y comentamos que la capacitación ya está disponible para aquellos que deseen realizarla. Hoy profundizaremos un poco más en cómo será ese nuevo requisito para los nuevos trabajadores. Esto es para aquellos que son nuevos en la fuerza laboral y recién están presentando su solicitud para recibir su número de proveedor. Sarah, ¿qué tal si nos brindas un panorama general?

Sarah Edwards: Claro. Entonces, la nueva serie de capacitación para trabajadores consta de tres partes. Cada una tiene una duración de cuatro horas, así que son 12 horas de capacitación en total. Nuestra primera parte es la orientación, que actualmente se ofrece en línea, pero se dictará en modalidad presencial una vez que sea seguro para todos regresar a un salón de clases, y esta parte se realiza antes de empezar a trabajar, es decir, previo a la contratación. Luego, se debe realizar la capacitación básica en línea, que consta de módulos autodirigidos a los que pueden acceder en línea, y son 10. Y, posteriormente, tras la capacitación básica en línea, se debe asistir al taller básico, que es un seminario web interactivo dirigido por un capacitador.

Cheryl Miller: Entonces, Sarah, ¿puedes decirnos cuántas personas han realizado la serie de capacitación hasta el momento?

Sarah Edwards: Bastantes, a decir verdad. Casi 5,500 personas han completado nuestra orientación y más de 900 personas completaron toda la serie de capacitación de 12 horas.

Cheryl Miller: ¡Guau! ¿Cómo han recibido la capacitación hasta el momento?

Sarah Edwards: De hecho, muy bien. A las personas les gusta mucho que sea de fácil acceso, y es realmente conveniente que las personas puedan realizarla según su propio horario, y la capacitación es realmente interesante. Entonces, a las personas les gusta mucho interactuar con el capacitador y con otros participantes en el seminario

web, y luego, también les gusta mucho que esté directamente relacionada con su trabajo y que sea muy práctica y aplicable, y pueden adquirir esas habilidades y utilizarlas de inmediato con su consumidor.

Cheryl Miller: Whitney, ¿puedes contarnos un poco más sobre qué esperan obtener las personas en un módulo en línea autodirigido? ¿Solo leen una pantalla durante cuatro horas?

Whitney Taylor: No. Los módulos en línea son narrados y contienen elementos interactivos, como actividades de arrastrar y soltar, actividades de relación y preguntas de la prueba de conocimientos para que las personas participen a lo largo de todo el proceso. Otra cosa importante sobre los módulos en línea es que son de variada duración, y algunos llegan a durar 15 minutos como máximo. Por lo que no tienen que reservar una gran cantidad de tiempo. Pueden trabajar en la capacitación por segmentos a la vez.

Cheryl Miller: ¡Guau! Eso suena estupendo. Eso es mejor que leer la pantalla durante cuatro horas, ¿y qué hay del contenido? ¿Qué tipos de temas se abarcan?

Whitney Taylor: En el primer episodio, hablamos un poco sobre los temas generales que se abarcan y cómo surgieron. Así que si aún no escucharon el primero, tal vez quieran escucharlo después de este episodio. Pero algunos de los temas más específicos son: límites profesionales, cómo establecerlos y mantenerlos; confidencialidad, por qué es tan importante, qué significa realmente; alimentación; seguridad de los medicamentos. Y en nuestro taller básico, que es la última parte de la serie de capacitación, se proporcionan herramientas para la comunicación y se dedica bastante tiempo a analizar situaciones hipotéticas; y las sugerencias que recibimos es que las situaciones hipotéticas son realmente útiles y que a las personas les gusta mucho poder conectarse con otros trabajadores y que se escuchen sus opiniones sobre su experiencia.

Cheryl Miller: Bien, esos son temas muy buenos. ¿Hay algunos favoritos?

