



# **Tomando el liderazgo en la salud del migrante:**

**Preparándose para ser miembro de la mesa directiva de un centro de salud**



## **MANUAL DE CAPACITACIÓN**

### **Reconocimiento**

Nos gustaría agradecer a los participantes en las sesiones de grupos de enfoque que se llevaron a cabo en el Midwest Stream Farmworker Health Forum de los años 2011 y 2012 por su participación y comentarios relacionados a este proyecto.

También estamos agradecidos con las siguientes organizaciones por participar en la prueba piloto de este currículo con sus miembros de la mesa directiva, miembros del consejo de asesoría, trabajadores de salud comunitarios y los pacientes trabajadores del campo:

- *Campesinos Sin Fronteras*, San Luis, AZ
- *Community Health of South Florida*, Miami, FL
- *Sunset Community Health Center*, Somerton, AZ

# Contenido

<b>Visión General</b> .....	4
Introducción.....	5
Glosario de términos.....	13
Fuentes.....	14
<b>Módulos del Entrenador</b> .....	
Lección I: Participación y liderazgo en la salud comunitaria.....	
Lección II: Entendiendo la dirección y el liderazgo de un centro de salud .....	
Lección III: Uniéndose a la mesa directiva de un centro de salud.....	
<b>Recursos</b> .....	
Hojas con instrucciones para las actividades .....	
Hojas de los participantes.....	
Rompehielos y energizantes.....	
Forma de evaluación.....	

## Exención de Responsabilidad:

“En este documento, salvo que se especifique lo contrario, el término “centro de salud” se utiliza para referirse a las organizaciones que reciben subvenciones bajo el Programa del Centro de Salud, tal como lo autoriza la sección 330 de la Ley de Servicio de Salud Pública, según su enmienda (referidos como “beneficiarios”) y a las organizaciones Similares a los Centros de Salud Federalmente Calificados (FQHC), los cuales cumplen con todos los requisitos del Programa del Centro de Salud pero que no reciben subvenciones del Programa del Centro de Salud. No se refiere a Centros de Salud Federalmente Calificados que están subvencionados por Organizaciones de Salud Tribal o Indígena Urbana, excepto por aquellos que reciben subvenciones del Programa del Centro de Salud.”

# Visión General

## Introducción

### Requisito de gobernación de la composición mayoritaria por consumidores

El Centro Nacional de Salud para los Trabajadores del Campo (National Center for Farmworker Health) ha desarrollado este programa de capacitación exhaustivo para apoyar los esfuerzos de los centros de salud en reclutar e integrar exitosamente a los trabajadores agrícolas migratorios y de temporada como miembros de la mesa directiva del centro de salud. Tal como se señala en los Requisitos Programáticos del Centro de Salud (#18) para la composición de la mesa directiva, “la mesa directiva del centro de salud está compuesta por individuos, mayoría de los cuales han sido servidos por el centro de salud, y que esta mayoría como grupo, representa a los individuos a ser servidos por el centro de salud.” Específicamente el 51% de los miembros de la mesa directiva del centro de salud debe directamente representar al usuario/población de pacientes. En el caso de los centros de salud que reciben fondos para la salud Migrante, deben tener agricultores en sus mesas directivas.

Hay muchas recompensas y beneficios en tener una mesa directiva que verdaderamente esté compuesta por una mayoría de consumidores. Tener una mesa directiva compuesta por una mayoría de consumidores es un modelo de dirección participativa y promueve el fortalecimiento y la auto-determinación de la comunidad. Esto, a su vez, beneficia al centro de salud. La misión y las finanzas de la organización se mantiene cuando más personas pueden tener acceso a sus servicios. Asegura que sus cuidados de salud estén centrados en el paciente y que haya comunicación directa con la población a ser servida.

Algunos centros de salud han tenido dificultad en reclutar, integrar y retener a los agricultores como miembros de la mesa directiva. En parte esto obedece a muchos de los mismos obstáculos y barreras que impiden que los agricultores accedan a los cuidados de salud. Estas barreras u obstáculos van desde una educación limitada, poca fluidez en el inglés, hasta la falta de recursos como transporte confiable y tecnología, la necesidad de cuidado infantil y otros medios de apoyo para la participación de los agricultores en las reuniones de la mesa directiva y en otras actividades. También, la naturaleza única del trabajo del agricultor impone mayores retos con sus largas horas de trabajo, horarios inflexibles, falta de vacaciones o permiso laboral, movilidad y migración.

Los centros de salud que han reclutado exitosamente trabajadores agrícolas para ser miembros de la mesa han encontrado otros retos como el de asegurar que la persona pueda efectivamente cumplir con su nuevo rol. En ocasiones, los centros de salud se han adaptado al estado migratorio de un miembro de la mesa al proveerle medios para participar en las reuniones remotamente, o al permitirle participar solo cuando están de regreso en la comunidad para la temporada agrícola. Sin embargo, esta forma de tratar el asunto puede hacer que la efectiva integración y participación de ese miembro de la mesa directiva sea más difícil y menos probable su retención.

Los centros de salud también han tenido dificultades para proveer una orientación adecuada y el entrenamiento que un miembro de la mesa agricultor necesita. Es posible que cualquier miembro nuevo de la mesa directiva se sienta intimidado y abrumado. Pero un nuevo miembro de la mesa directiva que sea agricultor se puede sentir aún más de esta manera dadas la barreras de una educación limitada, diferencias en el idioma, falta de experiencia en el rol de los miembros de la mesa o del conocimiento base relativo a la operación de un centro de salud.

**Fuente:** U.S. Department of Health and Human Services. HRSA, BPHC, Bethesda, MD. [Health Center Program Requirements](#).

*Tomando el liderazgo en la salud del migrante: Preparándose para ser miembro de la mesa directiva de un centro de salud*

© NCFH, 2014

### Una estrategia previa al reclutamiento

¿Cómo puede un centro de salud enfrentar estos retos en cuanto al reclutamiento, orientación e integración del trabajador agrícola miembro de la mesa directiva? Los centros de salud que han tenido éxito en esta área han seguido la estrategia de desarrollar el liderazgo y capacidad en los miembros comunitarios que demuestran un potencial para ser miembros de la mesa directiva. Ellos han abordado el proceso de reclutamiento del trabajador agrícola para ser miembro de la mesa directiva como un proceso continuo. Este proceso implica educar e involucrar al posible candidato en un número de oportunidades **antes de su reclutamiento**. Este proceso es esencial para asegurar que el posible candidato sea el más adecuado y pueda ser exitoso como miembro de la mesa directiva. Incluso, una mejor estrategia es identificar un grupo de candidatos, no solo un candidato, para cada posición representativa del trabajador agrícola que tenga disponible en su mesa directiva.

Proveer oportunidades a los miembros comunitarios, incluyendo trabajadores agrícolas, para involucrarse con su centro de salud puede ser el primer paso. Invite a miembros de la comunidad de trabajadores agrícolas para ayudar en ferias de salud y otros eventos comunitarios. Considere crear posiciones para voluntarios en las cuales la comunidad de trabajadores agrícolas pueda involucrarse. Algunos ejemplos pueden ser:

- Trabajar junto al personal de alcance (outreach staff) o a promotores de salud cuando hacen actividades de alcance en la comunidad de trabajadores agrícolas
- Asistir al personal de la unidad móvil cuando salen al campo a proveer servicios de salud
- Apoyar al personal de recepción con tareas bilingües

Estas actividades le dan al personal de su centro de salud y a los miembros de la mesa directiva la oportunidad de comenzar a identificar algunos posibles candidatos para la membresía en la mesa directiva.

Otra forma de darle a los miembros comunitarios la oportunidad de demostrar un sentido de compromiso y liderazgo es ofreciéndole una forma más intensa de participación. Estas son unas buenas opciones:

- Crear un **comité especial** de corto plazo donde las opiniones de los trabajadores agrícolas sea necesaria para planificar o resolver algún problema de interés para el centro de salud o la comunidad en general
- Formar un **consejo de asesoría** de trabajadores agrícolas para que den sus opiniones y sugerencias en temas que afecten a los pacientes trabajadores agrícolas
- Regularmente llevar a cabo **grupos de enfoque** con trabajadores agrícolas para evaluar necesidades y obtener información y sus opiniones
- **Invitar** representantes de otras organizaciones proveedores de servicios a los trabajadores agrícolas y/o grupos locales de defensa de los trabajadores agrícolas para que compartan su conocimiento y experiencia relativa a la población. Muchas veces estos individuos son también miembros de la comunidad.

Estas oportunidades de participación activa de miembros comunitarios proveen a la mesa directiva la oportunidad de conocer mejor las necesidades de la población de trabajadores agrícolas y a estas personas, y así comenzar el proceso de preparación de algunos de estos candidatos para ser futuros miembros de la mesa directiva.

## Currículo de Capacitación: Visión General

Una forma de desarrollar el liderazgo y fomentar la capacitación para ser miembro de la mesa es proveer a los posibles candidatos trabajadores agrícolas la oportunidad de participar en un **adiestramiento formal** para aprender sobre la gobernación de la mesa directiva del centro de salud. NCFH ha desarrollado este currículo de entrenamiento con este propósito. Está diseñado para aumentar la capacitación al motivar, fortalecer y preparar a los trabajadores agrícolas y otros miembros comunitarios para servir como miembros de la mesa directiva del centro de salud. El entrenamiento enseña cómo convertirse en líderes activos y capaces mediante su compromiso con los asuntos de salud comunitaria y cómo involucrarse en la dirección del centro de salud como miembro de una mesa directiva. El entrenamiento aumenta el conocimiento del participante en relación al liderazgo comunitario y del centro de salud incluyendo la mesa directiva.

El entrenamiento se divide en tres lecciones. La *Lección I* trata la importancia de involucrarse con la comunidad y el impacto que esto tiene al tomar un rol de liderazgo en los asuntos de salud comunitaria. La *Lección II* provee una visión general del sistema y la gobernación del centro de salud y también sobre los varios niveles de participación, incluyendo la mesa directiva. La *Lección III* aborda los factores a considerar al momento de decidir convertirse en un miembro de la mesa, incluyendo posibles retos y soluciones. También provee algunas sugerencias prácticas sobre pasos a tomar para comenzar el proceso de involucrarse con un centro de salud. Cada lección comienza con un resumen de los temas que se cubren.

### Identificando participantes para el entrenamiento

Las mismas estrategias utilizadas para un reclutamiento exitoso se pueden utilizar para identificar los candidatos apropiados para participar en el proceso de desarrollo de liderazgo e involucramiento con la mesa directiva. Independientemente de cómo se haga, es importante tener un proceso bien definido. Abajo encontrará algunas estrategias para identificar candidatos trabajadores agrícolas en la comunidad:

**Utilice a su personal clínico, de alcance y de educación.** Su personal de actividades de alcance, educadores de salud comunitarios, promotores y personal clínico son los que mejor están posicionados para identificar a esos individuos con cualidades naturales de liderazgo. Por ejemplo, esté pendiente de individuos que a menudo:

- Sirvan de voceros o defensores de otros trabajadores agrícolas o de familias en la comunidad
- Tomen la iniciativa de ayudar a otros al interpretar, proveer transportación, o ayudar a navegar el sistema de cuidados de salud
- Compartan información con el equipo de alcance sobre las necesidades o problemas que está enfrentando la población.

**Utilice a su personal de recepción, manejo de casos y gerentes de programas.** Este personal interactúa con sus pacientes diariamente y también puede interactuar más de una vez con el mismo paciente. Ellos saben bien qué pacientes tienden a expresar lo que piensan, sus preocupaciones y hacen sugerencias para mejoras.

**Trabaje con sus socios y colaboradores.** Pídale al personal de aquellas organizaciones en su comunidad que son socios o colaboradores, que le ayuden a identificar candidatos para la mesa directiva entre los clientes que usan sus servicios. Las organizaciones que sirven a los trabajadores agrícolas como el programa preescolar para migrantes “Head Start”, programa de educación para migrantes, programas de asistencia legal, y programas de asistencia al migrante, son ejemplos excelentes de organizaciones a contactar.

## Currículo de Capacitación: Visión General

**Promoción.** Puede usar las mismas estrategias y herramientas utilizadas para promocionar oportunidades de trabajo en su centro de salud, como anuncios en el tablón de anuncios de su clínica, en un boletín informativo, o en su página de Internet. Use cada oportunidad para informar a otros que usted está buscando trabajadores agrícolas líderes que puedan servir a la comunidad.

Las cualidades que usted quiere buscar en un candidato trabajador agrícola miembro de la mesa directiva son las mismas cualidades que busca en cualquier otro candidato para ser miembro de la mesa directiva. La cualidad más importante es su compromiso y dedicación. Ellos deben mostrar interés y entusiasmo. Deben reconocer que sin el centro de salud, muchas familias y miembros de la comunidad no tendrían cuidados de salud. También, deben tener estas cualidades generales:

- Ser honestos y confiables. Dispuestos a hacer preguntas y admitir si no saben algo. Capaz de llevarse bien con otros y de trabajar en grupo.
- Tener el interés de hacer las cosas bien, tomar retos y buscar soluciones. Tener la capacidad de expresar y defender bien sus posiciones)
- Estar familiarizado con los problemas de la comunidad. Tener el deseo de escuchar, aprender y entender las necesidades de otros. Tener sus propios puntos de vista manteniendo una mente abierta. Tomar decisiones con cuidado, basado en información, principios sólidos, y sentido común.
- Creer firmemente en la necesidad de cambiar la cosas para mejor. Tener entusiasmo y visión para el futuro y saber cómo hacer que otros vean esa visión.

### Seguimiento y reclutamiento para ser miembro de la mesa directiva

Después de que los candidatos han sido identificados y han participado en algunas de las actividades de pre-reclutamiento descritas anteriormente, ¿cómo se continúa el proceso de reclutamiento para ser miembro de la mesa? A los miembros de la Mesa Directiva se les puede asignar uno o más candidatos a contactar e invitar a participar en el proceso de reclutamiento. Se les debe proveer materiales de reclutamiento tales como una descripción del trabajo, una solicitud de trabajo, un folleto introductorio que provea información sobre la organización, cuáles son los deberes y responsabilidades del trabajo de un miembro de la mesa y cómo funciona el proceso de reclutamiento. Una recomendación sería crear un **programa introductorio de reclutamiento formal** que el candidato debe realizar antes de solicitar ser miembro de la mesa directiva. Esto forma parte de la fase de “conocerse” que tiende a ser ignorada durante el proceso de reclutamiento. Este programa introductorio de reclutamiento debe ser un proceso exhaustivo para darle al candidato una idea de lo que va a hacer. Algunos elementos de este proceso podrían ser:

- Dar un tour por el centro con alguien del personal y/o miembro de la mesa directiva para aprender de la organización.
- Un pequeño video de reclutamiento para la mesa directiva que elabore sobre la información en el folleto.

## Currículo de Capacitación: Visión General

- Asistir a una reunión de la mesa directiva para que tenga una idea de cómo la mesa toma sus decisiones y delega responsabilidades.
- Participar en una conversación con uno o más miembros de la mesa solo para hacer preguntas y obtener respuestas.

En la medida que los candidatos pasen por este proceso, deben entender que han sido invitados a pasar por el proceso de reclutamiento para la mesa directiva debido a las cualidades de liderazgo que han demostrado. Sin embargo, es también importante aclarar que es un proceso competitivo, no es un proceso automático. Esto es importante para que así la mesa directiva no se sienta “obligada” a seleccionar un candidato solo porque ha pasado por el proceso de reclutamiento.

Los trabajadores agrícolas miembros de la mesa que se recluten después de haber pasado por el proceso, estarán mucho mejor preparados y deben sentirse con más confianza para tomar el rol de miembro de la mesa. Deben sentirse más cómodos con los miembros de la mesa y el personal del centro de salud, haciendo que el proceso de integración sea más fácil y que la participación sea más efectiva. Esto no quiere decir que una orientación adecuada y las actividades de capacitación para miembros nuevos ya no son importantes. Debido a la necesidad que tienen los centros de salud de tener un recurso para proveer orientación a los nuevos trabajadores agrícolas miembros de la mesa, NCFH está desarrollando un manual de orientación bilingüe y de fácil lectura para el nuevo trabajador agrícola miembro de la mesa directiva. Independientemente de la persona que esté buscando para ser reclutada para su mesa directiva, el proceso de desarrollo de liderazgo y participación discutido aquí le puede ayudar a lograr un reclutamiento e integración efectiva para la mesa directiva. Si las estrategias y actividades presentadas van más allá de lo que necesita su centro de salud, considere modificar el proceso y crear un grupo de actividades adecuadas a sus necesidades. Recuerde que la inversión de tiempo y esfuerzo que pondrá al comienzo para incrementar la capacitación de los miembros de su comunidad vale la pena. Usted tendrá un mejor grupo de candidatos con el cual trabajar y su centro de salud podrá mantener una mesa directiva verdaderamente representativa de los miembros de su comunidad.

Esperamos que disfrute de este recurso de capacitación y que tenga gran éxito en sus esfuerzos de reclutamiento y retención del miembro de la mesa directiva de consumidores.

*Centro Nacional de Salud para los Trabajadores del Campo*

## **Descripción del entrenamiento**

### **Lección I: Participación y liderazgo en la salud comunitaria**

- Participación comunitaria y liderazgo
- Liderazgo en la salud comunitaria

### **Lección II: Entendiendo la dirección y el liderazgo de un centro de salud**

- Visión general del Programa del Centro de Salud
- Gobernación del centro de salud: Mesa Directiva, Consejo de Asesoría y Comité de Dirección

### **Lección III: Uniéndose a la mesa directiva de un centro de salud**

- Deberes del miembro de la mesa directiva, compromisos, retos y soluciones
- Próximos pasos para unirse a la mesa directiva

## **Formato del entrenamiento y duración**

El entrenamiento está organizado para que suceda en una serie de 3 lecciones, las cuales están hechas para ser presentadas en orden. Cada lección debe tomar aproximadamente 1.5 a 2 horas si sigue las notas sugeridas y las actividades. Usted puede planificar estas sesiones de la manera que usted escoja—mensualmente, semanalmente, o todas en un solo día. Se recomienda que usted planifique dar los entrenamientos en momentos que satisfagan las necesidades de su comunidad. El tiempo es muy valioso para los participantes así que es muy importante que se mantenga dentro del tiempo establecido. Este entrenamiento fomenta el diálogo y debido a la posibilidad de que la discusión se desvíe, se recomienda que limite las respuestas del grupo a solo dos o tres personas.

## **Audiencia a la que se dirige**

Este entrenamiento fue desarrollado teniendo en mente a los trabajadores agrícolas. El currículo fue objeto de una prueba de campo en dos comunidades agrícolas en Arizona y Florida. El currículo y sus materiales educativos fueron modificados de acuerdo a las recomendaciones de los participantes. Sin embargo, por favor note que este entrenamiento es apropiado y puede ser fácilmente modificado para ser utilizado con otras poblaciones en su comunidad. Cualquiera en su comunidad que sea un posible candidato para ser reclutado como miembro de la mesa directiva puede participar. Se recomienda que mantenga el número de participantes a un grupo no mayor de 15 a 20 personas. Cuando haga las actividades que requieran un trabajo en grupo pequeño, mantenga a los participantes en grupos no mayores de 3 a 5. El entrenamiento también funcionará bien si el grupo es más pequeño de 15 personas.

## Currículo de Capacitación: Visión General

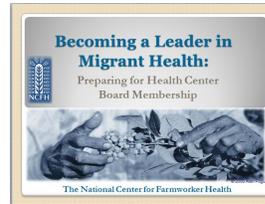
### Componentes del currículo de entrenamiento

Los materiales del entrenamiento consisten en lo siguiente:

1. **Módulos del entrenador.** Cada lección del currículo tiene un módulo para el entrenador. Cada página del módulo tiene una imagen pequeña de la diapositiva de PowerPoint al lado izquierdo, y notas sugeridas o puntos de conversación para el entrenador. Las notas enfatizan los puntos clave que se deben tratar en cada diapositiva. También hay recordatorios, consejos, actividades y otras sugerencias para el entrenador.
2. **Presentación de PowerPoint.** Cada lección del currículo tiene una presentación de PowerPoint. Para llevar a cabo este entrenamiento usted necesitará una computadora, un proyector LCD, y una pantalla o pared blanca. Se recomienda que provea copias de la presentación de PowerPoint a los participantes.
3. **Sección de recursos.** La sección de recursos se encuentra al final del manual de capacitación. Aquí es donde usted encontrará las hojas con instrucciones para las actividades y otras copias necesarias para cada lección. También encontrará algunas recomendaciones de rompehielos que usted tiene la opción de hacer al comienzo de cada lección. Finalmente, encontrará una forma de evaluación como sugerencia.

### Cómo utilizar los módulos del entrenador

Los módulos del entrenador incluyen los siguientes componentes para ayudar a guiar al entrenador:



*Imagen pequeña de la diapositiva de PowerPoint*

#### Nota al entrenador:

*Notas azules con instrucciones, sugerencias o recordatorios para el entrenador*

### Íconos que le indican:



*Decir/resumir puntos de conversación*



*Hacer preguntas, guiar una discusión*



*Tomar notas en el rotafolio*



*Enfatizar puntos claves*



*Llevar a cabo una actividad*

## Currículo de Capacitación: Visión General

### Preparándose para el Entrenamiento

Usted necesitará el siguiente equipo, suministros o materiales para llevar a cabo cada lección:

- Proyector LCD
- Computadora portátil con presentación de PowerPoint
- Copias de las diapositivas de la presentación de PowerPoint para los participantes
- Rotafolio y caballete
- Marcadores en varios colores
- Reloj para llevar el tiempo
- Etiquetas para poner el nombre de los participantes

### Consejos para el Entrenador

- A través del entrenamiento, los términos “Latino” o “Hispano” serán utilizados para referirse al grupo de personas en los Estados Unidos que vienen de diferentes países de Latinoamérica. En este currículo, ambos términos se intercambian y ambos se usan en el texto. Sin embargo, usted debe verificar con sus participantes al comienzo del entrenamiento qué término prefieren usar, ya que algunas personas tienen una fuerte preferencia por un término o por el otro.
- Anime a los participantes a interactuar entre sí. Recuerde hacer preguntas abiertas y hacer pausa y darles a los participantes el tiempo para responder a cualquiera de las preguntas de discusión. En el módulo del entrenador, es posible que consiga ejemplos de posibles respuestas a las preguntas de discusión, pero asegúrese de darles a los participantes tiempo suficiente para dar sus propias respuestas antes de que usted comparta los ejemplos. Si usa los ejemplos, por favor asegúrese de que sean relevantes para su comunidad. Use otros ejemplos si los que se proveen no son apropiados.

- Como entrenador, use su juicio para modificar los puntos de conversación y explique las cosas a su manera. Es posible que ciertas secciones del currículo no apliquen o sean relevantes a su comunidad o a la situación de su centro de salud. Usted debe obviar esas secciones o cambiarlas según sea necesario. Hay también unas diapositivas de PowerPoint donde se proveen datos. Por favor asegúrese de actualizar los datos y/o cambiar los datos a cualquier información que sea más relevante a su comunidad o centro de salud. Usted verá *Notas al entrenador* identificando esas secciones.

## Glosario de Términos

- Consejo de Asesoría:** Un cuerpo de miembros establecido por la mesa directiva que sirve de asesor a la organización. Comúnmente, los consejos de asesoría del centro de salud son establecidos para representar la(s) població(es) especial(es) de pacientes servido(s) por el centro de salud.
- Mesa Directiva:** Un cuerpo de miembros elegidos o designados que conjuntamente gobiernan o supervisan las actividades de una compañía u organización (a menudo referida como “la mesa”). Es un requisito para los centros de salud tener una mesa directiva.
- BPHC:** La Oficina de Cuidados Primarios de Salud, un departamento dentro de la Administración de Recursos y Servicios de Salud (HRSA) que supervisa el Programa del Centro de Salud, entre otras cosas.
- Gobernación mayoritaria de consumidores:** Cuando la mayoría de los miembros de la mesa directiva u otro cuerpo de dirección, está compuesto por individuos que representan a los consumidores de los servicios que provee la organización, tales como pacientes de un centro de salud.
- Salud Comunitaria:** Se refiere a la salud general de un grupo de personas vista como un todo, que es medida por las tendencias en los indicadores de salud, tales como las enfermedades más comunes, causas mayoritaria de muerte, etc.
- Liderazgo:** Liderar, guiar y/o proveer dirección.
- Gobernación:** Se refiere al método o sistema de gobierno o gerencia de una organización o entidad política.
- Centro de Salud:** Organización de base comunitaria y dirigida por pacientes que provee servicios de salud a poblaciones con acceso limitado a cuidados de salud, incluyendo poblaciones especiales tales como trabajadores agrícolas, residentes de viviendas públicas, y familias sin hogar.
- Programa del Centro de Salud:** Un programa federal que provee fondos y supervisa a los beneficiarios del Programa del Centro de Salud (centros de salud que reciben fondos de HRSA) al establecer requisitos del programa y estándares para la prestación de servicios.
- HRSA:** La Administración de Recursos y Servicios de Salud, una agencia del Departamento de Salud y Servicios Humanos de EEUU que sirve como la principal agencia federal para mejorar el acceso a los servicios de cuidados de salud para personas que no están aseguradas, aisladas o que son médicamente vulnerables.
- Salud Migrante:** Un ejemplo de salud comunitaria, se refiere al estudio de la salud y a la práctica de cuidados de salud de los trabajadores agrícolas como un todo.
- Ley de Salud del Migrante (Migrant Health Act):** Se refiere a la Ley de Servicio de Salud Pública (PHS), Sección 329, la cual entró en vigencia en 1962, y proveyó los fondos para responder a las necesidades de salud de los trabajadores agrícolas migrantes, y que hoy continua en vigencia bajo la ley PHS, Sección 330, conocida como la Ley de Consolidación del Centro de Salud.
- PHS 330:** Sección de la Ley de Servicio de Salud Pública que autoriza los fondos para los centros de salud.
- PHS 330g:** Sección de la Ley de Servicio de Salud Pública que autoriza los fondos para que los centros de salud provean servicios a los trabajadores agrícolas migratorios y de temporada.
- Comité de Dirección:** Un cuerpo de miembros establecido para que se dedique a planificar y proveer dirección a la organización, usualmente enfocado en una tarea específica o asunto en cuestión.

## Fuentes

- Centers for Disease Control and Prevention. [Hispanic or Latino Populations](#). Consultado en fecha 26/5/2014.
- Community Toolbox. *Chapter 14: Core Functions in Leadership, Section I: Learning how to be a community leader*. Consultado en fecha 23/8/2013.
- Kochanek KD, Xu J, Murphy SL, et al. [Deaths: Final Data for 2009](#). National Vital Statistics Reports, vol 60, no 3. Hyattsville, MD: National Center for Health Statistics. 2012.
- National Center for Farmworker Health. [Migrant Health Newsline. Vol 26, no. 6, Nov-Dec 2009](#).
- National Center for Farmworker Health (March 2013). [Farmworker Health Factsheet: Farmworker Occupational Health and Safety](#).
- National Center for Farmworker Health. [Migrant Health Newsline. Issue 2, 2013](#).
- U.S. Department of Health and Human Services. Health Resources and Services Administration, Bureau of Primary Health Care, [2012 Uniform Data System \(UDS\)](#).
- Management Sciences for Health. *Guide for Training Community Leaders to Improve Leadership and Management Practices*. 2008.
- U.S. Department of Health and Human Services. Health Resources and Services Administration, Bureau of Primary Health Care, Bethesda, MD. [Governing Board Handbook](#). 2000.
- U.S. Department of Health and Human Services. Health Resources and Services Administration, Bureau of Primary Health Care, Bethesda, MD. [Health Center Program Site Visit Guide](#), Fiscal Year 2014.
- U.S. Department of Health and Human Services. Health Resources and Services Administration, Bureau of Primary Health Care, Bethesda, MD. *Health Center Program Terminology Tip Sheet for NCA Publications*.
- U.S. Department of Health and Human Services. Health Resources and Services Administration, Bureau of Primary Health Care, Bethesda, MD. [Health Center Program Requirements](#).
- [Section 330 of the Public Health Service Act \(42 USCS § 254b\): Authorizing Legislation of the Health Center Program](#). Consultado en fecha 10/9/2013.
- U.S. Department of Health and Human Services. Health Resources and Services Administration, Bureau of Primary Health Care, Bethesda, MD. [Policy Information Notice 2014-01: Health Center Program Governance](#).

# Módulos del Entrenador



## Tomando el liderazgo en la salud del migrante:

Preparándose para ser miembro de la mesa directiva de un centro de salud

© 2000 Alan Pogue



Centro Nacional de Salud para los Trabajadores del Campo, © 2015  
(National Center for Farmworker Health)

# Lección I:

## Participación y liderazgo en la salud comunitaria

### **Nota al entrenador:**

Antes de empezar, asegúrese de tener preparado el siguiente equipo, útiles y materiales para la Lección I:

- Proyector LCD
- Computadora portátil
- Hojas de la presentación para los participantes
- Rotafolio y base para el rotafolio
- Hoja de rotafolio para el “Estacionamiento de preguntas” (“Question Parking Lot”)
- Marcadores en una variedad de colores
- Reloj para marcar el tiempo
- Etiquetas para los nombres

### **Instrucciones para el entrenador:**

- Dé la bienvenida a todos los participantes.
- Dígales a los participantes un poco sobre usted y por qué este entrenamiento es importante para usted. Por ejemplo: *Usted cree mucho en ayudar a la comunidad de los trabajadores del campo porque usted fue trabajador del campo.*
- Revise cosas básicas en la medida que sea necesario, tales como:
  - Tiempo que tomará la sesión
  - Estacionamiento
  - Baños
  - Preguntas
- Es muy importante que revise reglas básicas de grupo, tales como:
  - Evitar usar el teléfono celular (incluyendo mandar mensajes de texto).
  - Respetar a los demás.
  - Participar activamente.
- Dé etiquetas de nombre a los participantes para que puedan interactuar por su primer nombre.



- El Centro Nacional de Salud para los Trabajadores del Campo (National Center for Farmworker Health—NCFH, por sus siglas en inglés) está dedicado a mejorar las vidas de los trabajadores del campo, especialmente al mejorar el acceso de los trabajadores a servicios de salud con calidad.
- Una de las maneras de hacer esto es proveyendo asesoría (asistencia técnica), información, y entrenamiento a los centros de salud que sirven a las familias trabajadoras del campo.

### Propósito del entrenamiento

- NCFH ha desarrollado este entrenamiento para que los trabajadores agrícolas se sientan preparados y con capacidad para participar en el liderazgo de los centros de salud.
- A través de este entrenamiento podrán obtener el conocimiento y las destrezas necesarias para empezar este proceso.



- El propósito de este entrenamiento es que los trabajadores agrícolas, o sus representantes, se sientan preparados para participar en el liderazgo y la gobernación de centros de salud.
- Participar en el liderazgo quiere decir hacerse miembro del grupo directivo de un centro de salud, como lo es la mesa directiva, u otro tipo de comité o consejo de asesoría que pueda tener un centro de salud.
- Los centros de salud reciben dinero del gobierno de los Estados Unidos para servir a las familias agrícolas y a otros miembros de la comunidad. El gobierno requiere que los centros de salud cumplan ciertos requisitos si reciben estos fondos.
- Uno de esos requisitos es que más de la mitad (al menos el 51%) de los miembros de la mesa directiva del centro de salud sean representantes de los miembros de la comunidad que son servidos por el centro de salud. En el caso de los centros de salud migrantes, esto incluye a los trabajadores agrícolas (Requisito #18).
- Este entrenamiento tiene como meta el animar, preparar y empoderar a los trabajadores agrícolas para que tomen este rol de líderes en el centro de salud, y si es posible que se conviertan en miembros de la mesa directiva.
- A través de este entrenamiento también estamos ayudando a los centros de salud a cumplir con este requerimiento al incrementar el número de miembros comunitarios que están preparados e interesados en convertirse en miembro de la mesa directiva.

### Metas de aprendizaje del entrenamiento

A través de este entrenamiento usted aprenderá sobre:

- El liderazgo comunitario y las cualidades de un buen líder
- La salud comunitaria y por qué debe involucrarse
- La historia y el movimiento por la salud de migrantes, y qué servicios ofrecen los centros de salud
- El liderazgo y la gobernación de un centro de salud (la mesa directiva), cómo funciona, y por qué se necesita la representación de los trabajadores agrícolas
- Lo que significa ser miembro de la mesa directiva – los deberes, responsabilidades, y compromisos de un miembro de la mesa directiva
- Los pasos a seguir para convertirse en un miembro de la mesa directiva del centro de salud de su comunidad



- Usted aprenderá sobre varios temas importantes a través de esta serie de entrenamientos.
- Aprenderá sobre el liderazgo comunitario y las cualidades de un buen líder.
- Aprenderá sobre los asuntos de salud comunitaria y porque es importante involucrarse en la búsqueda de soluciones a estos asuntos para ayudar a su comunidad.
- Aprenderá acerca de la historia de la salud de migrantes, cómo el movimiento por la salud de migrantes condujo al programa federal de los Centro de Salud, y qué servicios proporcionan los centros de salud.
- Aprenderá sobre como funciona el liderazgo de un centro de salud y acerca de la necesidad de representación del trabajador agrícola en la mesa directiva.
- Aprenderá que quiere decir ser un miembro exitoso de una mesa—los deberes, responsabilidades y compromisos.
- Aprenderá sobre los pasos a seguir para convertirse en un miembro de la mesa directiva del centro de salud de su comunidad.
- Al final de este entrenamiento, usted estará listo para considerar con cuidado si quiere convertirse en miembro de la mesa directiva.

#### Lecciones del entrenamiento

- |              |   |
|--------------|---|
| Lección I:   | La participación y el liderazgo en la salud comunitaria |
| Lección II:  | Entendiendo la gobernación de un centro de salud        |
| Lección III: | Uniéndose a la mesa directiva de un centro de salud     |



Este entrenamiento va a ser presentado en tres lecciones:

- **Lección I** cubre lo que es la participación comunitaria y desarrollo de liderazgo. La lección le va a motivar a hacerse un líder comunitario al involucrarse en los asuntos de salud comunitaria. Usted se preguntará: ¿Qué impacto tendría su involucramiento como líder en usted, su familia y su comunidad?
- **Lección II** va a tratar más específicamente lo que quiere decir involucrarse en la gobernación de un centro de salud. Vamos a aprender sobre el Programa de los Centros de Salud y sobre el requisito de que los centros de salud incluyan miembros de la comunidad en sus mesas directivas. Usted se preguntará: ¿Qué impacto tendría su involucramiento como líder de un centro de salud en la calidad de los servicios de salud que se ofrecen?
- **Lección III** va a cerrar la serie de entrenamientos al discutir cómo tomar la decisión de hacerse miembro de la mesa directiva de su centro de salud. Vamos a platicar sobre los retos y las recompensas de servir en la mesa directiva, y cómo evaluar si usted está listo para involucrarse. Usted se preguntará: ¿Cuál es el próximo paso debo tomar para involucrarme más en el liderazgo de mi centro de salud?



- Vamos ahora a empezar con la primera lección de este entrenamiento, la cual se enfoca en el liderazgo comunitario y la salud comunitaria.

### Lección I - Metas de aprendizaje

- Al final de esta primera lección usted podrá:
- Explicar lo que quiere decir para usted la participación comunitaria y el liderazgo
- Identificar los tipos de oportunidades de liderazgo y las cualidades claves del liderazgo
- Dar ejemplos de los problemas de salud en la comunidad hispana/latina y en la comunidad de trabajadores agrícolas
- Reconocer su rol en el mejoramiento de la salud comunitaria
- Describir cómo el involucrarse con un centro de salud le convierte en un líder comunitario

### Nota al entrenador:

A lo largo de este entrenamiento, se mencionan los términos “latinos” o “hispanos”. Nos referimos al grupo de personas en Estados Unidos provenientes de países Latinoamericanos. Para propósitos de este currículo los dos términos son intercambiables y se usan los dos en el texto (latino/hispano). Verifique con sus participantes a ver si tienen preferencia. Algunas personas tienen sentimientos fuertes sobre cual termino se debe usar.



- Esto es lo que usted va a aprender en esta primera lección. Al finalizar, usted podrá:
- explicar en sus propias palabras que es la participación y liderazgo comunitario,
- identificar los tipos de oportunidades de liderazgo y las cualidades claves del liderazgo,
- dar ejemplos de los problemas de salud en la comunidad hispana/latina y en la comunidad de trabajadores agrícolas,
- reconocer su rol en el mejoramiento de la salud comunitaria, y
- describir cómo el involucrarse con un centro de salud le convierte en un líder comunitario.
- La lección comienza explicando porqué la participación y el liderazgo comunitario es una de las cosas más importantes que usted puede hacer por sí mismo y por aquellos que le rodean.
- Luego la lección explica las diferentes maneras en que usted puede ser líder en su comunidad y hacer una diferencia.

### Definiendo una comunidad

- Una comunidad es simplemente un grupo de personas que comparten algunas cosas o ideas en común, tales como:
  - Ubicación, vecindario
  - Etnicidad, raza, idioma, nacionalidad
  - Intereses, actividades
  - Creencias, valores
  - Rol, título, trabajo
  - Experiencias de vida

• ¿Qué quiere decir para usted la palabra "comunidad"?

- Comparta algo sobre usted...

Yo soy \_\_\_\_\_

Me gusta \_\_\_\_\_

### Nota al entrenador:

Cuando haga preguntas, recuerde enfocarse en la discusión. El currículo provee ejemplos de posibles respuestas, pero asegúrese de dar a los participantes suficiente tiempo y anímelos a que den sus propias respuestas. Si usted usa los ejemplos, por favor utilice solo los que sean relevantes para la comunidad en la que usted está. Use otros ejemplos si los que se proveen no son adecuados.



- Empecemos hablando de lo que significa "comunidad".
- Una comunidad es un grupo de personas que comparten algunas cosas o ideas en común, tal como las creencias y prácticas, actividades, valores compartidos, un tipo de trabajo, o que viven en la misma vecindad.
- Hay muchas características que las personas pueden tener en común que pueden crear una comunidad.



### Haga las preguntas en la diapositiva y discuta:

Ejemplos:

Yo soy....

- mamá o un papá
- vecino de mi comunidad
- trabajador del campo
- miembro de la iglesia católica

Me gusta....

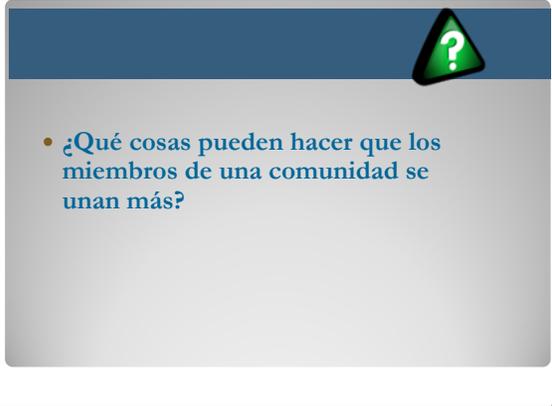
- jugar el fútbol



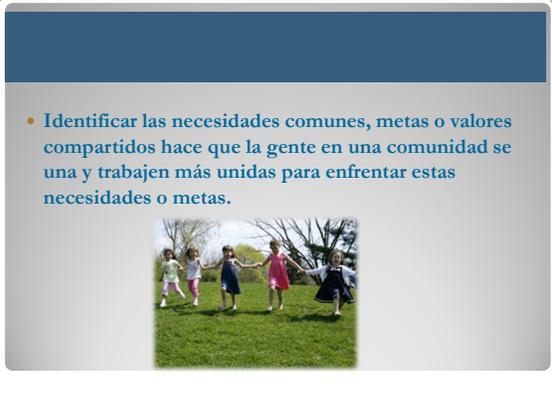
Escriba las respuestas de los participantes en el papel del rotafolio y discuta cómo cada una de esas respuestas representa una comunidad de la que ellos son parte.



- La lista que acabamos de hacer representa las comunidades de las que ustedes son parte. Como pueden ver, es posible ser parte de más de una comunidad.



• ¿Qué cosas pueden hacer que los miembros de una comunidad se unan más?



• Identificar las necesidades comunes, metas o valores compartidos hace que la gente en una comunidad se una y trabajen más unidas para enfrentar estas necesidades o metas.



- Hay muchas cosas que pueden unir al grupo de personas que forman una comunidad, unan tal como se lista en la diapositiva.



**Haga las preguntas en la diapositiva y discuta:**

*Ejemplos:*

- *Los vecinos tienen que empezar a conversar sobre un problema que tienen en su cuadra.*
- *Un grupo de personas se da cuenta de que todos quieren perder peso, así que empiezan a hacer ejercicio juntos.*



- Los miembros de una comunidad comienzan a interactuar y crean un lazo más cercano entre sí cuando hay una necesidad en común, una meta en común, un interés en común o un valor compartido.
- Al identificar estas necesidades y deseos en común las personas animan a otras a involucrarse y a trabajar juntos para cambiar o mejorar algo, y hacer una diferencia. Como resultado, la participación comunitaria se hace más común.

### Participación comunitaria

- La participación de todos los miembros es clave para el desarrollo de una comunidad más exitosa.
- La “participación” es:
  - Cuando las personas ven una necesidad y se organizan y trabajan juntos para hacer frente a esta necesidad.
  - Cuando las personas expresan sus opiniones y necesidades a los líderes de la comunidad.



### Punto clave



La participación activa de todos los miembros de una comunidad tiene el poder de hacer que una comunidad sea mejor y más exitosa para todos los que viven en ella. Se puede lograr más cuando los miembros de una comunidad unen sus esfuerzos.



**Punto Clave:** La participación comunitaria tiene el poder de hacer que una comunidad sea mejor y más exitosa para todos los que viven en ella.



- La participación comunitaria es crítica para el éxito de una comunidad.
- Las comunidades que involucran a sus ciudadanos y a sus socios son capaces de lograr resultados más positivos con menos recursos.
- Imaginemos que hay una comunidad que quiere construir un centro juvenil en el vecindario pero que la ciudad no le puede dar todo el dinero que necesita para hacer esto. Un ejemplo de participación comunitaria es cuando un grupo de personas dedicadas a que esto se logre se organiza y trabajan juntos para hacer actividades de recolección de fondos.
- La participación comunitaria también lleva a una mejor calidad de desarrollo comunitario.
- Por ejemplo, cuando las personas expresan sus opiniones y se involucran en los asuntos de la comunidad, es más probable que los líderes comunitarios entiendan el punto de vista de otras personas y que empiecen a tomar decisiones que beneficien a más personas en la comunidad.
- Así que, mientras más involucrada estén las personas en los problemas que afectan a la comunidad en general, mejor comunidad tendrán en el futuro.



- ¿Cuáles son algunos ejemplos de participación comunitaria que usted ha visto o ha sido parte?
- ¿Cómo ayudó esta participación comunitaria a mejorar su comunidad?
- ¿Cuáles son algunas de las razones que le hicieron involucrarse en estas actividades comunitarias?



### Haga las preguntas en la diapositiva y discuta:

*Ejemplos de participación comunitaria:*

- *Actividades de vigilancia del vecindario*
- *Voluntariado en el festival de la comunidad*
- *Ayudar a organizar el banco de alimentos de la iglesia*



*Escriba notas en el rota folio resumiendo los ejemplos de participación mencionados. También escriba notas resumiendo las razones que se mencionen.*



- La gente tienen muchas y distintas razones para mantenerse activos e involucrados con la comunidad.
- Algunas veces es porque hay una necesidad de dinero o servicios. Algunas veces están ayudando a personas que tienen necesidad. O puede ser que una crisis haga que la gente se una.
- Ahora vamos a ver algunos ejemplos de las distintas maneras en que las personas se involucran en la comunidad.

### Ejemplos de participación comunitaria



#### Voluntariado

Los voluntarios dan libremente su tiempo, esfuerzo y talento para ayudar en una necesidad o apoyar una causa en la comunidad.

- ¿Cuáles son algunas de las organizaciones o proyectos en los que usted ha sido voluntario(a)?



- Una manera de participar o ayudar en la comunidad es a través del voluntariado.
- Los voluntarios son las personas que hacen que los programas o proyectos comunitarios sean más exitosos al ofrecer gratuitamente su tiempo, esfuerzo y talentos.
- Muchos de los esfuerzos comunitarios no sucederían si la gente no se ofreciera como voluntarios porque costaría mucho pagarle a todas las personas involucradas para que hagan lo que están haciendo.



#### Haga las preguntas en la diapositiva y discuta:

*Ejemplos:*

- *Ayudar a limpiar el edificio de la iglesia.*
- *Hacer comidas para los ancianos.*
- *Donar alimentos o ayudar a organizar el banco de alimentos.*
- *Ayudar a la maestra de mi hijo hacer fotocopias*



*Use el rotafolio para anotar algunas de las cosas mencionadas.*

### Ser voluntario

- Lugares donde puede ser voluntario:
  - Organizaciones comunitarias
  - Organizaciones religiosas
  - Agencias públicas
  - Programas comunitarios
  - Eventos comunitarios
- Largo plazo v. corto plazo



- Ser voluntario es una de las maneras más fáciles de involucrarse en su comunidad porque hay tantas opciones y maneras de hacerlo.
- Como podemos ver en los ejemplos que se mencionaron, hay oportunidades de voluntariado con:
  - organizaciones comunitarias— iglesias, agencias de servicios sociales, YMCA
  - agencias públicas—escuelas, parques de la ciudad, oficinas del gobierno de la ciudad
  - programas comunitarios—deportes, programas para después de la escuela
  - eventos comunitarios—festivales de vecindarios, maratones para recolectar fondos
- El voluntariado puede hacerse a largo plazo o a corto plazo. Largo plazo quiere decir que usted va a trabajar de voluntario en el mismo programa o proyecto por un período de tiempo (varias semanas, meses o años.) Trabajar como voluntario a corto plazo quiere decir que usted participa en algo que pasa una sola vez, quizás solo unas horas en un evento de un día.
- En cualquiera de los casos, el voluntariado es muy valioso para la comunidad porque más proyectos se pueden hacer y más servicios se pueden proveer con menos dinero.



- ¿Cómo se beneficiaron estas organizaciones/programas cuando usted trabajó como voluntario(a)?
- ¿Qué ganó usted al ser voluntario(a)?

### Beneficios de ser voluntario

- Le da la oportunidad de cambiar vidas, incluyendo la suya propia
- Le hace sentirse importante y necesario(a)
- Le conduce a aprender nuevas destrezas y habilidades
- Le da la oportunidad de conocer personas nuevas y desarrollar relaciones importantes en la comunidad



**Refiérase a los ejemplos de voluntariado que se mencionaron (en el rotafolio), y luego haga las preguntas en la diapositiva y discuta.**



- Además de los beneficios que el voluntariado trae a la comunidad, también hay beneficios para el voluntario.
- Algunos de los beneficios del voluntariado son que:
  - Ser voluntario le da la oportunidad de cambiar vidas incluyendo la suya
  - Ser voluntario le hace sentirse importante y necesario
  - Al ser voluntario aprende nuevas destrezas y habilidades.
  - Ser voluntario le da la oportunidad de conocer personas nuevas y desarrollar relaciones importantes en la comunidad

### Ejemplos de participación comunitaria



#### Ser Mentor

Un mentor es alguien de respeto que puede dar orientación y que se involucra profundamente en la vida de otra persona.

- ¿Alguien me puede dar un ejemplo de lo que un mentor hace?



- Otra manera de involucrarse en su comunidad es convirtiéndose en un mentor.
- Un mentor es alguien de respeto que puede dar orientación y que se involucra profundamente en la vida de otra persona.
- Un mentor da asesoría, hace el papel de consejero y provee asistencia cuando se necesita. Un mentor sirve como modelo a seguir y como ejemplo.
- A la persona que tiene un mentor se le llama pupilo.



#### Haga las preguntas en la diapositiva y discuta:

##### Ejemplos:

- *Guiar a una persona en su comunidad para que siga en la escuela y logre objetivos de educación superior.*
- *Compartir sus experiencias y destrezas con alguien que está empezando nuevo en su mismo trabajo, para que aprenda de usted.*
- *Ayudar a alguien en algún momento difícil en su vida, al compartir cómo usted lidió con una situación similar.*



- ¿Alguna vez ha tenido un mentor ?
- ¿Ha sido mentor de alguna otra persona?
- ¿Cómo influyó su vida esta relación?
- ¿Cómo influyó la vida de la otra persona esta relación?