Whitney Taylor: Son un poco sorprendentes. Pero, sí, recibimos muchos comentarios acerca del módulo de la orientación sobre cómo prevenir el abuso y el abandono. A las personas les resulta muy esclarecedor. Les sorprende obtener información sobre todos los tipos diferentes de abuso y de abandono que pueden sufrir las personas que reciben los servicios y los apoyos, y les da mucho gusto aprender sobre las maneras de reconocerlo, denunciarlo y hasta prevenirlo, de ser posible. Otro tema sobre el que recibimos muchos comentarios son los servicios centrados en la persona. Prestar servicios centrados en la persona es un principio básico de esos programas, y eso significa que los servicios se prestan de la manera en que la persona que los recibirá desea que se presten. Y aunque eso pueda parecer un concepto simple, los proveedores de cuidado realmente consideran que la capacitación les permite entender mejor qué tan importantes son los servicios centrados en la persona y cómo pueden prestarlos.

Cheryl Miller: Entonces, Sarah, ¿puedes hablar un poco sobre el proceso de inscripción para que los nuevos trabajadores puedan entender mejor cómo es y qué esperar?

Sarah Edwards: Por supuesto. Lo primero que los nuevos trabajadores tienen que hacer es presentar una solicitud y enviar su información de verificación de antecedentes penales. Y, luego, una vez que hayan hecho eso, deben realizar la orientación de inmediato, y realmente recomendamos que las personas hagan eso mientras esperan su verificación de antecedentes penales. Posteriormente, recibirán un número de proveedor, y una vez que tengan ese número de proveedor, podrán conectarse a Internet y realizar el curso básico en línea, es decir, los módulos que se realizan a ritmo propio sobre los que ya hablamos. Una vez que hayan completado esos 10 módulos, podrán realizar el taller básico, es decir, el seminario web dirigido por un instructor. Después del taller, hay una evaluación y una encuesta, y luego, hay una pregunta sobre cómo las personas desean recibir su estipendio, y una vez que hayan realizado todas esas cosas, habrán completado la capacitación en su totalidad. Luego, podrán ir al registro en línea y completar su perfil a fin de que, si están buscando trabajo, un consumidor-empleador pueda encontrarlos.

Cheryl Miller: Eso suena estupendo. Gracias. Eso es muy útil para que los nuevos trabajadores entiendan cómo será el proceso. Mencionamos que, actualmente, la capacitación está en la fase piloto. ¿Cuándo será obligatoria?

Sarah Edwards: A partir de septiembre de este año, la nueva serie de capacitación para trabajadores será obligatoria. La orientación tendrá que completarse antes de que el solicitante reciba el número de proveedor, así que se les recomienda realizarla inmediatamente después de enviar la solicitud y la verificación de antecedentes penales. Y luego, después de recibir el número de proveedor, los nuevos proveedores tendrán 120 días para completar las siguientes dos partes de la capacitación, es decir, la capacitación básica en línea y el taller básico.

Whitney Taylor: Y quisiera agregar que todas las personas que completen la serie de capacitación ahora no tendrán que hacerlo en septiembre. A partir de septiembre, todas las personas que tengan un número de proveedor y no hayan completado la serie de capacitación serán consideradas un trabajador actual y deberán completar la serie de capacitación de repaso.

Sarah Edwards: Exacto. Excelente punto, Whitney. Realmente recomendamos a todos que sigan adelante y realicen ya mismo la capacitación para dejar de preocuparse por eso. Así que, para comenzar, pueden visitar nuestro sitio web, que es CarewellSEIU503.org/training, pero también incluiremos el enlace a ese sitio web en las notas del episodio.

Cheryl Miller: Sí, así es. Asegúrense de incluir en las notas del episodio los enlaces a los recursos que hemos mencionado y algunos otros que puedan resultar útiles. Bien, eso es todo lo que tenemos para hoy. Sarah y Whitney, gracias. Agradecemos a todas

las personas que se han tomado un momento para participar de nuestra charla a través de este pódcast. Esperamos poder compartir más información con ustedes. Los esperamos la próxima semana en nuestra charla sobre la serie de capacitación de repaso para todos los trabajadores actuales.