### Beneficios de ser mentor

- Influir significativamente la vida de otra persona de manera positiva. Esta relación lleva a un resultado positivo para toda la comunidad en la medida que las personas tomen decisiones mejores y mas saludables en sus vidas.
- Si se involucra con líderes que se están formando en la comunidad, el mentor puede tener aún mayor impacto. Al proveer orientación y liderazgo a los líderes del futuro, están proveyendo liderazgo a toda la comunidad.
- Aumenta su sentido de auto-confianza, auto-estima, y realización personal al ver las contribuciones que esta haciendo en aquellos que le rodean.



### Haga las preguntas en la diapositiva y discuta.



- Un mentor puede influenciar significativamente la vida de otra persona de una manera positiva.
- Esto va a tener un resultado positivo para toda la comunidad en la medida que las personas tomen decisiones mejores y más saludables en sus vidas.
- Los mentores pueden tener un impacto mayor si se involucran con líderes que se están formando. Al proveer guía y liderazgo a los líderes del futuro, están proveyendo liderazgo a toda la comunidad.
- Servir de mentor también tiene beneficios personales. Es una excelente forma de aumentar su sentido de auto-confianza, auto-estima, y realización personal al ver las contribuciones que está haciendo en aquellos que le rodean.

### Ejemplos de participación comunitaria

#### Representante comunitario

Un representante comunitario (o defensor) es alguien que habla en representación de una persona o grupo para asegurar que sus derechos y necesidades son reconocidos.

- ¿Alguien puede nombrar algunos defensores o representantes comunitarios famosos de la historia?



#### Nota al entrenador:

Cualquiera de los dos términos (“defensor” o “representante”) están correctos. Pregúntele a sus participantes cuál termino les hace mas sentido o prefieren usar.



- Una tercera forma de participar o de involucrarse en los asuntos de la comunidad es volviéndose “defensor” o “representante” comunitario.
- Un defensor/representante comunitario es alguien que habla en representación de una persona o grupo para asegurar que sus derechos y necesidades son reconocidos.



**Haga las preguntas en la diapositiva.**



- Dolores Huerta y Cesar Chávez son dos ejemplos de defensores/representantes comunitarios, específicamente de los trabajadores agrícolas. Juntos fundaron la organización que se convertiría en la United Farmworkers of America. Como líderes, defensores y representantes se aseguraron de que las voces de los trabajadores agrícolas se oyeran y sus derechos fueran respetados.
- Un defensor/representante no necesariamente tiene que ser miembro de la comunidad, pero decide involucrarse para apoyar y defender los derechos de las personas en esa comunidad.
- Sin embargo, usualmente es mas eficaz cuando el defensor/representante es miembro directo de la comunidad.



- ¿De qué manera puede una persona ser representante o actuar en la defensa de otros?
- ¿Cómo puede la defensa y representación de los derechos llevar a mejoras en toda la comunidad?

#### Ejemplo de representación comunitaria



Un padre como representante comunitario

#### Haga las preguntas en la diapositiva y discuta:

*Ejemplos:*

- *Dando información valiosa que ayude a otra persona a defenderse o a acceder a un servicio*
- *Hablando con líderes políticos sobre las necesidades de otra persona o grupo*



- Veamos un ejemplo:
  - El padre de una niña que se cayó y rompió el tobillo en los escalones de entrada a la escuela escribió una carta a la dirección escolar pidiendo que arreglaran el escalón agrietado que hizo que su hija se cayera.
  - No era la primera vez que alguien se lastimaba en estos escalones y estaban muy deteriorados.
  - Primero no le hicieron caso, pero el padre insistió, escribiendo cartas y correos electrónicos, llamando y visitando la dirección escolar, y luego a líderes comunitarios y a la prensa.
  - También hablo con otros padres y los involucré para que llamaran, escribieran y exigieran una acción de parte de la administración. Finalmente la escuela arregló los escalones y ahora todos los estudiantes y el personal que suben y bajan esos escalones todos los días, se benefician de la acción de defensa que hizo este padre.

### Otros ejemplos de representación comunitaria

- Organizar una campaña para escribir cartas al gobierno para el mejoramiento de la comunidad
- Establecer reuniones con líderes locales para discutir asuntos de protección de los trabajadores agrícolas
- Traer representantes de organizaciones que proporcionan información importante para los trabajadores agrícolas, sobre temas como la salud, la educación, los derechos legales, etc.

### Punto clave



Hay muchas maneras de involucrarse con su comunidad. La participación comunitaria es esencial para el desarrollo de comunidades saludables y exitosas, pero como hemos visto, también tiene beneficios importantes para el individuo.



- Veamos otros ejemplos de defensa comunitaria que están mas relacionados a los trabajadores agrícolas:
  - Organizar una campaña para escribir cartas al gobierno para el mejoramiento de la comunidad
  - Establecer reuniones con líderes locales para discutir asuntos de protección para los trabajadores agrícolas
  - Traer representantes de organizaciones que proveen información importante a los trabajadores, sobre temas como salud, educación, derechos legales, etc.



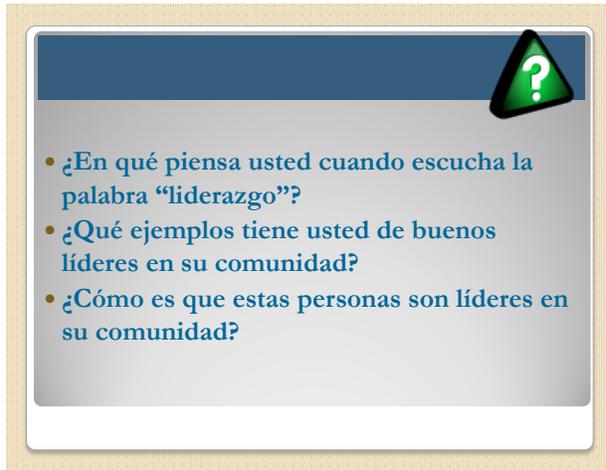
**Punto Clave:** Hay muchas maneras de involucrarse con su comunidad. La participación comunitaria es esencial para el desarrollo de comunidades saludables y exitosas, pero como hemos visto, también tiene beneficios importantes para el individuo.

### Liderazgo comunitario

- Es fácil ver por qué las personas que participan activamente en su comunidad a menudo se convierten en líderes de sus comunidades.
- Los líderes comunitarios tienen la capacidad de cambiar la conducta o las opiniones de la gente, unir a la gente por una causa común, y mejorar los servicios que el gobierno y otras organizaciones ofrecen a su comunidad.



- Ahora que hemos visto varias maneras en que las personas participan activamente en mejorar sus comunidades, es fácil ver por qué estas personas a menudo se convierten en **líderes** de sus comunidades.
- Los líderes comunitarios tienen la habilidad de cambiar la conducta o las opiniones de las personas, unir a la gente por una causa común, y mejorar los servicios que el gobierno y otras organizaciones proveen a su comunidad.
- Ahora vamos a explorar buenos ejemplos de liderazgo comunitario y las características y cualidades únicas de los líderes.
- Liderazgo puede significar diferentes cosas para diferentes personas. Veamos lo que liderazgo significa para usted.



- ¿En qué piensa usted cuando escucha la palabra “liderazgo”?
- ¿Qué ejemplos tiene usted de buenos líderes en su comunidad?
- ¿Cómo es que estas personas son líderes en su comunidad?



- Liderazgo puede significar diferentes cosas para diferentes personas. Vamos a ver lo que liderazgo significa para usted.



### Haga las preguntas en la diapositiva y discuta:

#### Ejemplos de líderes:

- *Muchas madres y abuelas son líderes porque ellas toman acción cuando sus hijos necesitan algo.*
- *Los directores escolares son líderes comunitarios porque ellos pueden alcanzar a muchas familias con información importante en caso de una crisis.*
- *Un pastor o un padre puede ser un líder comunitario cuando organiza a los miembros de su iglesia para que hagan acciones de defensa en contra de alguna injusticia.*



*Escriba las ideas de los participantes sobre el liderazgo.*



- En general, usted es un líder comunitario si las personas le ven como alguien a quien ellos pueden acudir por ayuda o que pueda defenderles.
- Los líderes pueden lograr que ocurran las cosas que el grupo quiere. ¡Los líderes hacen una gran diferencia!



- Ahora vamos a ver un ejemplo de un líder comunitario.
- ¿Cuántos de ustedes conocen a alguna “promotora de salud” o trabajador de salud comunitario? Los promotores pueden ser un gran ejemplo de líderes comunitarios.
- Les voy a mostrar un corto video clip de una promotora explicando lo que ella hace en la comunidad.
- Quiero que pongan atención y busquen aquellas cualidades que hacen de esta promotora una buena trabajadora de salud comunitaria y un buen líder.



**MUESTRE EL VIDEO  
CLIP AHORA :**

**“La Voz Latina”**



- ¿Qué diferencia hizo esta promotora en su comunidad?
- ¿Que cualidades pudo observar en esta persona que usted cree le hacen una líder?

**Punto clave** 

Usted no necesita un título o posición de liderazgo oficial para tener cualidades de liderazgo y poder ser un buen líder comunitario



**Punto Clave:** Usted no necesita un título o posición de liderazgo oficial para tener cualidades de liderazgo y poder ser un buen líder comunitario.

 **Haga las preguntas en la diapositiva y discuta.**



*Anote las cualidades que los participantes mencionan en el rotafolio.*



- Para muchas personas, los promotores de salud son líderes porque hacen todo lo que pueden para ayudar a la gente a entender como cuidarse la salud.
- Muchos promotores de salud empiezan como voluntarios en los centros de salud o como defensores de las personas que necesitan ayuda para sus necesidades de salud. Con el tiempo, ellos toman un rol más formal al entrenarse como Trabajador Comunitario de Salud.

### Cualidades de liderazgo

Buenos líderes tienen las siguientes cualidades:

- Son honestos
- Se preocupan por los demás y buscan entender al prójimo
- Demuestran pasión por lo que les importa y saben inspirar a otros
- Tienen una visión para el futuro
- Tienen capacidad para planificar y lograr metas que se proponen

- ¿Alguien podría compartirnos sobre algún líder que usted conoce que demuestra cualquiera de estas cualidades?
- ¿Qué otras cualidades piensa usted que son importantes?

### Punto clave

Al mostrar cualidades de liderazgo, las personas le seguirán y le respetarán a usted independientemente de su título o posición, dinero o nivel de educación.



**Punto Clave:** Al mostrar cualidades de liderazgo, las personas le seguirán y le respetarán a usted independientemente de su título o posición, dinero o nivel de educación.



- Los expertos en liderazgo nos dicen que estas son algunas de las cualidades que hace de las personas grandes líderes:
- **Honestidad**—Los grandes líderes son honestos y admiten cuando están equivocados. Las personas confían en los líderes que pueden ser honestos consigo mismos y con aquellos que les rodean.
- **Empatía**—Los líderes buscan entender las necesidades de otras personas y se preocupan lo suficiente como para hacer algo al respecto.
- **Pasión**— Los líderes son inspiradores y apasionados en cuanto a lo que ellos creen. A cambio, ellos inspiran y motivan a quienes les rodean a tomar acción.
- **Visión del Futuro**— Los líderes tienen una visión para el futuro. Los líderes están pensando hacia dónde van y cómo llegar allí. Ellos pueden compartir su visión y hacer que otros la vean.
- **Capacidad**—Los líderes muestran lo competente que son cuando pueden lograr lo que se proponen hacer. Son competentes al tomar acciones que son buenas para todos.



**Haga las preguntas en la diapositiva y discuta.**

### Actividad de grupo



- Piense en su comunidad. Identifique una cosa en la que a usted le gustaría trabajar para mejorar.
- Hable con otros en su grupo y listen todas las ideas.
- Seleccionen una cosa de la lista—el grupo debe estar de acuerdo que esta sería la cosa más importante por donde empezar.

### Actividad de grupo



- Ahora imagine que están buscando a la mejor persona en su comunidad para ser líder de este proyecto.
- *¿Qué cualidades o características buscaría en esta persona?*
- Hablen en su grupo y listen las ideas de cada persona en el grupo.

### Actividad de grupo



- Escoja a una persona (vocero) del grupo para reportar lo que han escrito en el papel.

### Nota al entrenador:

Siéntase en libertad de modificar esta actividad para satisfacer las necesidades de sus participantes o sus limitaciones de tiempo.



- Ahora participaremos en una actividad de grupo para demostrar cómo los líderes hacen una diferencia en sus comunidades.



### Actividad 1

- Instruya a todos que se formen en grupos de tres a cinco personas.
- Distribuya un papel de rotafolio a cada grupo para anotar sus respuestas a las preguntas que se listan en la diapositiva.
- Dele a los participantes las siguientes instrucciones (reserve **20 minutos** para que trabajen en grupos pequeños).
- Discuta las respuestas de cada grupo con los participantes.
  - Pregunte cómo el ejercicio les hace pensar sobre lo que conlleva ser un líder eficaz.

### ¡Usted puede hacer la diferencia!

- Como líder de la comunidad, usted puede guiar la dirección en que se mueve su comunidad y hacer cambios en como funcionan las cosas en su comunidad.
- Un asunto importante en que usted puede involucrarse es en la “salud comunitaria”.



- ¿Alguien me puede decir que quiere decir “salud comunitaria”?



- Hasta ahora hemos aprendido que hay muchas oportunidades para participar e involucrarse en asuntos para mejorar la comunidad, y que a través de la participación comunitaria usted se puede volver en líder en la comunidad.
- Al hacerse un líder, usted puede guiar la dirección en que se mueve su comunidad, y hacer cambios en cómo funcionan las cosas en su comunidad.
- **En la próxima parte de esta lección,** estaremos hablando de la salud **comunitaria** como un asunto específico de la comunidad en el que usted se puede involucrar y convertirse en líder para lograr una gran diferencia.
- Veremos un ejemplo de salud comunitaria para entender mejor este concepto.
- Los ejemplos que vamos a ver son de dos comunidades:
  - la comunidad hispana/atina en general, y luego más específicamente,
  - la comunidad hispana/latina de trabajadores agrícolas



**Haga las preguntas en la diapositiva y discuta.**

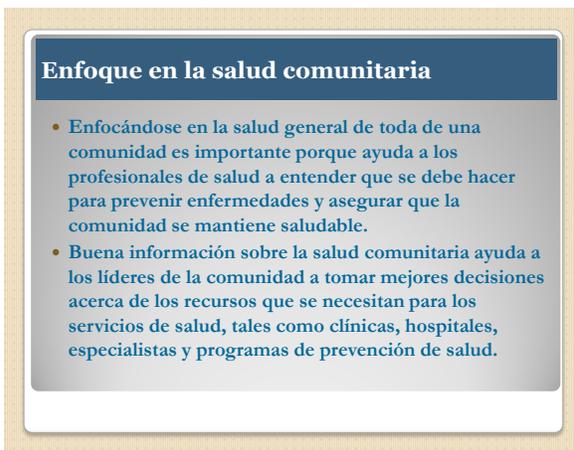
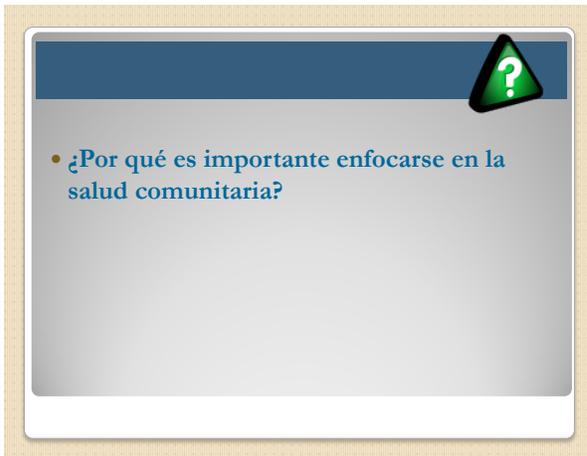
### Definiendo salud comunitaria



La salud comunitaria se refiere a la imagen de salud de toda la comunidad— cómo está la salud de la comunidad en general.



- La salud comunitaria se refiere a la “imagen” de salud de la comunidad— cómo se ve la salud de esa comunidad en general. Esta imagen de salud cambia de acuerdo a las condiciones que afectan a esa comunidad.
- Por ejemplo, cuando usted va manejando por un vecindario, usted puede hacerse una imagen de la salud de esa comunidad dependiendo de lo que ve. Si ve personas caminando y haciendo ejercicio y niños jugando activamente en el parque, va a pensar que esa comunidad en general es bastante saludable. Pensaría muy diferente si viera jóvenes tomando bebidas alcohólicas en la esquina, o todos los niños metidos adentro viendo televisión, o si los únicos lugares de comer son restaurantes de comida rápida.
- Así mismo, los profesionales de la salud pública monitorean algunos datos, o indicadores, importantes sobre la salud de grupos específicos, tal como la población latina o afro-americana, para determinar cómo se ve la salud de estos grupos. Ellos monitorean indicadores tales como la calidad del ambiente donde esta la comunidad, el tipo de trabajo que la mayoría de las personas hacen en esa comunidad, y el acceso a servicios de salud que hay disponible.



### Haga las preguntas en la diapositiva y discuta.



Resuma las respuestas en el rotafolio.



- Enfocarse en la salud general de toda una comunidad es importante porque ayuda a los profesionales de salud a entender qué se debe hacer para prevenir enfermedades y asegurar que la comunidad se mantiene saludable.
- Por ejemplo, muchos programas existen para promover un estilo de vida más saludable, como programas de ejercicios o programas de concientización sobre el corazón, que puedan prevenir enfermedades como la diabetes y las enfermedades del corazón.
- También, con buena información sobre la salud comunitaria, los líderes de la comunidad pueden tomar mejores decisiones sobre los recursos que se necesitan para los servicios de salud, tales como clínicas, hospitales, especialistas, y programas de prevención de salud (como el de los promotores de salud).
- Las generaciones futuras se benefician al enfocarse en la salud comunitaria y la prevención. Por ejemplo, en la medida en que las mujeres embarazadas empiecen a desarrollar prácticas prenatales más saludables, como tomar vitaminas prenatales y mantenerse activas durante el embarazo, sus bebés nacerán más saludables y tendrán más posibilidades de un desarrollo mas saludable.

### Salud del hispano/latino

• Principales causas de muerte en la población hispana/latina de los Estados Unidos, 2010

- Cáncer
- Enfermedades del corazón
- Accidentes
- Derrame cerebral
- Diabetes



- ¿Qué tan saludable cree usted que es su comunidad?
- Mencione algunos de los problemas de salud que usted ve en su comunidad.

### Nota al entrenador:

Asegúrese de actualizar los datos proporcionados en esta sección, según sea necesario.

Fuente: National Vital Statistics Reports, Vol. 62, No. 6, December 20, 2013, Table 2, Page 55. [http://www.cdc.gov/nchs/data/nvsr/nvsr62/nvsr62\\_06.pdf](http://www.cdc.gov/nchs/data/nvsr/nvsr62/nvsr62_06.pdf)



- Una manera de medir la salud comunitaria es mirando la causa principal de muerte entre los miembros de esa comunidad o grupo poblacional.
- En la diapositiva, usted ve las cinco causas más comunes de muertes para los hispanos/latinos en los Estados Unidos en el 2010: cáncer, enfermedades del corazón, accidentes, derrame cerebral, y diabetes.
- La diabetes es un ejemplo de un problema serio para la comunidad hispana/latina en el que muchos profesionales de la salud se enfocan porque es la causa de muchas otras enfermedades y problemas de salud. Las personas con diabetes tienen más posibilidades de tener un ataque al corazón, derrame cerebral, amputaciones, problemas en los riñones, y hasta ceguera. Así que si podemos hacer algo para eliminar o reducir la diabetes entre los miembros de la población hispana/latina, tenemos la posibilidad de mejorar la salud en general de esta comunidad.



**Haga las preguntas en la diapositiva y discuta.**



*Pida a un participante voluntario que le ayude a tomar notas en el rotafolio de los problemas de salud mencionados.*

### Salud del hispano/latino

- Otros problemas de salud mas comunes entre hispanos/latinos:
  - Asma
  - Obesidad
  - Chagas
  - VIH/SIDA
  - Embarazo juvenil
  - Fumar y el consumo de tabaco
  - Mortalidad Infantil



### Punto clave



Es importante saber acerca de los problemas de salud más comunes en su comunidad y sus posibles causas. Es la única manera de saber qué cambios hacer para mejorar la salud de la comunidad.



**Punto Clave:** Es importante informarse sobre los problemas de salud mas comunes en su comunidad y sus posibles causas. Es la única manera de saber qué cambios hacer para mejorar la salud de la comunidad.

Fuente: <http://www.cdc.gov/minorityhealth/populations/REMP/hispanic.html>



- Otra manera de examinar la salud comunitaria es mirando cuan prevalente es algún problema de salud entre los miembros de una comunidad.
- Esto nos dice de nuevas enfermedades o condiciones que estén aumentando en esta comunidad. Estas pueden ser diferentes de la causa principal de muerte, y usualmente son más prevalentes en las generaciones jóvenes.
- Por ejemplo, datos recientes muestran que otros problemas de salud principales entre hispanos/latinos en los Estados Unidos son: asma, obesidad, Chagas, VIH/SIDA, embarazo juvenil, fumar y el consumo de tabaco, y mortalidad infantil.



- Ahora vamos a hablar sobre las condiciones que pueden afectar a una comunidad y llevar a muchos de estos problemas de salud.
- Lo bueno es que usualmente podemos identificar estas condiciones y hacer algo al respecto de ellas para mejorar la salud de toda la comunidad.

### Condiciones que pueden afectar la salud comunitaria

- Ambientales
- Socioeconómicas
- Estilo de vida
- Acceso a los servicios de salud



• ¿Qué condiciones o situaciones están causando problemas de salud en su comunidad?

- Favor de compartir



- En la diapositiva pueden ver algunas de estas condiciones:
- **Ambientales**—Si una comunidad tiene mucha contaminación debido a las industrias cercanas, entonces se verán problemas con el asma o ciertos cánceres.
- **Socioeconómicos**—Condiciones como la pobreza, bajos niveles de educación, o viviendas inadecuadas, pueden afectar la salud de muchas formas. Por ejemplo, cuando muchas personas están viviendo juntas en una casa, puede haber una mayor incidencia de enfermedades contagiosas entre las personas en ese hogar.
- **Estilo de vida**—Prácticas relacionadas a los hábitos alimenticios, niveles de actividad física, trabajo y relajación, etc. Por ejemplo, ya que muchas personas llevan una vida mucho más sedentaria que antes por el uso de vehículos más que el caminar, y las opciones de entretenimiento pasivas (como el ver TV) en vez de recreación al aire libre, la obesidad se ha convertido en un problema muy común que lleva a muchos problemas de salud.
- **Acceso a los servicios de salud**—Bien sea servicios preventivos y de cuidados primarios, cuidados especiales, o cuidados de emergencia, cuando los miembros de una comunidad no tienen acceso a proveedores de salud, el estado de salud



**Haga las preguntas en la diapositiva y discuta.**

Ejemplo de cómo involucrarse en la salud comunitaria



Video clip:  
“Creando un Parque Urbano en  
Santa Ana, CA”

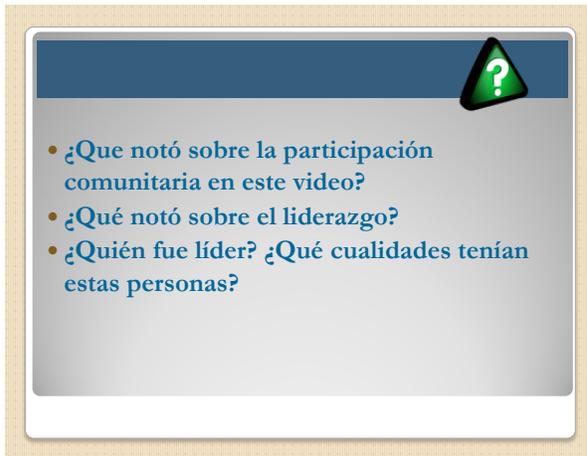


- Así que ahora hablemos sobre la obesidad, un problema de salud que está afectando a la comunidad hispana/latina, y qué se puede hacer para tratar este problema.
- Una comunidad en Santa Ana, California, decidió tratar este problema organizándose juntos para convertir un lote vacío en un parque para que así los niños y otros miembros de la comunidad tuvieran un lugar seguro donde hacer ejercicios.
- Estos miembros de la comunidad pudieron lograr esto al hablar con otros miembros de la comunidad que podían ayudar a construir este parque.
- Un grupo de madres hicieron volantes para distribuir en los vecindarios animando a las personas a involucrarse en convencer a los oficiales de la ciudad a que aprobaran los planes para el parque.
- Veamos un corto video sobre esta comunidad.



**MUESTRE el video clip:**

**“Creando un parque urbano en  
Santa Ana, CA”**



- ¿Que notó sobre la participación comunitaria en este video?
- ¿Qué notó sobre el liderazgo?
- ¿Quién fue líder? ¿Qué cualidades tenían estas personas?



**Después del video, haga las preguntas en la diapositiva y discuta.**



*Resuma las respuestas en el rotafolio.*



- Este video nos muestra un ejemplo de cómo se puede hacer una diferencia en un asunto de salud comunitario, sea como individuo o como parte de un grupo.
- Ahora vamos a ver una población que representa solo parte de la comunidad hispana/latina pero tiene su propia “imagen de salud” con características únicas. Estamos hablando de la población latina de trabajadores agrícolas.



- ¿Cuántos de ustedes aquí...
  - son trabajadores agrícolas actualmente?
  - han sido trabajadores agrícolas en algún momento?
  - son miembros de familia de un trabajador agrícola?

### Salud del trabajador agrícola

- Mientras que los trabajadores agrícolas comparten algunas de las condiciones de salud y preocupaciones que hemos discutido para la población hispana/latina, los trabajadores agrícolas tienen otras necesidades de salud únicas, debido a las difíciles condiciones de su trabajo.
- A menudo, la frecuencia o la intensidad de un problema de salud es mayor en la población de trabajadores agrícolas que en la población general hispano/latino debido a la falta de acceso a cuidado médico, la pobreza extrema y la naturaleza migratoria del trabajo.



### Haga las preguntas en la diapositiva y discuta.



- Mientras que los trabajadores agrícolas que son hispanos/latinos comparten algunas de las condiciones y preocupaciones de salud que hemos discutido para la población hispana/latina en general, los trabajadores agrícolas tienen otras necesidades de salud que son únicas debido a la naturaleza y a las condiciones del trabajo de campo.
- A menudo la frecuencia o intensidad de un problema de salud es mayor en la población de trabajadores agrícolas que en la población hispana/latina en general debido a muchos factores.
- La falta de acceso a los cuidados de salud y la naturaleza migratoria de su trabajo empeora los problemas de salud o crea nuevos problemas de salud que no son tan comunes para la población hispana/latina en general.



- ¿Cuáles son algunas de las *condiciones* únicas que afectan negativamente la salud del trabajador agrícola?
- ¿Cuáles son los *problemas de salud* más grandes que usted ha visto entre los trabajadores agrícolas, o que usted ha vivido como trabajador agrícola?



### Haga las preguntas en la diapositiva y discuta.

#### Ejemplos de **condiciones**:

- *Tener que trabajar en el campo donde hay contaminación de los pesticidas.*
- *El ser trabajador migratorio significa que hay mucha interrupción en el cuidado médico—no se puede seguir viendo al mismo doctor o yendo a la misma clínica cuando viene la temporada de la agricultura.*

#### Ejemplos de **problemas de salud**:

- *Alergias y problemas de la piel*
- *Deshidratación e insolación*
- *Dolores musculares y artritis*



*Haga una tabla en forma de T en el rota folio y liste las condiciones en el lado izquierdo y las preocupaciones/problemas de salud en el lado derecho.*

### Condiciones únicas que afectan la salud del trabajador agrícola

- Nivel bajo de educación y de alfabetización
- Pobreza
- Viviendas inadecuadas
- Movilidad frecuente de una comunidad a otra
- Falta de higiene, falta de agua limpia y potable
- Exposición al calor y al sol
- Maquinaria y herramientas peligrosas
- Exposición a pesticidas y contaminantes
- Movimientos corporales repetidos y frecuentes
- Falta de beneficios por enfermedad, tales como tiempo libre para ir al médico o seguro médico

### Nota al entrenador:

Refiérase al rotafolio y confirme las condiciones de salud mencionadas por los participantes.

Fuente: National Center for Farmworker Health (March 2013). *Farmworker Health Factsheet: Farmworker Occupational Health and Safety*. Retrieved from <http://www.ncfh.org/docs/fs-Occ%20Health.pdf>



- Hay muchos problemas de salud diferentes que afectan a los trabajadores agrícolas debido a la naturaleza del trabajo que ellos hacen y a las condiciones en las que hacen su trabajo.
- En la diapositiva pueden ver un listado de algunas de estas condiciones comunes que afectan la salud del trabajador agrícola.
- Algunas condiciones se relacionan al trabajo específicamente:
  - Movilidad frecuente de una comunidad a otra
  - Condiciones no higiénicas, tales como falta de agua limpia y potable
  - Exposición al calor y el sol
  - Maquinaria y herramientas peligrosas
  - Exposición a pesticidas y contaminantes
  - Movimientos corporales repetidos y frecuentes
  - Falta de beneficios por enfermedad, tales como tiempo libre para ir al médico o seguro médico para citas de prevención
- Otras condiciones se parecen a las condiciones que discutimos antes para la comunidad hispana/latina, excepto que son más severas para esta población:
  - Nivel educativo bajo
  - Pobreza
  - Vivienda inadecuada



Refiérase al rotafolio y confirme las condiciones de salud mencionadas por los participantes en la página anterior.

**Problemas de salud comunes entre los trabajadores agrícolas**

- Deshidratación, insolación y contaminación de pesticidas
- Desnutrición, anemia, y problemas dentales
- Alergias, dermatitis, y picaduras de insectos
- Problemas musculoesqueléticos y artritis
- Infecciones gastrointestinales y del tracto urinario
- Condiciones crónicas como la diabetes, hipertensión, y tuberculosis
- Depresión y alcoholismo

**Nota al entrenador:**

Refiérase al rotafolio y confirme las condiciones de salud mencionadas por los participantes.

Fuente: National Center for Farmworker Health (March 2013). Farmworker Health Factsheet: Farmworker Occupational Health and Safety. Retrieved from <http://www.ncfh.org/docs/fs-Occ%20Health.pdf>



- En esta diapositiva podemos ver los problemas de salud más comunes para los trabajadores agrícolas.



*Refiérase al rotafolio y confirme las condiciones de salud mencionadas por los participantes en la página anterior.*



- La mayoría de los trabajadores agrícolas buscan servicios y cuidados en los centros de salud de migrantes, los cuales existen para tratar las necesidades únicas de los trabajadores agrícolas.
- Los trabajadores agrícolas enfrentan muchos retos para acceder a los cuidados de salud. Con frecuencia, este es el único medio de acceso a cuidados de salud que ellos tienen.

### Barreras al cuidado de la salud

- Falta de seguro médico
- Falta de servicios de cuidados de salud preventivos
- Barreras culturales y del idioma
- Horario de trabajo



- ¿Qué otras barreras a los servicios de salud enfrenta el trabajador agrícola?
- ¿Qué barreras ha enfrentado usted?



- Esta es una corta lista de algunas de las barreras al cuidado de la salud que los trabajadores agrícolas enfrentan:
  - Una gran porción de los trabajadores agrícolas no tienen seguro médico en comparación con la población en general.
  - Muchos trabajadores agrícolas no tienen servicios preventivos de salud en sus comunidades.
  - También hay las barreras culturales y del idioma.

### Pregunte a los participantes y discuta:

*Ejemplos (asegúrese de cubrir):*

- *Ingresos limitados*
- *Falta de días o tiempo libre cuando se enferman*
- *Falta de transporte*
- *Horario del trabajo muy largo y no coincide con el horario de cita de la clínica*
- *Temor a perder el trabajo si el patrón sabe de la enfermedad*
- *No saben dónde obtener cuidados de salud.*



*Liste las barreras al ser mencionadas por los participantes. Asegúrese de incluir la lista de arriba.*



- ¿Cuáles son algunas formas de ayudar a reducir o eliminar algunas de estas barreras a los servicios de salud que los trabajadores agrícolas enfrentan en su comunidad?

### Punto clave



Una de las mejores maneras de mejorar el acceso a los cuidados de salud para los trabajadores agrícolas es involucrándose con el liderazgo del centro de salud de su comunidad.



**Punto Clave:** Una de las mejores maneras de mejorar el acceso a los cuidados de salud para los trabajadores agrícolas es involucrándose con el liderazgo del centro de salud.



### Haga las preguntas en la diapositiva y discuta.



*Pídale a uno de los participantes que sea voluntario para tomar notas en el rotafolio.*



- Todos estos son muy buenos ejemplos de cosas que se pueden hacer.
- Una de las mejores formas de eliminar estas barreras y mejorar el acceso a los cuidados de salud es apoyando el trabajo de los centros de salud.
- En muchas comunidades, uno de los proveedores principales de atención de salud y programas para mejorar la salud comunitaria son los centros de salud.
- Una forma de mostrar el liderazgo en la salud comunitaria es sirviendo en la mesa directiva de un centro de salud.
- Tener representantes de la comunidad en las mesas de los centros de salud asegura de que las preocupaciones y necesidades de esta comunidad sean escuchadas y que se proporcionen servicios de calidad.

### Resumen de la lección I

- Participación comunitaria le da a usted el poder de hacer una diferencia positiva en su comunidad, en su familia y en usted.
- Hay muchas formas de involucrarse en su comunidad.
- A través de la participación comunitaria usted puede convertirse en un líder de la comunidad.
- Los líderes tienen ciertas cualidades importantes que les hace líderes.
- La salud comunitaria es una área donde se necesita liderazgo, especialmente en la comunidad hispana/latina y de trabajadores agrícolas.

### Resumen de la lección I (cont.)

- Hay muchas necesidades de salud en estas dos comunidades, y también hay muchas barreras a los servicios de salud.
- Una de las mejores maneras de ser líder en la salud comunitaria y defensor de su comunidad es haciéndose miembro de la mesa directiva del centro de salud.
- Vamos a aprender mucho más sobre esto en la próxima lección.



- Antes de que terminemos, vamos a resumir lo que hemos aprendido.
- Hemos aprendido que:
  - La participación comunitaria le da a usted el poder de hacer una diferencia positiva en su comunidad, en su familia y en usted.
  - Hay muchas formas de involucrarse en su comunidad.
  - A través de la participación comunitaria usted puede convertirse en un líder comunitario.
  - Los líderes tienen ciertas cualidades importantes que les hace líderes.
  - La salud comunitaria es un área donde hay mucha necesidad, en particular en la comunidad hispana/latina y de trabajadores agrícolas.
  - Hay muchas necesidades de salud en ambas comunidades, y también hay muchas barreras a los servicios de salud.
  - Una de las mejores maneras de ser líder en la salud comunitaria y defensor de su comunidad es haciéndose miembro de la mesa directiva del centro de salud.
- Vamos a aprender mucho más sobre esto en la próxima lección.

### Punto clave

Al servir como representante de la población de trabajadores agrícolas en la mesa directiva del centro de salud, usted puede ser líder comunitario y asegurar que los trabajadores agrícolas reciban los cuidados de salud de calidad que se merecen.



• ¿Alguna pregunta o comentario final?

**¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN !**

### Nota al entrenador:

Asegúrese de dar suficiente tiempo para preguntas y respuestas. Asegúrese de contestar cualquier pregunta que este en el “estacionamiento de preguntas” que usted pueda responder en este momento. Si hay alguna pregunta que no sepa contestar, diga a los participantes que investigará la respuesta para proveerla en la próxima sesión de entrenamiento.

### Nota al entrenador:

Antes de que los participantes se vayan, recuerde lo siguiente:

- Pídales que completen una evaluación
- Recuérdeles de su próxima reunión para continuar con la siguiente parte de esta capacitación (si es aplicable )



- El objetivo de este módulo ha sido el de animarles a que se involucren como líderes en los asuntos de salud comunitaria y que empiecen a considerar el servir como miembro de la mesa directiva de su centro de salud local.
- El trabajo que hemos hecho hoy ha ayudado a establecer las bases para la Lección II, la cual se va a enfocar en entender el Programa de los Centros de Salud y las opciones para involucrarse mas para mejorar la salud de su comunidad.
- Esperamos verles pronto de nuevo para continuar explorando el impacto que usted puede tener en su comunidad.
- ¡Gracias por asistir y por participar!



**Punto Clave:** Al servir como representante de la población de trabajadores agrícolas en la mesa directiva del centro de salud, usted puede ser líder comunitario y asegurar que los trabajadores agrícolas puedan recibir los cuidados de salud de calidad que se merecen.



**Concluya preguntándole a los participantes si tienen alguna pregunta o comentario final.**



## Tomando el liderazgo en la salud del migrante:

Preparándose para ser miembro de la mesa directiva de un centro de salud

© 2000 Alan Poque



Centro Nacional de Salud para los Trabajadores del Campo, © 2015  
(National Center for Farmworker Health)

## Lección II:

# Entendiendo el liderazgo y la gobernación de un centro de salud

### **Nota al entrenador:**

Antes de empezar, asegúrese de tener preparado el siguiente equipo, útiles y materiales para la Lección II:

- Proyector LCD
- Computadora portátil
- Hojas de la presentación para los participantes
- Rota folio y base para el rota folio
- Hoja de rota folio para usarse como “Estacionamiento de preguntas” (“Question Parking Lot”)
- Marcadores en una variedad de colores
- Reloj para marcar el tiempo
- Etiquetas para nombre

### **Instrucciones al entrenador:**

- Dé la bienvenida a todos los participantes a la segunda lección de esta serie de entrenamientos.
- Revise cosas básicas en la medida que sea necesario, tales como:
  - Tiempo que tomará la sesión de hoy
  - Estacionamiento
  - Baños
  - Preguntas
- Haga un breve recordatorio de las reglas básicas de participación, tales como:
  - Evitar usar el teléfono celular (incluyendo mandar mensajes de texto)
  - Respetar a los demás.
  - Participar activamente.
- Si es posible, haga una actividad rompe-hielos antes de empezar la lección.
- Provea las etiquetas para nombre a los participantes para que puedan interactuar utilizando su primer nombre.

### Repaso de la lección I

- La participación comunitaria le da a usted el poder de hacer una diferencia positiva en su comunidad.
- El ser voluntario, mentor, y representante de los derechos de la comunidad son algunos ejemplos de cómo involucrarse en la comunidad.
- A través de la participación comunitaria y al demostrar cualidades de liderazgo, usted se puede convertir en un líder comunitario.

### Repaso de la lección I (cont.)

- La salud comunitaria es un asunto de importancia donde su liderazgo y participación es necesaria, en particular para las comunidades de hispanos/latinos y de trabajadores agrícolas. Hay muchas necesidades de salud en ambas comunidades, y también hay barreras para acceder a los cuidados de salud.
- Una de las mejores maneras de hacerse líder y preocuparse por la salud de su comunidad es uniéndose a la mesa directiva del centro de salud de su localidad.

### Nota al entrenador:

Asegúrese de preguntar si alguien presente es nuevo hoy (no asistió a la primera sesión).

Si hay un nuevo participante es posible que tenga que dar más detalle sobre la Lección I.



- Hoy vamos a estar cubriendo la Lección II de esta serie de entrenamiento llamada: *Tomando el liderazgo en la salud de migrante: Preparándose para ser miembro de la mesa directiva de un centro de salud.*
- Antes de entrar a la Lección II, vamos a empezar con un repaso de la Lección I ya que discutimos algunos conceptos que son importantes para lo que vamos a aprender en la Lección II.
- En la primera lección exploramos la idea de que la participación comunitaria le da el poder de hacer una diferencia positiva por su comunidad, por usted y por su familia.
- Aprendimos sobre el ser voluntario, el ser mentor, y el ser defensor o representante de los derechos, como algunos ejemplos de las maneras de involucrarse con la comunidad. Aprendimos cómo a través de la participación comunitaria usted se puede convertir en un líder comunitario. También discutimos las cualidades importantes que tienen los líderes.
- Luego vimos la salud comunitaria como un área donde su liderazgo y participación es muy necesaria, en particular para las comunidades Hispanas/Latinas y de trabajadores agrícolas. Hay muchas necesidades de salud en estas dos comunidades, y hay también muchas barreras para acceder a los servicios de salud.
- Finalmente, aprendimos que una de las mejores formas de hacerse líder y cuidar de la salud de su comunidad es uniéndose a la mesa directiva del centro de salud de su localidad.



## Lección II Entendiendo el Liderazgo y la Gobernación de los Centros de Salud

### Nota al entrenador:

Antes de empezar esta lección, pida a los participantes si tienen alguna pregunta o comentarios de las lecciones anteriores. Tome nota de las preguntas que no pueda responder rápidamente en el “Estacionamiento de preguntas” (“Question Parking Lot”).



- Ahora, en la Lección II, aprenderemos sobre la forma principal en que la mayoría de los trabajadores agrícolas obtiene servicios de salud—el Centro de Salud Comunitario y de Migrantes.
- Aprenderemos que hay un requerimiento importante para los centros de salud de incluir la representación de los trabajadores agrícolas en la mesa directiva del centro, y que ésta es una de las mejores formas de hacer una gran diferencia en la salud de la comunidad.
- De esto se trata este entrenamiento—de animarles y prepararles para que se conviertan en representante de la comunidad de trabajadores agrícolas al involucrarse con el liderazgo del centro de salud, tal como lo es la mesa directiva.
- Vamos a explorar cómo ser un miembro de la mesa directiva le da el poder de verdaderamente hacer una diferencia en la salud de su comunidad.
- A lo largo de esta lección le pediremos que considere: ¿qué impacto podría usted tener en los servicios de salud que se ofrecen a su comunidad si usted fuera miembro de la mesa directiva del centro de salud?

### Lección II - Metas de aprendizaje

- Resumir la historia del programa de los centros de salud comunitarios y de migrantes y cómo funciona este programa hoy.
- Explicar la importancia de tener la representación de los trabajadores agrícola en la mesa directiva del centro de salud de migrantes.
- Identificar y describir las tres maneras de involucrarse en el liderazgo y la gobernación de un centro de salud—la **mesa directiva**, el **consejo de asesoría** y el **comité de dirección**.
- Dar ejemplos de cómo la mesa directiva tiene un impacto en las operaciones del centro de salud y en los servicios de salud que se ofrecen.

### Nota al entrenador:

Antes de pasar a la próxima página pregunte si algún participante ha servido un una mesa directiva de un centro de salud, o en cualquier mesa directiva. Anote quienes se identifiquen para que pueda referirse a esas personas como ejemplo, o pedirles que compartan sus experiencias a lo largo del entrenamiento.



- Esto es lo que usted aprenderá en esta lección.
- Al final de la Lección II usted podrá:
  - Resumir la historia de el sistema de centros de salud comunitarios y de migrantes, y como funciona hoy este sistema;
  - Explicar la importancia de tener la representación del trabajador agrícola en la Mesa Directiva del centro de salud;
  - Identificar y describir tres formas de involucrarse con el liderazgo y la dirección de un centro de salud—la participación en la mesa directiva, en el consejo de asesoría y en el comité de dirección—y,
  - Dar ejemplos de cómo la mesa directiva influye en las operaciones del centro de salud y en los servicios de salud que se ofrecen.

### Historia breve

1850's - 1880's	Trabajadores inmigrantes llegan a los Estados Unidos en grande escala
1917	1ra Guerra Mundial – Acta de Inmigración y Nacionalización <ul style="list-style-type: none"><li>• 73,000 trabajadores extranjeros importados</li></ul>
1930's	El “Dust Bowl” <ul style="list-style-type: none"><li>• Campesinos y arrendados agrícolas (sharecroppers) perdieron tierras y empezaron a migrar en busca de trabajo agrícola</li></ul>
1942-47	2da Guerra Mundial- El Programa “Bracero” <ul style="list-style-type: none"><li>• Otorgo visas temporales a trabajadores Mexicanos y a otros extranjeros para poder suplir la falta de mano de obra</li></ul>
1951	Ley Publica 78 <ul style="list-style-type: none"><li>• Restableció el Programa “Bracero”</li></ul>

### La ley del “Bracero” del 1942



- Vamos a empezar con una historia breve de cómo se crearon los Centros de Salud.
- Durante la primera mitad del siglo pasado el numero de trabajadores agrícolas que migraban para encontrar trabajo creció tremendamente.
- Debido a la falta de mano de obra que resulto de la primera guerra mundial, muchos trabajadores extranjeros, primordialmente de México, fueron traídos a los Estados Unidos a trabajar en la agricultura. La “Ley de Inmigración y Nacionalidad” del 1917 hizo que fuera posible que muchos entraran al país en busca de trabajo.
- Entonces, en la década del 1930 debido a los problemas económicos de la depresión, muchos campesinos y arrendados agrícolas (“sharecroppers”) afro-americanos y blancos pobres perdieron sus fincas y tuvieron que empezar a migrar para encontrar trabajo agrícola en las grandes haciendas que se estaban formando en el país.
- Una nueva falta de mano de obra vino durante la segunda guerra mundial. En el 1942 el “Programa Bracero” fue iniciado por el Presidente Roosevelt en negociaciones con el presidente de México para la importación de trabajadores de contrato temporero mexicanos. Varias actas del Congreso Americano formalizaron el programa hasta el año 1967.
- Mas de 4.5 millones de trabajadores agrícolas mexicanos vinieron a los Estados Unidos a través de este programa. Muchos se convirtieron en trabajadores migratorios, al moverse de una finca a otra buscando trabajo.
- Veamos ahora unas fotos de los Braceros.

### Ley de Autorización para La Salud del Migrante del 1962



Esta ley autorizó fondos del gobierno federal para proveer servicios de salud preventivos y primarios a los trabajadores agrícolas migrantes y temporales, y permitió la creación de los Centros de Salud para Migrantes. El éxito de estos centros de salud llevo a que se fundaran mas tipos de centros de salud para servir a otros grupos de personas necesitadas.



- En el 1960 un documental titulado “La Cosecha de Vergüenza” que fue transmitido en la televisión nacional demostró las terribles condiciones en que los trabajadores agrícolas migratorios trabajaban y vivían. Este documental se enfoco en asuntos de la vivienda, la educación y la salud. Al levantarse la conciencia nacional sobre este tema, se genero una gran protesta popular demandando que se hiciera algo para mejorar estas condiciones.
- Entonces, en el 1962, el Congreso de los Estados Unidos autorizó la Ley del Servicio Publico de Salud, Sección 329, conocida como la Ley para la Salud del Migrante, para tratar las necesidades de salud de esta población. Fue firmada como ley por el Presidente John F. Kennedy.
- La Ley para la Salud del Migrante autorizó fondos federales para proveer servicios de cuidados de salud preventivos y primarios a los trabajadores agrícolas migratorios y de temporada, y permitió la creación de Centros de Salud de Migrantes a nivel local.
- Los Centros de Salud de Migrantes fueron tan exitosos en su misión que el gobierno subvencionó más tipos de centros de salud para servir a otros grupos poblacionales que necesitaban más acceso a los cuidados de salud, tal como las personas sin hogar, residentes de viviendas públicas, personas en comunidades rurales, etc.

### Ley de Consolidación de los Centros de Salud del 1996



Esta ley unió varios tipos de centros de salud bajo un solo programa llamado el “programa del Centro de Salud” (PHS Sección 330).

### Punto clave



La Ley para la Salud del Migrante establece fondos para proveer servicios de salud primarios y preventivos a la población de trabajadores agrícolas migrantes y temporales a través de la creación de Centros de Salud de Migrantes a nivel local.



### Nota al entrenador:

El Programa del Centro de Salud es parte de la Oficina de Cuidados Primarios de la Salud, y de Administración de Recursos y Servicios de Salud del Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos. Puede encontrar más información y los datos más recientes sobre el Programa federal de Centro de Salud en <http://bphc.hrsa.gov/>



- Luego, en 1996, bajo la presidencia de Bill Clinton, el Congreso de los Estados Unidos aprobó la Ley de Consolidación de los Centros de Salud la cual unió los fondos que se utilizaban para varios tipos de centros de salud que servían a diferentes poblaciones especiales, bajo un solo programa federal. A este programa se le llamó el Programa de los Centros de Salud Comunitarios.
- Esto permitió que el programa de centros de salud de Migrantes pudiera crecer y fortalecerse al ser parte del programa de Centros de Salud Comunitarios.



**Punto clave:** Desde que la Ley de Salud de Migrantes fue aprobada en 1962 centros de salud han prestado servicios de atención de salud primaria y preventiva a la población de trabajadores agrícolas migratorios y de temporada.

- 
- ¿Podría usted nombrar un centro de salud comunitario en su comunidad?
  - Si usted ha sido o es un paciente de un centro de salud comunitario...
    - ¿Qué cosas le han gustado del centro de salud?
    - ¿Qué cosas no le han gustado?
    - ¿Hay algo que a usted le gustaría cambiar en su centro de salud para que pueda proveer un mejor servicio a la comunidad?

### Nota al entrenador:

Al hacer preguntas recuerde que debe centrarse en facilitar una discusión. Se proporcionan ejemplos de posibles respuestas, pero asegúrese de que usted le da a los participantes el tiempo suficiente y animarles a ofrecer sus propias respuestas. Si utiliza los ejemplos, por favor asegúrese de que sean relevantes para la comunidad en la que se encuentra. Utilice otros ejemplos si los proporcionados no son apropiados.

### Pregunte a los participantes y genere una discusión:



*Escriba en el rota folio los nombres de centros de salud que se mencionen. También tome notas sobre las experiencias positivas y negativas y aquellas cosas que los participantes cambiarían.*



- Gracias por compartir sus experiencias. Mas adelante en la lección hablaremos sobre como usted tiene la oportunidad de involucrarse y lograr cambios en como su centro de salud hace las cosas.

### ¿Qué es un centro de salud?

- Un centro de salud es una **organización sin fines de lucro, dirigida por sus pacientes y con base en la comunidad**, que recibe fondos federales para servir a poblaciones que tienen un acceso limitado a los cuidados de salud.



### Definiendo un centro de salud

- Ser **dirigido por sus pacientes y con base en la comunidad**, significa que los centros de salud se guían por las necesidades, preocupaciones y opiniones de los pacientes que utilizan los servicios del centro de salud. Esto es posible al tener representación de los pacientes en la mesa directiva.
- **Organización sin fines de lucro** significa que los centros de salud son orientados por una misión y objetivo principal de proporcionar un servicio, y no para generar una ganancia. Financiación del centro de salud viene del gobierno federal, donaciones privadas, y de las cuotas que pacientes pagan por los servicios.



- Como se define un Centro de Salud Comunitario?
- Un Centro de Salud es una organización sin fines de lucro, dirigida por sus pacientes y con base en la comunidad, que recibe fondos federales para servir a poblaciones que tienen un acceso limitado al cuidado de salud.
- Básicamente, los centros de salud proveen servicios médicos a las personas que normalmente tienen dificultad en obtener servicios de cuidado de salud por diferentes razones.
- Cuando decimos que es dirigido por sus pacientes, queremos decir que estos centros de salud son guiados por las necesidades, preocupaciones y opiniones de los pacientes que usan los servicios del centro.
- Para que esto se logre, los pacientes tienen representación en la mesa directiva y en otros grupos directivos del centro de salud. Hablaremos mucho más sobre esto en el resto de esta lección.
- Estos Centros de Salud también son organizaciones sin fines de lucro— quiere decir que no funcionan como un negocio tratando de hacer ganancias, sino como una organización que provee un servicio.
- Su financiamiento proviene del gobierno federal, de donaciones privadas, y de las cuotas que se le cobran a los pacientes por los servicios que se brindan

### ¿Cuál es la misión de un centro de salud?

- Proveer servicios médicos de calidad a personas que:

- no tienen mucho dinero,
- no tienen seguro médico,
- son minorías raciales y étnicas,
- están limitadas en el inglés,
- son trabajadores agrícolas, no tienen hogar, o son residentes de viviendas públicas.

Sin embargo, cualquier persona puede ser paciente de un centro de salud comunitario.



- La misión de los Centros de Salud es el de proveer servicios médicos a aquellas personas que tienen dificultad en obtener estos servicios, como personas que:
  - no tienen mucho dinero,
  - no tienen seguro médico,
  - son minorías raciales y étnicas, o están limitados en su conocimiento del inglés,
  - son de poblaciones especiales, tales como los trabajadores agrícolas migratorios y de temporada, los que no tienen hogar para vivir, y los residentes de viviendas públicas
- Estaremos hablando más en las próximas diapositivas sobre estas “poblaciones especiales” y cómo los centros de salud les sirven, especialmente a los trabajadores agrícolas.
- Ahora es buen momento para aclarar que aunque la intención del Programa de Centros de Salud es el alcanzar a estos grupos de personas y asegurar que reciban cuidados de salud, cualquier persona puede atenderse en un centro de salud.
- El centro de salud está abierto a cualquier persona así como cualquier otra oficina médica. De hecho, mucha gente escoge al centro de salud comunitario como su proveedor médico por sobre otras clínicas privadas, porque la calidad del servicio puede ser tan buena o aun mejor que la de cualquier otro consultorio o clínica de salud.

### Pago por servicios del centro de salud

- Los centros de salud son sólo parcialmente financiados con dinero federal y sus servicios no son gratis.
- Los pacientes que tienen seguro médico, incluyendo Medicaid y Medicare, pagan copagos o cuotas de acuerdo con su proveedor de seguros .
- Los pacientes que no tienen seguro, pagan cuotas en función de una "escala variable de cuotas" que muestra la cantidad que un paciente pagará de acuerdo a los ingresos familiares .

### Nota al entrenador:

Esta sección (páginas 12-18) contiene datos del centro de salud y la información técnica sobre cómo funcionan los centros de salud. Es importante que los miembros potenciales de la mesa directiva entiendan esta información. Sin embargo, es posible que desee omitir esta sección o simplificar dependiendo de las necesidades de sus participantes y el tiempo que tiene disponible.



- Otra clarificación importante es que los fondos federales que reciben los Centros de Salud Comunitarios cubren solo una parte de los fondos que necesita un centro de salud, y los servicios no son gratuitos. En promedio, HRSA contribuye 25 centavos por cada dólar que gastan los centros de salud en la atención.
- Los pacientes con seguro médico, incluyendo a los que reciben Medicaid y Medicare, pagan cuotas o “co-pagos” de acuerdo a su seguro médico.
- Las personas que no tienen seguro médico, pagan cuotas dependiendo de la habilidad de pagar de acuerdo a una “escala variable de cuotas” que los centros de salud tienen que establecer. Una “escala variable de cuotas” indica cuánto paga un paciente basado en el ingreso de la familia.
- Las escalas variables de cuotas de los centros de salud están basadas en el nivel federal de pobreza. Pacientes que tienen un ingreso que esté por debajo del doble del nivel de pobreza federal, pagan cuotas de acuerdo a su ingreso. La cuota podría incluso ser cero para algunos pacientes dependiendo de su ingreso. Pacientes que tienen un ingreso mayor que el doble del nivel de pobreza federal, pagan la cuota mas alta en la escala que use el centro de salud.

Escala variable de cuotas						
Nivel de Pobreza	100%	125%	150%	175%	200%	>200%
Tamaño de familia	No pago o tarifa nominal	Pago 20%	Pago 40%	Pago 60%	Pago 80%	Pago 100%
1	\$11,670	\$14,588	\$17,505	\$20,423	\$23,340	\$23,341
2	\$15,730	\$19,663	\$23,595	\$27,528	\$31,460	\$31,461
3	\$19,790	\$24,738	\$29,685	\$34,633	\$39,580	\$39,581
4	\$23,850	\$29,813	\$35,775	\$41,738	\$47,700	\$47,701
5	\$27,910	\$34,888	\$41,865	\$48,843	\$55,820	\$55,821

Basado en las Guías de Pobreza del HHS 2014

### Nota al entrenador:

Asegúrese de actualizar los datos proporcionados en esta sección, según sea necesario.



- Veamos un ejemplo de como funciona una escala variable de cuotas.
  - Los indicadores de pobreza para el año 2014 señalan que para una familia de 4 personas, el nivel de pobreza federal es un ingreso anual de \$23,850 Así que el doble del nivel de pobreza seria \$47,700.
  - Una familia de 4 personas que tenga un ingreso anual de \$40,000 (por debajo del doble del nivel de pobreza) pagaría la cuota que indica la escala variable de cuotas para ese ingreso. Otra familia de 4 personas que gane \$30,000 pagara una cuota aun mas baja de acuerdo a la escala variable cuotas.
  - Una familia de 4 personas con un ingreso de \$55,000 (mas alto que el doble del nivel de pobreza) pagaría la cuota mas alta en la escala variable de cuotas. Otra familia con un ingreso de \$70,000 pagaría la misma cuota que la familia que gana \$55,000 —la cuota mas alta en la escala variable de cuotas.

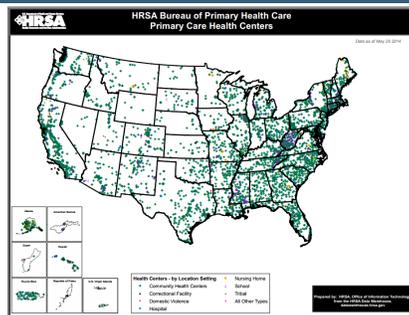
### Datos nacionales del 2012 del programa centros de salud

- 1,278 centros de salud
- 8,900+ locales de servicio (clínicas)
- 22,873,243 pacientes servidos
- 31% niños menores de 18 años
- 8% personas mayores de 65 años
- 92% por debajo del doble del nivel de pobreza
- 28.0% sin seguro medico, 47% recibiendo Medicaid
- 170,331 personal empleado
- 11,203 médicos
- 9,092 enfermeras graduadas, asistentes de medico, enfermeras parteras certificadas, etc.



Source: 2014 Uniform Data System (UDS), Bureau of Primary Health Care, Health Resources and Services Administration. Retrieved from: <http://bphc.hrsa.gov/healthcenterdatastatistics/index.html>

### Mapa de los centros de salud comunitarios



### Nota al entrenador:

Asegúrese de que actualice los datos proporcionados en esta sección, según sea necesario.

Puede cubrir estos datos rápidamente si usted no tiene mucho tiempo.

**Fuente:** 2015 Uniform Data System (UDS), Bureau of Primary Health Care, Health Resources and Services Administration. Retrieved from: <http://bphc.hrsa.gov/healthcenterdatastatistics/index.html>



- Ahora veamos los datos mas recientes que tenemos del programa de Centros de Salud a nivel nacional.
- En el 2012 habían mas de 1,200 Centros de Salud en el país, con mas de 8,900 clínicas.
- Mas de 21 millones de pacientes recibieron servicios. Aproximadamente 23% fueron niños (menores de 12 años), y mas o menos un 7% fueron personas mayores de 65 años.
- La gran mayoría (93%) fueron clasificados como pacientes de bajo ingreso (con ingresos menores que el doble del nivel de pobreza federal). La mayoría de los pacientes (77%) no tenían seguro medico o estaban asegurados por Medicaid, el seguro del gobierno para las personas de bajo ingreso.
- Los centros de salud son una fuente importante de cuidados de salud para las poblaciones mas necesitadas del país, pero también son una fuente de empleo. Mas de 150,000 personas fueron empleadas por centros de salud en el 2012, incluyendo 10,400 médicos, y 7,500 profesionales de salud de otro tipo.
- Ahora veremos un mapa que nos enseña donde están localizados los centros de salud a través del país. Hay centros de salud en cada estado y en cada territorio, incluyendo a Puerto Rico, las Islas Vírgenes y Guam.

#### Poblaciones especiales de los centros de salud

- Algunos centros de salud reciben fondos designados para servir “poblaciones especiales”.
- Número de centros de salud que recibieron fondos designados para población especiales en el 2014
  - Población agrícola migratorios y de temporada- 172
  - Población sin hogar- 268
  - Residentes de vivienda pública- 87

#### Poblaciones especiales de los centro de salud

- Es común que un solo centro de salud reciba fondos para servir a más de un tipo de población.
- La mayoría de los centros de salud tendrán más de un sitio en el que se prestan los servicios. Algunos tienen sitios móviles que entran en los campos; otros tienen sitios en las escuelas, viviendas públicas, u otras instalaciones como los departamentos de salud del condado.



- El Programa del Centro de Salud ofrece financiación a los centros de salud designados para servir a varias “poblaciones espaciales”.
- Las "poblaciones especiales" son:
  - la población agrícola migratoria y de temporada,
  - personas sin hogar, y
  - residentes de viviendas publicas
- Es muy común que un centro de salud reciba fondos para servir a más de un tipo de población. Por ejemplo, un centro de salud que recibe fondos para servir a la población general y a trabajadores agrícolas
- La mayoría de los centros de salud tendrán más de un sitio en el que se prestan los servicios. Algunos tienen sitios móviles que entran en los campos o en otros lugares donde la población se puede encontrar. Otros tienen sitios en la escuela, en viviendas públicas u otras instalaciones como los departamentos de salud del condado.
- En la siguiente diapositiva podemos ver cuantos centros de salud recibieron financiación para "poblaciones especiales" en el año 2012:
  - 166 para Migrantes,
  - 246 para Personas Sin Hogar
  - 76 para Residentes de Viviendas Públicas



**Punto clave**

**DIRECTORIO**  
DIRECTORY

Hay aproximadamente 1,278 centros de salud con más de 8,900 clínicas sirviendo a las poblaciones más vulnerables del país, incluyendo 172 centros de salud de migrantes.

El Guía de Centros de Salud y Programas Educativos para Migrantes  
Your Guide to Health Centers and Educational Programs for Farmworkers

### Nota al entrenador:

Asegúrese de que actualice los datos proporcionados en esta sección, según sea necesario.



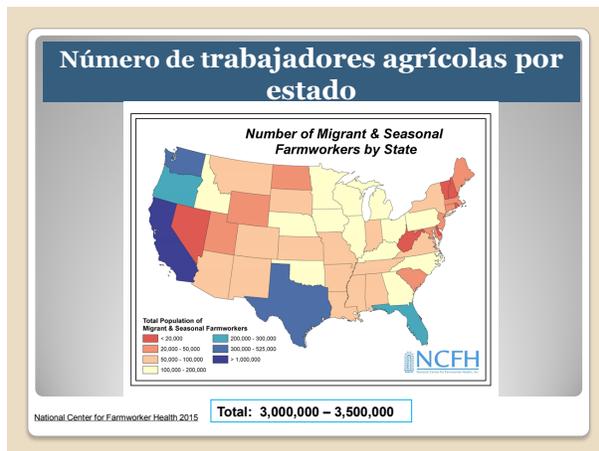
- Aquí está un mapa que muestra la ubicación de los centros de salud que reciben fondos de centros de salud de migrantes en todo el país.
- Para el resto de este entrenamiento nos enfocaremos principalmente en los centros de salud que reciben fondos de salud para migrantes, ya que la gran mayoría de los trabajadores agrícolas son atendidos por estos centros de salud.



**Punto clave:** Hay más de 1,200 Centros de Salud Comunitarios con más de 8,900 clínicas sirviendo a las poblaciones más vulnerables del país, incluyendo a 166 Centro de Salud de Migrantes para servir a los trabajadores agrícolas.

¿Quien sabe cuántos trabajadores agrícolas hay en los Estados Unidos?  
**3,000,000 – 3,500,000**

¿Quien sabe cuál estado tiene la mayor cantidad de trabajadores agrícolas?  
**California**

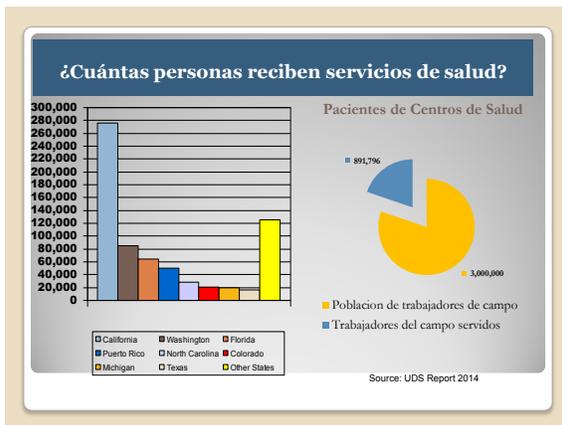


- Ahora tomemos una pequeña prueba...

**Pregunte a los participantes las preguntas de la diapositiva, después haga clic para revelar las respuestas ocultas.**



- Aquí está un mapa que demuestra como están distribuidos los trabajadores agrícolas, tanto migratorios como de temporada, en los Estados Unidos. Como pueden ver California tiene el número mayor con 1.3 millones, seguido por Texas, Washington y Florida.
- Esta cifra incluye a los miembros de la familia de los trabajadores agrícolas.
- Trabajadores migratorios son aquellos que se tienen que mover y establecer un hogar temporal para hacer el trabajo agrícola.
- Trabajadores de temporada son aquellos que viven suficientemente cerca de donde trabajan que no tienen que establecer un nuevo hogar temporal para trabajar en la agricultura.



**Punto clave**

Es necesario promover los servicios de los centros de salud para que los trabajadores agrícolas sepan que estos servicios están disponibles para ellos.

**Nota al entrenador:**

Asegúrese de actualizar los datos proporcionados en esta sección, según sea necesario



**Punto clave:** Se necesita promocionar los servicios de los centros de salud para que los trabajadores agrícolas sepan que estos servicios están disponibles para ellos.



- Ahora veamos cuantos de los 3.- 3.5 millones de trabajadores agrícolas (y dependientes) en los Estados Unidos están recibiendo cuidados de salud a través de programa de Centros de Salud.
- La diapositiva enseña que 903,089 trabajadores agrícolas usaron los servicios de un centro de salud comunitario en el 2012. Esta cifra incluye a los dependientes (miembros de la familia) de los trabajadores agrícolas, ya que son elegibles para recibir servicios como parte de la "población especial" agrícola.
- Esto sólo representa alrededor de un tercio del número total de los trabajadores agrícolas y sus familiares en la nación, si utilizamos la estimación más baja de 3 millones.
- Sabemos de muchas fuentes de datos de la salud que la mayoría de los trabajadores agrícolas no están recibiendo los cuidados médicos que necesitan por muchas razones, como las razones de las que hablamos en la Lección 1.
- Es muy probable que si no están atendiendo en un Centro de Salud de Migrantes tampoco están buscando servicios de salud en ningún otro lugar de servicios de salud primaria. A lo contrario, sabemos que muchos trabajadores agrícolas tienden a buscar servicios de salud solo en situaciones de emergencia.

### Requisitos del programa del centro de salud



- Hemos pasado la primera mitad de esta lección aprendiendo sobre la historia de la Ley para la Salud del Migrante, algunas cosas básicas sobre el programa de Centros de Salud, y hemos visto algunos datos sobre los centros de salud a nivel nacional.
- Ahora vamos a hablar sobre los requisitos claves que todos los centros de salud tienen que seguir.
- Uno de esos requisitos es el enfoque de esta serie de entrenamiento—que los centros de salud tengan representación de los trabajadores agrícolas en la mesa directiva.
- Miraremos en más detalle por qué existe este requisito y que oportunidades le provee al trabajador agrícola para desarrollar liderazgo comunitario.

### Servicios requeridos de los centros de salud

- Servicios de cuidados primarios
- Servicios de cuidados preventivos
- Servicios de emergencias
- Servicios de farmacia
- Servicios auxiliares o secundarios



- Estos son los servicios que el gobierno federal requiere que los Centros de Salud provean:
  - Servicios de cuidado primarios
    - Medicina familiar
    - Servicios diagnósticos como rayos X y exámenes de laboratorio
    - Cuidado prenatal
    - Pediatría
    - Cuidado dental
  - Servicios de cuidados preventivos
    - Inmunizaciones
    - Educación
    - Pruebas de detección
  - Servicios de emergencias medicas, cuidado especializado y hospitalización
  - Servicios de farmacia
  - Servicios auxiliares o secundarios
- Se requiere que los centros de salud proporcionen los siguientes servicios, ya sea en el sitio o por sistemas formales de referencia con otros proveedores de servicios, como médicos privados, hospitales, laboratorios y proveedores de radiología, otros centros de salud, etc.
- **Los servicios auxiliares**, llamados también secundarios, son muy importantes porque le brindan a los pacientes mas acceso a los servicios de salud que ofrece el centro. Sin estos servicios muchas poblaciones especiales, como los trabajadores agrícolas, no llegarían a utilizar los servicios de la clínica.



• ¿Si usted es un paciente de un centro de salud, qué servicios auxiliares provee su centro de salud a los pacientes que son trabajadores agrícolas?



- En la diapositiva usted puede ver los servicios auxiliares típicos que se ofrecen en centros de salud:
  - Alcance a la comunidad
  - Transportación
  - Seguimiento
  - Manejo del caso médico
  - Pruebas de detección
  - Coordinación de cuidado médico
  - Traducción/Interpretación
  - Promoción de la salud
- Muchos de estos servicios son ofrecidos por otros tipos de centros de salud, no solo en centros de salud de migrantes, pero se ha encontrado que la disponibilidad de estos servicios es particularmente importante para que los trabajadores agrícolas puedan obtener acceso a los servicios del centro de salud.



**Pregunte a los participantes y genere una discusión:**

*Ejemplos:*

- *Transportación de los campos a la clínica para citas*
- *Clínica dental móvil que va a los campos*
- *Traducción al inglés*
- *Ayuda para solicitar al seguro médico*



*Tome notas en el rota folio de los ejemplos que se mencionen.*

### Punto clave

Es muy importante que los trabajadores agrícolas se identifiquen cuando visitan un centro de salud por primera vez para que puedan recibir todos los servicios disponibles para los trabajadores agrícolas.



### Nota al entrenador:

Asegúrese de averiguar cuáles son los servicios especiales, si los hay, que su centro de salud local ofrece a los trabajadores agrícolas.



**Punto clave:** *Es muy importante que los trabajadores agrícolas se identifiquen cuando visitan un centro de salud para que puedan recibir todos los servicios disponibles para trabajadores agrícolas.*



- Es muy importante que todo trabajador agrícola, tanto el trabajador de temporada como el migratorio, le informe al personal de cualquier centro de salud que visite por primera vez de su status como trabajador agrícola.
- Aun si el nombre del centro de salud no dice que sea un centro de salud de “Migrantes”, puede que reciba fondos para proveer servicios a los trabajadores agrícolas, pero el centro necesita saber si el paciente es trabajador agrícola.
- Algunos de los centros de salud tienen formularios que contienen preguntas que ayudan a identificar a trabajadores agrícolas y sus familias. Es muy importante que los trabajadores agrícolas sepan que deben contestar estas preguntas. Es posible que el centro de salud tenga servicios especiales para trabajadores agrícolas.
- Esto también ayuda al centro de salud a poder llevar una mejor cuenta de la población de trabajadores agrícolas en su comunidad, lo cual permite que el centro de salud pueda solicitar mas fondos para proveer servicios.
- Si los trabajadores agrícolas no se identifican, el centro de salud podría perder fondos al parecer que no hay tantos trabajadores agrícolas en la comunidad.

#### Fundamentos del programa de centros de salud

##### Los centros de salud deben cumplir con los siguientes fundamentos:

- Proveer servicios a las poblaciones mas necesitadas
- *Tener una mesa directiva (o junta directiva) en la cual la mayoría de los miembros son personas que usan los servicios del centro de salud y pertenecen a la comunidad*
- Proveer servicios comprehensivos y que sean culturalmente apropiados
- Proveer servicios independientemente de la habilidad de pagar del paciente
- Asegurar la calidad de los servicios de cuidado y mejoría en los resultados de salud



- El gobierno federal ha establecido fundamentos de programa que todos los centros de salud tienen que seguir. Pueden verlos en la diapositiva:
  - Proveer servicios a las poblaciones mas necesitadas.
  - Tener una mesa directiva (o junta directiva) en la cual la mayoría de los miembros son personas que usan los servicios del centro de salud y pertenecen a la comunidad.
  - Proveer servicios comprehensivos y que sean culturalmente apropiados.
  - Proveer servicios independientemente de la habilidad de pagar del paciente.
  - Asegurar la calidad de los servicios de cuidado y mejoría en los resultados de salud.
- Todos estos requisitos son importantes pero para nuestra serie de entrenamiento nos vamos a enfocarnos en el segundo punto: *tener una mesa directiva en la cual la mayoría de los miembros son personas que usan los servicios del centro de salud y pertenecen a la comunidad.*

**Fuente:** HRSA Requisitos del Programa del Centro de Salud. Basado en: <http://bphc.hrsa.gov/about/requirements/index.html>

### Composición de la mesa directiva en el centro de salud

- La mesa directiva debe componerse de miembros de la comunidad, y la mayoría de estos miembros deben ser pacientes o familiares de pacientes del centro de salud.
- Esto quiere decir que por lo menos más de la mitad de los miembros de la mesa directiva deben ser personas que:
  - son pacientes activos del centro de salud, y que
  - representan a la comunidad del centro de salud en cuanto a factores demográficos, tal como etnicidad, género, edad, etc.
- Los otros miembros de la mesa deben ser miembros de la comunidad que tengan conocimientos y habilidades necesarias.

### Nota al entrenador:

Esta sección (páginas 24-27) cubre algo de información técnica sobre el funcionamiento de los centros de salud. Esta información es importante de entender para miembros potenciales de la mesa directiva. Sin embargo, es posible que desee omitir esta sección o simplificar dependiendo de las necesidades de sus participantes y el tiempo que tiene disponible.

**Fuente:** HRSA Aviso Informativo de Políticas 2014-01: Gobernación del Programa de Salud. Basado en: <http://bphc.hrsa.gov/policiesregulations/policies/pin201401.pdf>



- La mesa directiva de un Centro de Salud tiene que estar compuesta de miembros de la comunidad, y la mayoría de estos miembros tienen también que ser pacientes del centro de salud.
- Mas específicamente, esto quiere decir que al menos el 51% (más de la mitad) de los miembros de la mesa tienen que ser individuos que:
  - son pacientes activos del centro de salud, o tutores legales de un paciente que es hijo dependiente o adulto, o un patrocinador legal de un inmigrante, y que
  - representen a la comunidad que el centro de salud le provee servicios en cuanto a factores demográficos, tal como etnicidad, género, edad, etc.
- Los otros miembros de la mesa que no son representantes de los pacientes pueden ser otros miembros de la comunidad que traigan otros conocimientos y habilidades necesarias.
- Típicamente, estos miembros son profesionales legales, profesionales de la salud, propietarios de negocios pequeños, y otros líderes en la comunidad.

### Representación de los trabajadores agrícolas

- Un representante trabajador agrícola en la mesa directiva debe ser:
  - Actualmente un trabajador agrícola migratorio o de temporada
  - Un trabajador agrícola "retirado" o "discapacitado" (trabajaba en la agricultura, pero ya no trabaja debido a la edad o la discapacidad)
  - Miembro familiar de un trabajador agrícola (actual o retirado) que también es un paciente (cónyuge o hijo adulto del trabajador agrícola)



- Si el centro de salud recibe fondos de salud para migrantes, debe tener la representación de la población de pacientes trabajadores agrícolas.
- El representante de los trabajadores agrícolas puede ser:
  - un actual trabajador agrícola migratorio o de temporada
  - un trabajador agrícola "retirado" o "discapacitado" (trabajaba en la agricultura, pero ya no trabaja debido a la edad o la discapacidad),
  - familiar de un trabajador agrícola (actual o jubilado) que también es un paciente (cónyuge o hijo adulto del trabajador agrícola)
- Si el centro de salud recibe fondos para centros de salud del migrante solamente, entonces más de la mitad de los miembros de la mesa tienen que ser trabajadores agrícolas porque esta es la mayoría de la población a la que se le ofrece servicios.
- Si es un centro que sirve a otras poblaciones además de la población migrante, tiene que haber por lo menos un trabajador agrícola en la mesa directiva, aparte de los representantes de las otras poblaciones.
- El número de representantes de cada población de pacientes puede variar de acuerdo al tamaño de la mesa y al tamaño de la población en la comunidad.
- En total, el número de miembros que son representantes de los pacientes del centro de salud, tiene que ser más de la mitad de los miembros de la mesa.

**Fuente:** HRSA Aviso Informativo de Políticas 2014-01: Gobernación del Programa de Salud. Basado en: <http://bphc.hrsa.gov/policiesregulations/policies/pin201401.pdf>

### Ejemplo: Centro de Salud *Buena Salud*

- La mesa directiva del centro de salud *Buena Salud* tiene 11 miembros.
- Además de la población de trabajadores agrícolas, este centro de salud atiende a familias de bajos ingresos de varias comunidades, que incluyen una gran población afroamericana, una igualmente gran población hispana/latina y una, pequeña pero importante, población vietnamita



- Consideremos un ejemplo para asegurar que entendemos bien esto.
- La Mesa Directiva del **Centro de Salud “Buena Salud”** tiene 11 miembros. Además de la población de trabajadores agrícolas, este centro de salud sirve a familias de bajo ingreso de varias comunidades, que incluye una población grande de Afro-Americanos, y una población de hispanos/latinos igualmente grande. También hay una población Vietnamita mas pequeña, pero significativa.

### Actividad de grupo



- En grupos pequeños, conversen sobre estas preguntas y llene los espacios en blanco en el impreso.
- De los 11 miembros de la junta, cuántos deberían ser:
  - Representantes de los pacientes
  - Otros representantes de la comunidad

### Actividad de grupo



- De los representantes de los pacientes, cuántos deberían de ser:
  - Afroamericano
  - Hispano/Latino
  - Vietnamita
  - Trabajador agrícola

### Actividad de grupo



- ¿Qué tipo de personas (profesión, experiencia, rol) reclutaría para “otros representantes de la comunidad”?
- Elija un portavoz para hablar de composición de la mesa directiva de su grupo.

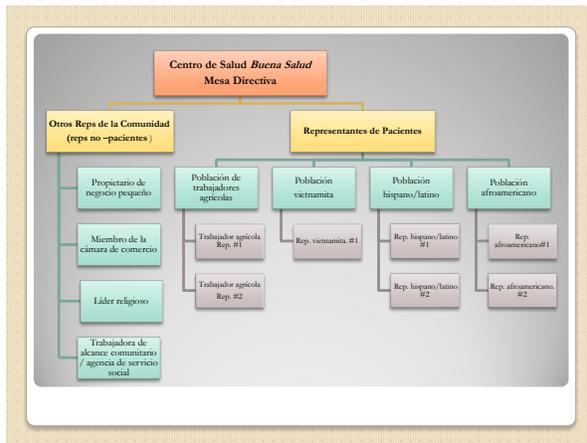
### Nota al entrenador:

No dude en modificar esta actividad para satisfacer las necesidades de los



### Actividad 1

- Instruya a todos a formar grupos de tres a cinco personas.
- Distribuir un hoja de material de la actividad por grupo.
- Proporcione a los participantes las instrucciones que aparecen en la diapositiva (permitir **10 minutos** para grupos pequeños).
- Después que los participantes han terminado la actividad, escuche las respuestas de cada grupo con los participantes.
- Pase a la diapositiva 39 para mostrar la composición ideal de la mesa directiva del centro de salud Buena Salud.



- Una composición ideal para la Mesa de **“El Centro de Salud Buena Salud”** se vería de esta manera:
  - Por lo menos 6 miembros deben ser representantes de las varias poblaciones que el centro sirve, 2 Afro-Americanos, 2 Hispanos/Latinos, 1 Vietnamita y 1 o 2 trabajadores agrícolas.
  - Estos 6 o 7 miembros deben ser pacientes actuales del centro cuando son reclutados para hacerse miembros de la Mesa.
  - Los otros 4 o 5 miembros deben ser representantes de la comunidad. Por ejemplo, podrían ser: 1 dueño de un negocio pequeño, 1 representante de la cámara de comercio, 1 líder religioso, y 1 trabajador de alcance comunitario o de una agencia de servicio social.



- ¿Por qué piensan que existe este requisito de que hayan representantes de los pacientes en la mesa directiva?
- ¿Por qué piensan que el número de representantes de los pacientes debe ser más de la mayoría de los miembros (o al menos un 51%)?

#### El requisito de “mayoría de pacientes”

- El propósito es asegurar que el centro de salud pueda entender las necesidades y preocupaciones de sus pacientes, y que pueda proveer servicios de salud que tengan un mayor impacto en el estado de salud de la comunidad.
- Al tener personas que representen a las poblaciones especiales en la mesa directiva, como a trabajadores agrícolas, el centro de salud puede responder mejor a las necesidades específicas de ese grupo, aún siendo ellos la minoría en la comunidad.



#### Pregunte a los participantes y genere una discusión:



*Escriba notas en el rota folio resumiendo las razones mencionadas.*



- El propósito de los requisitos es asegurar que el centro de salud pueda entender las necesidades y preocupaciones de sus pacientes, y que como resultado, pueda proveer servicios de salud que tengan un mayor impacto en el estado de salud de la comunidad.
- Al tener personas que representen a las poblaciones especiales en la mesa directiva, como los trabajadores migrantes, el centro de salud puede responder mejor a las necesidades específicas de ese grupo, aun siendo ellos la minoría en esa comunidad.
- Por ejemplo, la población de trabajadores agrícolas puede ser difícil de alcanzar debido a la naturaleza del trabajo agrícola, la movilidad de la población y las barreras del idioma. Un representante de esta población en la mesa directiva es útil e importante para poder entender a esta población y las mejores maneras de alcanzarla.

### Punto clave

Una mesa directiva en la que la mayoría de sus miembros son pacientes del centro de salud y miembros de la comunidad ayuda a que el centro de salud pueda responder mejor a las necesidades de todos sus pacientes.

Los pacientes y la comunidad pueden desarrollar un sentido de responsabilidad por la calidad de los servicios de salud y el éxito del centro de salud.



- El requisito también pone el poder y el control del centro de salud en las manos de las personas que son más afectadas— los pacientes que usan los servicios.
- Al ser la mayoría, los representantes de los pacientes tienen el poder y la habilidad de influenciar a la mesa directiva para que tome decisiones que beneficien a todos los segmentos de la comunidad.



**Punto clave:** *Tener una mesa directiva en la cual la mayoría de los miembros son personas que usan los servicios del centro de salud y pertenecen a la comunidad permite que el centro de salud se pueda responder mejor a las necesidades de todos sus pacientes. También le da el poder a los pacientes y a la comunidad de desarrollar un sentido de responsabilidad por la calidad y el éxito del centro de salud.*

- 
- Si hay alguien que haya participado en una mesa directiva, ¿nos puede contar un poco sobre esa experiencia?
  - De un ejemplo de algo que aprendió a través de esa experiencia.
  - De un ejemplo de algo que usted pudo lograr como miembro de una mesa directiva y de lo cual se siente orgulloso.

### Nota al entrenador:

Anime a aquellos participantes que tengan experiencia como miembros de una mesa directiva a que compartan lo que aprendieron y lo que pudieron lograr a través de esta experiencia. Anime a otros participantes a hacer preguntas y enfatice que pueden aprender unos de otros. También enfatice que ser parte de una mesa es una experiencia de gran valor y de crecimiento personal para el participante.



- Sin embargo, sabemos que la mayoría de las personas no han tenido experiencia sirviendo como miembro de una mesa directiva y que esto puede parecer una tarea abrumadora.



### Pregunte a los participantes y genere una discusión:



*Tome nota en el rota folio de las cosas que se mencionen como aprendizaje o logros*



- Las cosas que se han mencionado indican lo valiosa que puede ser la experiencia de ser miembro de una mesa directiva.
- También refuerzan la importancia crítica de tener una buena representación de los pacientes del centro de salud y de la comunidad en la mesa directiva.
- Podemos ver que los beneficios, tanto para el centro de salud como para el trabajador agrícola, son muchos.
- Queremos que todos los que están participando en este entrenamiento se sientan con el poder y la capacidad de aprovechar esta gran oportunidad de convertirse en líder y hacer una diferencia positiva para la gente de su comunidad.



- Para aquellos que nunca han sido miembros de una mesa directiva ¿cómo se sienten en este momento acerca de la posibilidad de unirse a la mesa directiva de un centro de salud?
- ¿Qué preguntas o preocupaciones tiene usted sobre hacerse miembro de una mesa directiva?

### Punto clave

Tener la representación de los trabajadores agrícolas en la mesa directiva es clave para que el centro de salud sea más efectivo en alcanzar y servir a esta población. Este entrenamiento le está preparando para que usted considere convertirse en ese representante comunitario en la mesa directiva del centro de salud de su localidad.

**Nota al entrenador:** Haga esas preguntas para determinar como se sienten los participantes en cuanto a participar en una mesa en este momento. Reconozca sus sentimientos de preocupación y dígalos que usted piensa que ellos se van a sentir mejor al completar el entrenamiento. Si los participantes tienen preguntas escríbalas en la Hoja de Estacionamiento de Preguntas (“Question Parking Lot”). Conteste cualquier pregunta que sea apropiado contestar en este momento, o dígalos que se van a contestar las preguntas al progreso de la lección.



### Pregunte a los participantes y genere una discusión:



*Tome notas en el rota folio que resume cómo los participantes se sientan. Escribe cualquier pregunta que no son capaces de responder a la “pregunta de Estacionamiento.” (“Question Parking Lot”)*



**Punto Clave:** *Tener representación de los trabajadores agrícolas en su mesa directiva es clave para que el centro de salud sea más eficaz en alcanzar y servir a la población de trabajadores agrícolas. Este entrenamiento les está preparando para que consideren participar como representantes de la comunidad en la mesa directiva de su centro de salud.*

### La mesa directiva



#### Nota al entrenador:

Esta sección (páginas 33-39) cubre algo de información técnica sobre el funcionamiento de los centros de salud. Esta información es importante de entender para miembros potenciales de la mesa directiva. Sin embargo, es posible que desee omitir esta sección o simplificar dependiendo de las necesidades de sus participantes y el tiempo que tiene disponible



- Ahora vamos a aprender un poco más acerca de la gobernación del centro de salud y lo que puede esperar si se involucra.
- Primero, aprenderemos más sobre la **Mesa Directiva**...cual es su rol, cómo opera, y cual es su impacto en el funcionamiento del centro de salud.
- Usted verá que la mesa hace una gran diferencia en los servicios de salud para los trabajadores agrícolas y para todos los miembros de la comunidad.
- Por favor tenga en mente que la información que cubriremos hoy es solo un resumen de todo lo que hay que saber. Este no es un entrenamiento completo para el miembro de una mesa directiva.
- Si algún día usted se hace miembro de la mesa, tendrá que aprender mucho más sobre los temas que vamos a discutir en lo que queda de esta lección. Lo bueno es que a los centros de salud se les exige que provean una orientación adecuada y entrenamiento constante a los nuevos miembros de la mesa directiva.
- También es bueno saber que no tendrá que aprender todo de una sola vez. En promedio, a los miembros nuevos de una mesa les toma por lo menos un año para sentirse bien seguros de su participación.

### Definición de la mesa directiva

- Es el cuerpo gobernante de una organización que tiene autoridad completa y es responsable de la supervisión de la organización. Sus miembros son voluntarios.
- Crea reglas y establece la misión de la organización.
- Decide cómo va a funcionar la organización y se asegura de que las reglas de la organización se cumplan.



- Una mesa directiva es el cuerpo gobernante, o de dirección, de una organización que toma la autoridad completa y responsable de la supervisión por la organización.
- La mesa crea reglas, y establece la dirección o la misión de la organización. La mesa determina cómo la organización funcionará y se asegura de que las reglas de la organización se cumplan.
- La mesa directiva tiene autoridad completa, pero también se responsabiliza completamente por la organización.
- La mesa directiva de los centros de salud está compuesta por individuos que dan su tiempo y energía voluntariamente para crear una organización fuerte y efectiva con el propósito de mejorar el estado de salud de sus comunidades.
- Una vez más, ustedes están participando en este entrenamiento porque ustedes han mostrado cualidades de liderazgo y de compromiso con su comunidad, y creemos que son buenos candidatos para tomar este rol en el centro de salud de su localidad.

### ¿Por qué tener una mesa directiva?

- Es un requisito legal—las corporaciones sin fines de lucro deben de tener una mesa directiva. También es un requisito del gobierno para los centros de salud.
- Para gobernar al centro de salud—para proveer liderazgo mientras que el centro trata de cumplir con su misión.
- Es el enlace a la comunidad—la mesa está compuesta mayormente por pacientes y miembros de la comunidad, la mesa es “la voz de la comunidad”.

### Punto clave



Tener una mesa directiva asegura que el centro de salud sea gobernado principalmente por las personas a las que sirve.



- Hay muchas razones por las que un centro de salud necesita una mesa directiva.
  - Primero, es un requisito legal para todas las organizaciones sin fines de lucro tener una mesa directiva.
  - Segundo, la mesa provee liderazgo y establece la dirección y los objetivos de la organización de una manera que es balanceada y representativa de la comunidad.
  - Los administradores del centro de salud no pueden hacer lo que quieren—ellos tienen que seguir la dirección y las políticas establecidas por la mesa.
  - Tercero, la mesa sirve de enlace directo con la comunidad, ya que esta compuesta mayormente por “usuarios” o pacientes del centro.
  - Tener una mesa directiva provee una manera de distribuir y balancear el poder en el liderazgo del centro de salud comunitario.
- Por estas razones es muy importante que las organizaciones tengan una mesa directiva fuerte con una buena representación de la comunidad.



**Punto clave:** Tener una mesa directiva asegura que el centro de salud sea gobernado principalmente por las personas a las que sirve.

### Obligaciones básicas de la mesa directiva

1. Definir la misión y los valores de la organización
2. Establecer las reglas generales para la organización en cuanto a:
  - Funcionamiento
  - Personal
  - Finanzas
  - Calidad de los servicios
3. Proteger los recursos de la organización (ej. dinero, edificios, empleados, materiales)



- En la diapositiva pueden ver las seis deberes básicos de cualquier mesa directiva para una organización sin fines de lucro.
- Primero, la mesa vota y adopta la declaración de la misión y clarifica los valores de la organización. La mesa se asegura que la misión y la filosofía de la organización estén siempre claramente definidas y se lleven a cabo.
- Segundo, la mesa establece las reglas generales de la organización. En el caso de un centro de salud, hay cuatro áreas en las que la mesa establece reglas en general:
  - funcionamiento,
  - personal,
  - finanzas, y
  - calidad de los servicios de salud.
- La mesa tiene responsabilidad legal de todas las acciones de la organización. Si la organización hace algo ilegal, debe dinero, o es demandada, la mesa es la parte responsable.
- Tercero, la mesa es responsable de asegurarse de que los recursos de la organización estén seguros, y se usen eficientemente y apropiadamente. Por recursos queremos decir, el dinero pero también incluye el edificio, el personal, los útiles, etc. Todas las acciones tienen que llevarse a cabo por el beneficio del centro de salud y no para el beneficio de los individuos de la mesa o de la gerencia.

**Fuente:** HRSA Governing Board Handbook, 2000. Retrieved from: [http://www.fachc.org/pdf/ed\\_Governing%20board%20handbook.pdf](http://www.fachc.org/pdf/ed_Governing%20board%20handbook.pdf)

### Obligaciones básicas de la mesa directiva (cont.)

4. Seleccionar, evaluar, y apoyar al nivel administrativo más alto (ej. director ejecutivo)
5. Planificar el futuro a largo plazo de la organización – establecer metas para los próximos 5 a 10 años
6. Asegurar que la organización y la mesa directiva están siguiendo las reglas y logrando las metas



- Cuarto, la mesa sola tiene la responsabilidad de emplear, evaluar y, en caso de ser necesario, despedir al administrador más alto de la organización. La relación con este administrador debe ser buena, positiva y constructiva para que así el trabajo avance.
- Quinto, la planificación para el futuro a largo plazo se hace a través de un proceso de planificación estratégica, donde la mesa evalúa el futuro y establece los objetivos que guiarán la dirección del trabajo del centro de salud por los próximos 5 a 10 años.
- Finalmente, la mesa tiene la responsabilidad de asegurarse de que el centro de salud y la mesa en sí misma están cumpliendo con los objetivos y las reglas establecidas por la mesa.
- Estos son los deberes básicos y entre estos deberes hay muchas responsabilidades específicas que tiene la mesa directiva.

### Otras responsabilidades de la mesa directiva

- Algunas responsabilidades de la mesa directiva tienen que ver con los pacientes y a la comunidad, tal como:
  - Definir el proceso de manejo de quejas de los pacientes
  - Llevar a cabo evaluaciones efectivas de las necesidades de la comunidad y de los pacientes
- La mesa **NO** tiene responsabilidad sobre las operaciones diarias del centro de salud.



- No vamos a estar hablando de todas las responsabilidades específicas, pero hay dos responsabilidades de las que queremos hablar porque se refieren específicamente a los pacientes y para la comunidad.
- La mesa define cómo se van a manejar las preocupaciones y quejas de los pacientes y otros clientes del centro.
- La mesa es responsable de a menudo llevar a cabo una evaluación de las necesidades de la comunidad para que así la mesa pueda tomar decisiones bien documentadas relacionadas con los cuidados de salud. Una evaluación de necesidades recolecta información de las personas en la comunidad sobre lo que ellos consideran cuales son sus necesidades mas grandes en cuanto a servicios de salud.
- Un área en que la mesa **NO** tiene responsabilidad es en supervisar las operaciones de a diario del centro de salud. Los miembros de la mesa no se pueden involucrar en la gerencia y administración diaria del centro de salud.

### Funcionamiento interno de la mesa directiva

- Establecer cuánto tiempo debe servir un miembro
- Establecer el horario de las reuniones (es requisito reunirse por lo menos una vez al mes)
- Establecer comités internos para poder dividir el trabajo que hay que hacer
- Asegurar que los miembros nuevos y actuales están bien capacitados e informados
- Determinar si se necesita un consejo de asesoría o un comité de dirección, y dirigir el propósito y la misión de éstos



- La mesa directiva también tiene algunas responsabilidades internas relacionadas a cómo debe funcionar y conducir sus actividades.
- La mesa debe establecer el término de servicio de los miembros—cuanto tiempo puede una persona ser miembro de la mesa. Tres años es un término promedio. Nunca debe haber una situación en que todos los miembros de la mesa sean nuevos, excepto al comienzo de un nuevo centro de salud.
- La mesa debe reunirse al menos una vez al mes para discutir los asuntos relacionados con los servicios del centro de salud o para involucrarse en discusiones que tienen que ver con la planificación estratégica.
- La mesa debe establecer comités internos que se enfoquen en diferentes aspectos del trabajo y dividan el trabajo para que no sea muy agobiante para ningún miembro.
- También es importante que la mesa provea oportunidades de entrenamiento a sus miembros, especialmente a los que son nuevos, para desarrollar destrezas y mantenerse bien informado.
- Finalmente, la mesa también decide si hay alguna necesidad de crear un consejo de asesoría o un comité de dirección, y dirigirá el propósito, el rol, y la misión de estos grupos.

- Aprenderemos más de los comités de dirección y del cuerpo de asesoría más tarde en esta lección.

### Composición de la mesa directiva

- La mayoría de los miembros de la mesa deben ser pacientes del centro de salud.
- La edad, el género, y la etnicidad de los miembros de la mesa debe reflejar la población a la que el centro sirve.
- La mesa debe tener entre 9 y 25 miembros.
- El director ejecutivo (o el administrador de nivel mas alto) puede servir como miembro de la mesa, pero no puede votar.



### Punto clave



La mesa tiene mucha responsabilidad y autoridad. Esta es la razón por la que es importante que los miembros reflejen a la población de pacientes en cuanto a tamaño, demografía, y áreas de especialidad que son importantes para lograr la misión del centro de salud.



**Punto clave:** *La mesa tiene mucha responsabilidad y autoridad. Esta es la razón por la que es importante que los miembros reflejen a la población de pacientes en cuanto a tamaño, demografía, y áreas de especialidad que son importantes para lograr la misión del centro de salud*



- La composición y estructura de la mesa directiva son establecidas por el gobierno federal y por otras consideraciones.
- Ya hemos hablado sobre el requisito de que la mesa directiva tenga una composición mayoritaria de pacientes.
- La mesa también debe representar lo mejor posible a la comunidad en cuanto a características demográficas. Esto quiere decir que la edad, el género y la etnicidad de los miembros de la mesa debe reflejar a la población que el centro le provee servicios.
- Otro requisito es que la mesa sea de entre 9 y 25 miembros. Debe ser suficientemente grande (pero no mas de 25 miembros) para representar a todos los segmentos de la comunidad, para incluir todas las áreas de conocimiento que se necesitan, y para poder completar el trabajo sin abrumar a ningún miembro de la mesa. Los centros de salud mas grandes, con mas fondos y programas, deben tener mesas directivas con mas miembros porque habrá mas trabajo que hacer.
- El Director Ejecutivo o administrador de nivel mas alto usualmente sirve como un miembro de la mesa, pero no puede votar.



### Nota al entrenador:

Las siguientes dos secciones (páginas 42-48) sobre consejos de asesoría y comités de dirección son opcionales. Si su centro de salud local no tiene consejos de asesoría o comités de dirección no tiene que cubrir estas secciones y se puede pasar a la página 49, o puede cubrir cualquier parte del material que sea pertinente.



- Aunque el objetivo de este entrenamiento es hacer que usted se interese y se prepare para hacerse miembro de la mesa directiva del centro de salud, sabemos que servir de esta manera es un gran compromiso, y puede que sea algo que usted no puede hacer ahora mismo.
- Hay otras formas de involucrarse en la dirección de un centro de salud que le podrían permitir tener una participación más pequeña y le da tiempo a prepararse para convertirse en un miembro de la mesa directiva.
- Vamos a aprender sobre otros dos tipos de grupos que gobiernan y proveen dirección al centro de salud—**el consejo de asesoría y el comité de dirección.**
- Como mencionamos antes, estos dos tipos de grupos existen si la mesa directiva ha decidido crearlos y funcionan bajo la autoridad de la mesa directiva. No todos los centros de salud tienen estos grupos en función a todo momento, pero muchos sí.
- Su participación en estos dos tipos de grupos también le daría la oportunidad de representar a su comunidad de trabajadores agrícolas, y de hacer una diferencia en la salud de su comunidad.
- Estos dos grupos tienen el potencial de influenciar las decisiones que toma la mesa directiva.

### El consejo de asesoría

- Un consejo de asesoría es establecido por la mesa directiva para aconsejar al centro de salud y a la mesa.
- Asesorar o aconsejar quiere decir compartir su conocimiento y opiniones sobre varios temas de los cuales usted conoce.
- Muchas veces un consejo de asesoría es creado para representar a una población específica y para proveer su conocimiento al centro de salud sobre cómo servir mejor a esta población.



- Una manera de iniciarse en la dirección del centro de salud es sirviendo como miembro de un **consejo de asesoría**.
- Un consejo de asesoría tiene la función de aconsejar a la organización y a la mesa directiva. Asesorar quiere decir que usted comparte su conocimiento y opiniones sobre varios temas de los cuales usted conoce.
- Es común que los centros de salud que son grandes y que sirven a muchas poblaciones diferentes establezcan consejos de asesoría para representar a una población específica.
- Dependiendo del rol específico dado al consejo de asesoría, no todos sus miembros tienen que ser pacientes del centro de salud, como lo tienen que ser miembros comunitarios en la mesa directiva.
- Lo importante es que el consejo asesor tenga miembros que están familiarizados con la población o comunidad que representan, y que ellos sepan sobre sus necesidades y preocupaciones.

### El consejo de asesoría de la salud del migrante

- **Dos roles principales:**
  - Ayudar a la mesa directiva y al personal del centro de salud a entender la población de trabajadores agrícolas para que los servicios que se proveen puedan ser más efectivos.
  - Mirar las decisiones que la mesa directiva está considerando a través de los ojos del trabajador agrícola y proveer recomendaciones basadas en lo que sería mejor para la comunidad de trabajadores agrícolas.



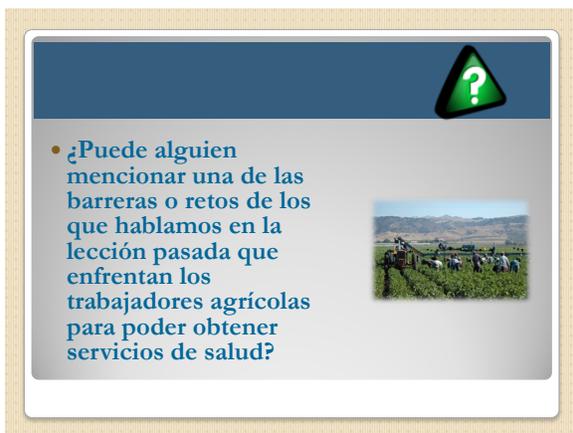
- Los consejos de asesoría se establecen para centrarse en la población de trabajadores agrícolas y sus problemas de salud. Estos consejos de asesoría se llaman Consejos de Asesoría de la Salud del Migrante.
- Un Consejo de Asesoría de la Salud del Migrante típicamente tiene dos propósitos o funciones principales.
  - Primero es ayudar a los miembros de la mesa y al personal del centro de salud a conocer y entender a la población de trabajadores agrícolas para que los servicios que se proveen sean más efectivos.
  - Por ejemplo, información básica como dónde están viviendo los trabajadores agrícolas puede ser muy útil en los esfuerzos de mejorar los servicios de alcance o los servicios de las clínicas móviles.
  - El segundo rol es mirar las reglas y decisiones que la mesa directiva está considerando desde el punto de vista del trabajador agrícola, y proveer recomendaciones a la mesa basado en lo que sería mejor para la población de trabajadores agrícolas.

### Consejo de asesoría de la salud del migrante

- Estos son posibles candidatos:
  - Trabajadores agrícolas
  - Proveedores de servicios
  - Representantes de la industria agrícola
- No todos los miembros del Consejo tienen que ser pacientes del centro de salud.



- Los miembros del Consejo de Asesoría de Salud de Migrantes suelen ser seleccionados en base a sus conocimientos y experiencia con la comunidad de trabajadores agrícolas y de la industria agrícola local.
- Los posibles candidatos para un Consejo de Asesoría de la Salud del Migrante son:
  - Trabajadores agrícolas y sus miembros de familia
  - proveedores de servicios en la comunidad de trabajadores agrícolas (educadores, trabajadores sociales, trabajadores de alcance a la comunidad, etc.), y
  - representantes de la industria agrícola (rancheros, contratistas, etc.).
- Como miembro de un Consejo de Asesoría de la Salud del Migrante usted tendría la oportunidad de representar a su comunidad y ser portavoz de las necesidades de esta población.
- Ahora, vamos a ver un ejemplo para entender mejor cómo funciona el consejo de asesoría junto con la mesa directiva.



 **Pregunte a los participantes las preguntas en la diapositiva:**

*Ejemplos:*

- *La falta de transporte confiable para llegar a las citas.*
- *La diferencia del idioma y que no haya traductores disponibles.*
- *La movilidad del trabajador migrante dificulta que puedan seguir un tratamiento de largo plazo.*

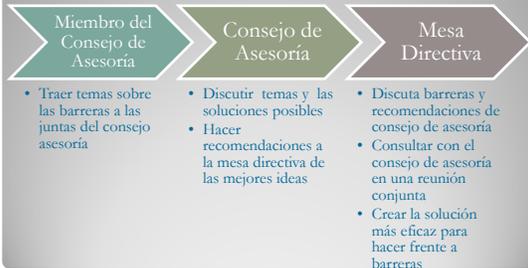


*Selecciones uno de los problemas mencionados y escríbalo en el rota folio.*



- Ahora imaginemos que usted es miembro del consejo de asesoría de la salud del migrante y esta muy preocupado sobre este problema que escribimos aquí.
- Usted sabe que es una barrera que afecta muchos en la comunidad porque sus vecinos, compañeros de trabajo y otros trabajadores agrícolas a menudo le dicen que esta es una de las razones por lo cual no están cuidando mejor de su salud.
- Usted quiere hacer algo al respecto, por lo tanto sigue el procedimiento en las próximas dos diapositivas.

### Relación del consejo de asesoría a la mesa directiva



### Punto clave

El consejo de asesoría de la salud del migrante provee a la mesa directiva información más precisa sobre la comunidad de trabajadores agrícolas, y ayuda a la mesa directiva a tomar decisiones con mayor impacto y beneficio para esa comunidad.



**Punto Clave:** *El Consejo de Asesoría de la Salud del Migrante provee a la mesa directiva información más precisa sobre la comunidad de trabajadores agrícolas, y ayuda a la mesa directiva a tomar decisiones con mayor impacto y beneficio para esa comunidad.*

Fuente: Adaptado de [National Center for Nonprofit Boards' Question of the Week Archive](#) y de [National Resource Center for Respite and Crisis Care Services Factsheet Number 24](#).



Aquí se puede ver cómo el consejo de asesoría y la mesa directiva pueden trabajar juntos para hacer frente a un problema o tema:

1. Usted puede traer el tema a una reunión para discusión con otros miembros del consejo.
2. En esta reunión, pueden hablar sobre el problema y sus posibles causas, y entonces discutir cómo el centro de salud podría ayudar a eliminar o reducir esta barrera.
3. Después de finalizar la discusión, pueden escoger las mejores ideas (una o dos ideas) que se hayan discutido y convertirlas en propuestas que llevar ante la mesa directiva.
4. Basada en esta información, conocimiento especializado y guía que el consejo de asesoría esta proveyendo, la mesa directiva puede entonces tener su propia discusión al respecto y crear la mejor solución posible a el problema que ha identificado el consejo de asesoría.
5. Si los miembros no se sienten bien informados sobre el problema, la mesa directiva invitará al consejo a discutir el problema con ellos y buscar soluciones juntos..

### El comité de dirección

- Un comité de dirección es formado por la mesa directiva para enfocarse en una tarea específica relacionada a la dirección y metas futuras de la organización.
- Los comités de dirección no pueden crear reglas, actuar sin el apoyo de la mesa, ni involucrarse en la operación diaria del centro de salud.



- Otra manera de servir en la dirección del centro de salud es uniéndose a un **comité de dirección**.
- Un comité de dirección es formado por la mesa directiva para enfocarse en una tarea específica relacionada a la dirección y metas futuras de la organización.
- Una tarea puede ser trazar un plan estratégico para la organización.
- A veces el enfoque es investigar un problema o asunto y hacer recomendaciones de solución al problema a la mesa directiva.
- Otra tarea puede ser desarrollar planes sobre cómo mejorar los servicios a un grupo específico, tal como los trabajadores agrícolas.
- Es importante recordar cuales son las cosas los comités de dirección no pueden hacer .
- Los comités de dirección no pueden crear reglas, actuar sin el apoyo de la mesa, y no pueden involucrarse con las operaciones del día a día del centro de salud.
- Recuerde, los comités de dirección solo tienen la autoridad que la mesa les da.

### Comité de dirección

- Los comités de dirección se forman por un período específico, así que no representa un compromiso tan largo como ser parte de un consejo de asesoría o de la mesa directiva.
- Como miembro de un comité de dirección, usted tendría la oportunidad de compartir su conocimiento sobre lo que realmente está pasando en la comunidad y sus ideas en cuanto al futuro del centro de salud.
- Muchas veces, el comité de dirección provee ideas muy novedosas que pueden guiar proyectos futuros y expandir los servicios para satisfacer las necesidades únicas de la comunidad de trabajadores agrícolas.

### Punto clave

Como miembro de un comité de dirección usted tiene la oportunidad de compartir su conocimiento, proveer sugerencias, y ayudar a llevar a cabo la tarea asignada de manera que apoye a los servicios de salud para la comunidad de trabajadores agrícolas.



- Usualmente los comités se forman por un período específico, así que no representa un compromiso tan largo como el de ser parte de un consejo de asesoría o de la mesa directiva.
- Unirse a un comité de dirección es una manera de prepararse para tomar liderazgo en el centro de salud y representar las necesidades de la comunidad de trabajadores agrícolas.
- Como miembro de un comité de dirección, usted tendría la oportunidad de compartir su conocimiento sobre lo que está realmente pasando en la comunidad y sus ideas relacionadas con las metas futuras del centro de salud.
- Muchas veces, es a través del trabajo de un comité de dirección que salen las ideas más novedosas. Estas ideas pueden guiar proyectos futuros y expandir los servicios del centro de salud para satisfacer las necesidades únicas de la comunidad de trabajadores agrícolas.



**Punto Clave:** Como miembro de un comité de dirección usted tiene la oportunidad de compartir su conocimiento, proveer sugerencias, y ayudar a llevar a cabo la tarea asignada de manera que apoye a los servicios de salud para la comunidad de trabajadores agrícolas.



- ¿Cuántos de ustedes piensan que pudieran estar interesados en unirse a un comité de dirección o a un consejo de asesoría?
- ¿Qué razones tiene para querer servir en un comité de dirección o en un consejo de asesoría?



**Pregunte a los participantes las preguntas en diapositiva y genere una discusión:**



*Tome nota de los comentarios de los participantes sobre el interés y razones :*

### Punto clave

Servir en un consejo de asesoría o en un comité de dirección es una excelente manera de representar a los trabajadores agrícolas en la dirección de su centro de salud, y asegurar que la mesa directiva siempre considere las necesidades de esta población.

También puede ser de buena práctica y preparación para servir algún día en la mesa directiva.



**Punto clave:** *Servir en un consejo de asesoría o en un comité de dirección es una excelente manera de representar a los trabajadores agrícolas en la dirección de su centro de salud y asegurar que la mesa directiva considere siempre las necesidades de los trabajadores agrícolas. También puede ser una buena práctica y preparación para servir algún día en la mesa directiva.*

### Resumen de la lección II

- Los centros de salud fueron creados para servir a la población de trabajadores agrícolas del país y a consecuencia de este programa exitoso, se han creado otros tipos de centros de salud para servir a otros grupos que necesitan tener acceso a la atención médica.
- Los centros de salud tienen una mesa directiva que representa la comunidad de los pacientes que utilizan los servicios del centro. Al menos el 51 % de los miembros de la mesa directiva deben ser representantes de las poblaciones de pacientes del centro de salud, incluidos los trabajadores agrícolas migratorios y de temporada.

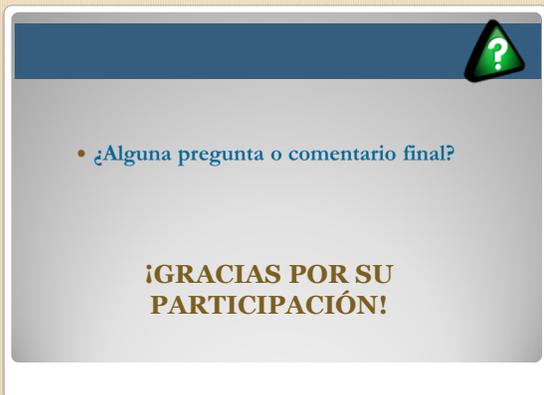
### Resumen de la lección II (cont.)

- La mesa directiva tiene responsabilidades muy importantes que impactan las operaciones del centro de salud. Usted puede tener una gran influencia en el acceso al cuidado de la salud de los trabajadores agrícolas sirviendo en la mesa directiva.
- Algunos centros de salud tienen comités de dirección o consejos de asesoría que ofrecen la oportunidad de participar en el liderazgo de un centro de salud, y tienen cierta influencia sobre la mesa directiva.

- Finalmente, también aprendimos que hay otras maneras de servir en la dirección de un centro de salud y tener cierta influencia sobre las decisiones que toma el centro de salud—participando en un comité de dirección o en un consejo de asesoría.



- Antes de terminar, vamos a resumir lo que hemos aprendido en esta segunda lección.
- Aprendimos que los centros de salud de migrantes fueron creados para servir a la población nacional de trabajadores agrícolas y que de este programa tan exitoso, otros tipos de centros de salud se han creado para servir a otros grupos que necesitan más acceso a los servicios de salud.
- Aprendimos que una de las características más importantes de los centros de salud comunitarios y de migrantes es que la ley les exige tener una mesa directiva que represente la comunidad que usa los servicios del centro. Al menos el 51% de los miembros de la mesa tienen que ser representantes directos de las poblaciones de pacientes del centro, incluyendo a los trabajadores agrícolas migratorios y de temporada.
- También aprendimos un poco sobre el propósito, responsabilidades e impacto que tiene la mesa directiva y que servir en la mesa es una de las maneras más poderosas en que usted pueda hacer una diferencia en la salud de su comunidad, al influenciar el funcionamiento del centro de salud donde la mayoría de los trabajadores agrícolas reciben cuidados de salud.



**Nota al entrenador:**

Asegure de permitir suficiente tiempo para que se hagan preguntas antes de concluir la sesión. Es muy importante que los participantes se vayan con todas sus preguntas contestadas. Asegure también de contestar todas las pregunta que estén en la hoja de “Estacionamiento de Preguntas” que le sean a usted posibles de contestar en este momento. Si no sabe la respuesta a alguna pregunta, díglele a los participantes que usted va a investigar y tratar de encontrar la respuesta y proveerla en la próxima sesión de entrenamiento.

**Nota al entrenador:**

Antes de que sus participantes se vayan, recuerde:

- Pídeles que completen una evaluación
- Recuérdeles de su próxima sesión para continuar con la siguiente parte del entrenamiento (si es aplicable)



**Pregunte a los participantes las preguntas en diapositiva :**



- En la próxima y última lección de esta serie de entrenamientos, usted aprenderá mucho más sobre cómo involucrarse y hacerse miembro de alguno de estos grupos de liderazgo del centro de salud.
- Aprenderá sobre cómo conectarse con el centro de salud y sobre el proceso de hacerse miembro de la mesa directiva.
- Vamos a ver los retos y las barreras que típicamente suceden cuando las personas están considerando hacerse parte del liderazgo de un centro de salud, y cuáles pueden ser algunas soluciones para esos retos.
- Le ayudaremos a poner en práctica todo lo que hemos aprendido en las Lecciones I y II para que usted pueda considerar la posibilidad de servir a su comunidad de esta manera.
- Esperamos verlos de nuevo en nuestra próxima sesión para completar la tercera lección de esta serie de entrenamientos.
- Gracias por asistir y por participar!



## Tomando el liderazgo en la salud del migrante:

Preparándose para ser miembro de la mesa directiva de un centro de salud

© 2000 Alan Pogue



Centro Nacional de Salud para los Trabajadores del Campo, © 2015  
(National Center for Farmworker Health)

## Lección III:

# Uniéndose a la mesa directiva de un centro de salud

### **Nota al entrenador:**

Antes de empezar, asegúrese de tener preparado el siguiente equipo, útiles y materiales para la Lección III:

- Proyector LCD
- Computadora portátil
- Hojas de la presentación para los participantes
- Rotafolio y base para el rotafolio
- Hoja de rotafolio para el “Estacionamiento de preguntas” (“Question Parking Lot”)
- Marcadores en una variedad de colores
- Reloj para marcar el tiempo
- Etiquetas para los nombres

### **Instrucciones para el entrenador:**

- Dé la bienvenida a todos los participantes a la tercera lección de esta serie de entrenamientos.
- Repase cosas básicas en la medida que sea necesario, tales como:
  - Tiempo que tomará la sesión de hoy
  - Estacionamiento
  - Baños
  - Preguntas
- Haga un breve recordatorio de las reglas básicas de participación, tales como:
  - Evitar usar el teléfono celular (incluyendo mandar mensajes de texto)
  - Respetar a los demás.
  - Participar activamente.
- Si es posible, haga una actividad rompe-hielos antes de empezar la lección.
- Provea las etiquetas para nombre a los participantes para que puedan interactuar utilizando su primer nombre.

### Repaso de la lección 1 y 2

- La participación comunitaria le da el poder de hacer una diferencia positiva en su comunidad, en su familia y para usted.
- Hay muchas maneras de involucrarse en su comunidad. A través de la participación comunitaria y al demostrar cualidades de liderazgo, usted puede ser un líder comunitario.
- Al involucrarse en el centro de salud de su comunidad usted se puede convertir en un líder de la salud comunitaria.

### Repaso de la lección 1 y 2 (cont.)

- Los centros de salud tienen una mesa directiva que representa a la comunidad y a la población que utiliza los servicios del centro de salud. La mayoría (por lo menos el 51%) de los miembros de la mesa directiva tienen que ser pacientes que utilizan los servicios del centro de salud.
- Es muy importante que haya trabajadores agrícolas en la mesa directiva, o en el consejo de asesoría o comité de dirección, para representar a esta población y servir como defensores de sus derechos de salud.

### Nota al entrenador:

Asegúrese de preguntar si cualquiera de los presentes está asistiendo hoy por primera vez (si aplica). Si hay un participante nuevo es posible que tenga que dar más detalles al hacer el repaso de lo que se ha incluido aquí.



- En esta sesión vamos a estar cubriendo la Lección III de esta serie de entrenamientos que se titula: *Tomando el liderazgo en la salud del migrante: Preparándose para miembro de la mesa directiva de un centro de salud.*
- Antes de empezar con la Lección III, vamos a hacer un repaso de las Lecciones I y II. Hemos cubierto algunos conceptos muy importantes y aprendido información que ahora aplicaremos de una manera más práctica.
- En la Lección 1 aprendimos sobre el impacto que la participación comunitaria puede tener en usted, en su familia y en la comunidad. Discutimos algunas de las muchas maneras que usted tiene para involucrarse en su comunidad y las cualidades de un líder comunitario, sin importar el título o la posición. Hablamos sobre cómo usted se puede convertir en un líder comunitario al apoyar el mejoramiento de la salud de su comunidad a través de su participación en el centro de salud de su localidad.
- En la Lección II aprendimos sobre la historia de los trabajadores agrícolas en los Estados Unidos y sobre el programa de la salud del migrante. Aprendimos sobre los centros de salud y sobre cómo estos centros están dirigidos por representantes de sus pacientes y miembros de la comunidad. Luego discutimos la importancia de tener la representación de los trabajadores agrícolas en el liderazgo de estos centros de salud. Finalmente, vimos las tres maneras de involucrarse en el liderazgo de un centro de salud —al convertirse en un miembro de la **mesa directiva**, del **consejo de asesoría**, o del **comité de dirección**.



### **Nota para el entrenador:**

Antes de entrar de lleno en esta lección, pregúntele a los participantes si tienen alguna pregunta o comentario acerca de las lecciones anteriores. Anote aquellas preguntas que usted no pueda responder rápidamente en el “Estacionamiento de Preguntas” (“Question Parking Lot”).



- Esperamos que este entrenamiento le haya motivado o animado a considerar el servir como miembro de uno de estos grupos de liderazgo de un centro de salud.
- También esperamos que al ir repasando este entrenamiento se vaya sintiendo un poco más preparado para este rol que antes.
- En esta lección queremos juntar todas las piezas y hacerle que piense y tome la decisión de involucrarse más en el liderazgo de un centro de salud, especialmente en la mesa directiva.
- La Lección III se enfoca en los detalles de ser miembro de la mesa directiva. Vamos a dialogar y clarificar el nivel de compromiso que requiere el ser miembro de la mesa directiva en términos de los deberes que usted debe cumplir, el período de aprendizaje que se requiere, y el tiempo y el esfuerzo que usted tendrá que dedicarle.
- Vamos a mirar los retos comunes al unirse a la mesa directiva, que enfrenta especialmente el trabajador agrícola, y posibles soluciones a estos retos.
- También hablaremos sobre cómo conectarse con el centro de salud de su localidad y determinar si este es el momento correcto de involucrarse en este rol que aunque importante, puede traer sus retos.

### Metas de aprendizaje de la Lección 3

Al final de esta lección usted podrá:

- Describir los beneficios de ser miembro de la mesa directiva.
- Explicar el compromiso que se requiere de un miembro de la mesa directiva en cuanto a sus deberes y comportamiento, proceso de aprendizaje, y el tiempo y esfuerzo que hay que dedicar.
- Entender las reglas básicas de una reunión de la mesa directiva.

### Metas de aprendizaje de la Lección 3 (cont.)

- Reconocer los posibles retos que usted pueda enfrentar al hacerse miembro de la mesa directiva.
- Identificar las posibles soluciones a estos retos y cuales soluciones podrían ayudarle a usted.
- Conocer el proceso para involucrarse con un centro de salud y solicitar membresía en la mesa directiva.
- Dar ejemplos de preguntas y respuestas de entrevista para la posición de miembro de la mesa directiva.

### Nota al entrenador:

Antes de pasar a la próxima página, pregunte si alguno de los participantes ha sido miembro de la mesa directiva de un centro de salud o en cualquier otra mesa directiva. Haga nota de quiénes son estas personas para que pueda utilizarlos como ejemplos y pedirles que compartan sus experiencias a lo largo del entrenamiento.



- Esto es lo que usted aprenderá en esta lección.
- Al final de la Lección III, usted podrá:
  - Describir los beneficios que trae el ser un miembro de la mesa directiva del centro de salud
  - Explicar los compromisos que se requieren de un miembro de la mesa directiva en cuanto a deberes y el comportamiento, el tiempo y esfuerzo requerido, proceso de aprendizaje, y cualidades para el éxito
  - Entender las reglas básicas de una reunión de la mesa directiva
  - Reconocer los retos que usted puede enfrentar al hacerse miembro de la mesa directiva, e identificar soluciones a estos retos que funcionen para usted
  - Conocer el proceso para involucrarse con un centro de salud y solicitar membresía en la mesa directiva
  - Dar ejemplos de preguntas y respuestas de entrevista para la posición de miembro de la mesa directiva

### Beneficios de participar en la mesa directiva

- Su participación como representante de los trabajadores agrícolas en la mesa directiva del centro de salud resulta en beneficios para:
  - el centro de salud
  - la comunidad de trabajadores agrícolas
  - usted (como miembro de la mesa directiva)



### Punto clave



- Aunque ser miembro de la mesa directiva tiene beneficios personales, como individuos, los miembros de la mesa no tienen privilegios especiales ni autoridad. Sólo cuando se reúnen y toman decisiones en conjunto como mesa directiva, tienen poder y autoridad.



**Punto clave:** Aunque ser miembro de la mesa directiva tiene beneficios personales, como individuos, los miembros de la mesa no tienen privilegios especiales ni autoridad. Sólo cuando se reúnen y toman decisiones en conjunto como mesa directiva, tienen poder y autoridad.



- Hay muchos beneficios de ser miembro de la mesa directiva del centro de salud.
- En esta serie de entrenamiento hemos estado hablando sobre el impacto positivo de su participación en la mesa como representante del trabajador agrícola.
- Ya sabemos que una mesa directiva bien representada hace que el centro de salud sea más efectivo y más sensible a las necesidades de la comunidad en conjunto y a sus poblaciones especiales.
- Hemos hablado también sobre cómo los trabajadores agrícolas se beneficiarán al tener un representante o un portavoz que esté velando por sus necesidades.
- Para el miembro de la mesa directiva también existen beneficios. Como miembro de la mesa usted tendrá el poder de abogar en el nombre de su comunidad y de influir en las decisiones que realmente hacen una diferencia en la salud de su comunidad.
- Su liderazgo le ganará el respeto de su familia, amigos y vecinos en la comunidad de trabajadores agrícolas, así como de la comunidad en general.

### Compromisos del miembro de la mesa directiva

- Al ser miembro de una mesa directiva usted se compromete a:
  - una serie de deberes,
  - dar de su tiempo y energía a actividades internas y externas, y
  - un proceso de aprendizaje.



- Ser parte de una mesa directiva significa que hay varios compromisos específicos que debe estar dispuesto a cumplir.
- Se espera que el miembro de la mesa cumpla con normas de conducta personal más altas de lo que normalmente se espera de otros tipos de voluntarios.
- Queremos hablar sobre estas normas de conducta y compromisos en esta lección porque es importante que usted esté bien consciente de lo que este rol significaría para usted y su familia.
- Además, sabemos que una mesa directiva sólo será tan eficaz como cada uno de sus miembros. Si un miembro no está cumpliendo su compromiso con la mesa o no está siendo responsable con su función, la mesa directiva entera sufrirá. Cada miembro debe hacer su propia parte al nivel más alto posible.
- Ser un miembro de la mesa requiere que esté comprometido a:
  - **una serie de deberes,**
  - **dar de su tiempo y energía a actividades internas y externas, y**
  - **un proceso de aprendizaje**

### Deberes del miembro de la mesa directiva

• Como miembro de la mesa directiva usted se compromete a una serie de deberes:

- El deber de diligencia
- El deber de lealtad
- El deber de obediencia



- Ahora miraremos a esta serie de deberes importantes que un miembro de la mesa tiene como parte de su función.
- Los deberes de un miembro de la mesa representan un conjunto de actitudes y comportamientos que el o ella debe estar dispuesto a aceptar y a guiarse por ellos. Cumplir con estos deberes demuestra que usted esta tomando muy en serio y con mucha responsabilidad su rol como miembro de la mesa directiva.
- Hay tres deberes que vamos explorar. Hablaremos acerca de cada una de ellas. Se les conoce por unos términos que son muy tradicionales pero que todavía se usan porque expresan bien el nivel de conducta y dedicación que se espera de un miembro de la mesa directiva:
  - 1) el “deber de diligencia”,
  - 2) el “deber de lealtad”, y
  - 3) el “deber de la obediencia”.

**Fuente:** HRSA Governing Board Handbook, 2000. Retrieved from: [http://www.fachc.org/pdf/cd\\_Governing%20board%20handbook.pdf](http://www.fachc.org/pdf/cd_Governing%20board%20handbook.pdf).

### El deber de diligencia

- Ser cauteloso de tener suficiente información antes de actuar o tomar una decisión.
- Si no sabe algo, es su deber buscar la información y prepararse.



- Piense en una situación en la que no sabía mucho sobre un tema o asunto pero tenía que tomar una decisión....
- ¿Qué hizo para buscar la información que necesitaba?

### Nota al entrenador:

Cuando haga preguntas, recuerde enfocarse en generar un dialogo. Asegúrese de dar a los participantes suficiente tiempo y anímelos a que den sus propias respuestas. Si utiliza los ejemplos, por favor asegúrese de que sean relevantes para la comunidad en que se encuentra. Utilice otros ejemplos si los proporcionados no son apropiados.

**Fuente:** HRSA Governing Board Handbook, 2000. Retrieved from: [http://www.fachc.org/pdf/cd\\_Governing%20board%20handbook.pdf](http://www.fachc.org/pdf/cd_Governing%20board%20handbook.pdf).



- El primer deber, el “**deber de diligencia**”, significa que el miembro de la mesa directiva debe ser responsable y cauteloso al tomar decisiones.
- Un miembro de la mesa no debe actuar demasiado rápido sin tener suficiente información o el conocimiento adecuado sobre el tema que se esta tratando.
- No quiere decir que como miembro de la mesa usted nunca podría tomarse un riesgo o cometer algún error—lo que quiere decir es que usted debe ser razonablemente cauteloso de que tenga todo la información posible al proceder en tomar decisiones.
- Por ejemplo, si se esta discutiendo un tema en una reunión de la mesa directiva, y están acercándose al punto de votar para tomar una decisión al respecto, pero usted siente que no tiene suficiente información sobre el tema, ¿que debería hacer?
- Cumplir con el deber de diligencia sería reconocer esto públicamente antes del voto, y pedir que se posponga la decisión hasta donde sea posible para tener más tiempo de investigar el tema, y buscar más información, asesoría o capacitación.
- La meta del deber de diligencia es hacer todo lo posible por estar bien informado para tomar las decisiones necesarias con la mayor preparación posible.



**Haga las preguntas en la diapositiva y discuta.**

### El deber de lealtad



- Al tomar decisiones, mostrar fidelidad al centro de salud
- Poner los intereses del centro como primera prioridad y no los intereses personales
- Declarar cualquier conflicto de intereses

- ¿Puede alguien dar un ejemplo de lo que sería usar la posición de miembro de la mesa directiva para interés personal?



- La segunda obligación es el **“deber de lealtad”**. Este es el deber fundamental de ser fiel a la organización al tomar decisiones.
- Esto significa que al tomar decisiones, el miembro de la mesa debe siempre pensar en el centro de salud. Nunca debe utilizar la información que obtiene en su posición como miembro de la mesa para beneficio personal.
- Si hay algún conflicto de intereses, debe revelarlo. Un conflicto de intereses es un conflicto entre el interés privado y las obligaciones públicas de una persona en un puesto oficial.
- Por ejemplo, si usted es miembro de la mesa directiva y también es dueño de un restaurante, un conflicto de intereses sería utilizar su posición en la mesa directiva como una forma de obtener un contrato exclusivo con el centro de salud para brindar todas las comidas en las reuniones del personal. Como negociante estaría usted recibiendo una ventaja injusta en la competencia por este contrato con otros restaurantes. No necesariamente está prohibido que un miembro de la mesa tenga negocios con el centro de salud, pero sería examinado bien de cerca y tendría que demostrar que su posición como miembro de la mesa no facilitó en modo alguno su habilidad de obtener este contrato.
- Además, todo lo que usted oiga y aprenda como miembro de la mesa, se considera confidencial. No puede decir nada de esta información a miembros de su familia, amigos, o a otros.



**Haga las preguntas en la diapositiva y discuta.**

### El deber de obediencia

- Ser fiel a la misión y a las metas del centro de salud y de la mesa directiva.
- Un miembro puede expresar desacuerdo y tener opiniones diferentes a otros miembros de la mesa pero cuando ya se tomó una decisión colectiva, el miembro no debe actuar de manera que vaya en contra de esa decisión.
- La clave para tener una mesa directiva fuerte y eficaz es que todos los miembros hablen con una sola voz.



- El último deber que analizaremos es el **“deber de obediencia”**. Se espera que el miembro de la mesa se mantenga fiel a la misión y a las metas del centro de salud.
- Esto significa que cualquier miembro de la mesa puede objetar, estar en desacuerdo y expresar su opinión durante una reunión de la mesa, pero una vez que la mesa toma una decisión en conjunto, cada miembro de la mesa tiene que apoyar la decisión.
- De hecho, miembros de la mesa tienen una obligación legal de expresar sus propias opiniones sobre cada decisión y asegurar que cualquier objeción a una acción de la mesa se registre en las minutas de la reunión.
- Sin embargo, una vez que la mesa toma una decisión o establece alguna regla, los miembros individuales de la mesa no pueden actuar de ninguna manera que vaya en contra de esa regla o decisión que haya tomado la mesa.
- Cumplir con el deber de obediencia también significa que cuando usted está hablando como miembro de la mesa, usted se expresa como parte de un grupo y no como individuo. Las opiniones que usted exprese deberán ser las de la mesa directiva como un grupo, nunca su opinión personal.
- La clave de una mesa directiva fuerte y eficaz es que todos los miembros hablen en acuerdo y con una sola voz.



- ¿Puede imaginar alguna situación en la que sería difícil cumplir con el deber de la obediencia?
- ¿Qué cosas puede hacer un miembro de la mesa directiva si él/ella no está de acuerdo con una decisión que ya tomó la mesa directiva?

### Punto clave



Cumplir con estos deberes básicos como miembro de la mesa directiva significa que usted deberá:

- Hacer todo lo posible para estar bien informado antes de votar en cualquier decisión
- Pensar en la misión del centro de salud y no en su interés personal
- Apoyar y seguir las decisiones, reglas y acciones determinadas por la mesa directiva



### Nota al entrenador:

Esta es una buena oportunidad de pedirle a algún participante que haya sido miembro de una mesa directiva (o algún otro grupo de gobernación similar) que comparta sus experiencias y dé algún consejo.



**Haga las preguntas en la diapositiva y discuta.**



**Punto clave:** El miembro de la mesa directiva tiene tres deberes básicos a seguir:

1. Hacer todo lo posible por estar bien informado antes de votar en alguna decisión
2. Pensar siempre en la misión y en las metas del centro de salud y no en ganancias personales.
3. Apoyar las decisiones, reglas y acciones que ya han sido aprobadas por la mesa directiva.

### Tiempo y energía

- Los miembros de la mesa directiva deben dar de su tiempo y energía para:

- ❖ **Funciones internas**

- Reuniones
- Trabajo de comités

- ❖ **Funciones externas**

- Eventos de la comunidad
- Eventos del centro de salud
- Eventos para recaudar fondos



- El segundo tipo de compromiso importante para el cual debe estar preparado es el **tiempo y la energía** que se necesita para participar en todas las actividades requeridas de un miembro de la mesa.
- Si se compromete a ser miembro de la mesa debe tener el tiempo para participar en **actividades internas**, tales como las reuniones de la mesa y las reuniones de los comités de la mesa.
- Además de las actividades internas de la mesa, se espera que usted dedique tiempo a **actividades externas**, tales como eventos comunitarios y eventos del centro de salud y eventos para recaudar fondos.
- Es claro que ser miembro en la mesa le quitaría tiempo de su vida personal y familiar, pero como hemos discutido, habrán recompensas que traerán beneficios a su familia, comunidad y a futuras generaciones.
- Veremos un poco más de cerca el tema de las reuniones de la mesa en las próximas diapositivas porque las reuniones de la mesa son el corazón de cómo la mesa hace su trabajo.

### Reuniones de la mesa directiva

- **Durante las reuniones usted:**
  - Establecerá reglas y se mantendrá al tanto de los asuntos del funcionamiento del centro de salud
  - Escuchar reportes del director ejecutivo (CEO), del director de finanzas (CFO), del director médico, y en ocasiones, de otro personal administrativo
  - Tomar decisiones a través de procedimientos formales que requieren cuórum (que haya suficientes miembros presentes para tomar una decisión)



- El mayor compromiso de tiempo interno será el **asistir y prepararse para las reuniones de la mesa directiva.**
- El gobierno federal requiere que la mesa directiva de un centro de salud se reúna al menos una vez por mes, pero el centro de salud puede establecer reuniones con más frecuencia.
- Es a través de reuniones que casi todo el trabajo de la mesa se hace, como el establecimiento de reglamentos, escuchar informes del personal administrativo del centro de salud, y tomar decisiones.
- Es el momento cuando miembros de la mesa escuchan informes sobre los diversos aspectos del centro de salud. Es importante recibir estos informes para tomar decisiones bien informadas.
- Asistir a las reuniones es muy importante también porque allí se toman decisiones a través del voto y procedimientos formales que requieren que haya “cuórum” (que haya suficientes miembros presentes en la reunión para tomar una decisión).
- Las reuniones de la mesa generalmente duran más o menos dos horas, pero a veces pueden ser más largas dependiendo del trabajo que tenga que hacerse.

### Reglas de reunión de la mesa directiva

- La mayoría de las reuniones de la mesa siguen el método llamado “reglas de orden de Robert”, un proceso específico para conducir las reuniones y tomar decisiones.
- Para traer una idea o proponer algo durante la reunión, el miembro debe hacer una “moción” – una petición formal para que la mesa directiva tome acción. Después, se lleva a cabo un proceso específico para discutir, debatir y votar sobre la moción.



- Las reuniones de la mesa directiva usualmente siguen esencialmente el mismo proceso específico cada vez.
- A este proceso específico, o reglas para realizar la reunión, se le conoce como “*Robert’s Rules of Order*” (*Reglas de orden de Robert*). Será importante entender y seguir estos procedimientos para asegurarse de que la reunión pueda proceder.
- Lo más importante de saber sobre *las reglas de orden de Robert* es que para que una idea sea considerada durante una reunión de la mesa, el miembro de la mesa debe realizar una “*moción*” — una petición formal para que la mesa tome acción.
- Entonces, para que la mesa considere la moción, por lo menos uno de los otros miembros de la mesa debe expresar que apoya que se discuta la idea. La manera de demostrar apoyo es “*secundando*” la moción. Entonces se permite tiempo para dialogar, clarificar y debatir la moción, y finalmente se toma una decisión a través de una votación (las opciones son sí, no o abstenerse al voto).
- No necesita saber mucho acerca de *las reglas de orden de Robert* ahora mismo. Si decide convertirse en un miembro de la mesa tendrá la oportunidad de aprender de este proceso en la orientación para nuevos miembros.
- Si alguna vez ha participado en la Asociación de Padres y Maestros (PTA por sus siglas en inglés) de su escuela, o ha observado una reunión de la junta directiva escolar, estas reglas le parecerán conocidas.

**Reglas de reunión de la mesa directiva (cont.)**

- Cada miembro tiene el derecho de discutir asuntos y estar de acuerdo/desacuerdo con lo que se hable durante la reunión.
- Pero después de que se tome una decisión, los miembros deben apoyar la decisión, aun si no están de acuerdo con todos los aspectos de la decisión.
- Todos los miembros deben acordar el vivir con esta decisión, apoyarla, y no actuar de manera que vaya en contra de ella.



- Puesto que las juntas de la mesa son muy importantes, vamos a repasar algunas reglas básicas de cómo se conducen.
- Cada miembro tiene el derecho de discutir asuntos y estar de acuerdo o en desacuerdo con lo que se hable durante la reunión.
- Sin embargo, recuerde lo que ya hablamos sobre el deber de obediencia, después de que se haya tomado una decisión los miembros deben apoyarla a pesar de no estar de acuerdo con todo aspecto de la decisión.
- Todos los miembros deben de acordar en vivir con esa decisión, apoyarla, y no actuar de ninguna manera que vaya en contra.

### El trabajo de comités de la mesa directiva

- Se espera que los miembros sirvan en por lo menos un comité.
- Los comités se establecen para dividir el trabajo de investigar, estudiar y desarrollar recomendaciones sobre asuntos muy complejos
- Los comités no tienen ninguna autoridad ni poder de tomar decisiones – se debe reportar a la mesa y se requiere votación de todos los miembros.
- Usualmente los comités se reúnen fuera de las horas regulares en que se reúne la mesa.



- Otra actividad interna que es parte de ser miembro de la mesa es el **trabajo de comité**. Los temas que trata una mesa directiva de un centro de salud son complicados y urgentes, así que hay mucho trabajo. El trabajo se divide entre varios comités internos y los miembros de la mesa son asignados a los comités.
- Los comités usualmente investigan, estudian y formulan recomendaciones acerca de algún tema. Luego, presentan un informe a la mesa y se requiere votación de la entera mesa directiva para tomar cualquier decisión o establecer una directiva.
- Miembros de la mesa generalmente sirven en al menos un comité, pero podría ser dos o tres, si la mesa tiene un número limitado de miembros.
- El trabajo de comité le da a cada miembro de la mesa la oportunidad de compartir experiencias o conocimiento acerca de un tema, o de aprender con profundidad sobre un tema.
- Estos comités normalmente se reúnen aparte de la reunión general de la mesa directiva, así que esto es un compromiso de tiempo adicional.

### El liderazgo de la mesa directiva

- La mesa directiva tiene líderes internos (llamados oficiales). Por lo general el liderazgo incluye las siguientes posiciones:
  - Presidente
  - Vice-presidente
  - Secretario
  - Tesorero



- Si alguien aquí ha tenido experiencia con alguno de estos roles de liderazgo, por favor comparta con el grupo sobre su experiencia.



- También hay oportunidad de ser líder dentro de la mesa directiva. Estos puestos directivos son elegidos por los miembros. Después de haber estado en la mesa por algún tiempo, usted tiene la oportunidad de aplicar.
- Normalmente una mesa directiva tiene las siguientes puestos directivos u oficiales:
  - **Presidente:** es el portavoz y la persona responsable de mantener la mesa organizada y avanzando. El presidente establece reglas para disciplina interna y guía al grupo a tomar decisiones sensatas.
  - **Vice-presidente:** es la persona responsable de servir como sustituto del presidente y toma posesión cuando el término del presidente termina. También puede tener asignaciones especiales, como ser líder de comités o de actividades especiales.
  - **Secretario:** se responsabiliza de mantener adecuadamente documentadas las actividades de la mesa. Esto incluye revisar las notas de las reuniones para asegurar su exactitud y obtener la aprobación de la mesa directiva en la próxima reunión.
  - **Tesorero:** Es el responsable de mantener registros financieros adecuados, de que la mesa reciba reportes financieros precisos y a tiempo, y de que las finanzas del centro sean auditadas anualmente.



**Haga las preguntas en la diapositiva y discuta.**

### Actividades externas de la mesa

- Las relaciones externas son muy importantes y el miembro de la mesa directiva tiene que dedicar tiempo y energía en:
  - eventos comunitarios
  - eventos del centro de salud
  - actividades para recaudar fondos



### Punto clave



Como miembro de la mesa directiva, tendrá que dedicar tiempo y energía a las actividades de la mesa, tanto internas como externas.



**Punto Clave:** Como miembro de la mesa directiva tendrá que dedicar tiempo y energía a las actividades de la mesa, tanto internas como externas.



Ahora vamos a hablar de las actividades externas

- Como miembro de la mesa directiva, las relaciones externas son también muy importantes. Usted tendrá que dedicar tiempo y energía a la comunidad, el centro de salud, y actividades para recaudar fondos.
- Es muy importante mantener relaciones con personas de la comunidad, con las organizaciones de salud y servicio social, y con proveedores de salud dentro de su área geográfica.
- Como miembro de la mesa directiva, recibirá invitaciones a eventos de la comunidad y puede ser necesario que vaya a algunos de ellos para permanecer conectado a la comunidad y desarrollar una relación.
- Como miembro de la mesa se espera su presencia en funciones del centro de salud, especialmente cuando se tratan de la comunidad. En estas funciones, usted tendrá interacción con personal del centro de salud.
- Por último, como miembro de la mesa, es importante que sepa quien proporciona fondos para el centro de salud, las reglas básicas para el uso de sus fondos, lo que podría suceder en el centro de salud si hay cambios en la financiación y cómo educar e informar a los proveedores de fondos del centro de salud.
- Eventos de recaudación de fondos también exigirán parte de su tiempo y energía.

### Proceso de aprendizaje del miembro de la mesa directiva

Como miembro de la mesa directiva, usted se compromete a un proceso de aprendizaje:

- Participar en una orientación para nuevos miembros y en adiestramiento cuando sea necesario, así como asistir a conferencias.
- Leer y prepararse antes de las reuniones, en su tiempo propio.
- Tomar el tiempo para investigar y aprender por su cuenta sobre temas y asuntos que sean nuevos para usted.
- Entender que el proceso de aprendizaje requiere tiempo y que sentirse intimidado o incómodo al principio es normal .



- Finalmente, hablemos sobre el tercer compromiso importante que un miembro de la mesa debe estar dispuesto a hacer. Es el compromiso con el **proceso de aprendizaje**.
- Para ser un buen miembro de la mesa usted debe estar dispuesto a poner la energía necesaria para aprender todo lo que necesita saber para ser un buen miembro de la mesa. Usted debe asumir la responsabilidad de su propio crecimiento y desarrollo.
- A través de esta serie de entrenamientos, usted ha obtenido una visión general acerca del rol y del propósito de la mesa directiva. Esto le da a usted una gran ventaja sobre las personas que se unen a la mesa sin esta información.
- Pero habrá mucho más que aprender y entender como un miembro de la mesa. Como vimos en la Lección II, el rol de la mesa es complejo y con responsabilidades muy importantes relacionadas con las operaciones del centro de salud, la administración y el personal, y decisiones financieras.
- Esto quiere decir que al servir en la mesa directiva habrán asuntos y temas nuevos surgiendo constantemente que requerirán de su tiempo para estudiar y entenderlos. Tenga en mente que es un proceso de aprendizaje.

**Punto clave**



Ser miembro de la mesa directiva requiere estudiar y aprender muchas cosas nuevas, pero este proceso de aprendizaje será parte importante de su crecimiento y desarrollo como líder comunitario.



- Por ejemplo, una de las tareas principales requeridas es leer y revisar en detalle la agenda de cada reunión de antemano para estar bien preparado para participar y contribuir a la conversación.
- Otra tarea es hacer el compromiso de participar en la orientación, y en otras oportunidades de capacitación que se ofrezcan. Por ejemplo, si hay oportunidades de asistir a conferencias de organizaciones de la salud comunitaria, tales como NCFH o de otras organizaciones de administración de mesas directivas, sería muy importante que asista.
- Por otro lado, es importante aclarar que no se espera que usted va a aprender esto repentinamente. Se entiende que es un proceso que se llevará bastante tiempo. Es posible que se sienta incómodo/a durante un tiempo en lo que va aprendiendo lo necesario.
- Otros miembros de mesas directivas han dicho que puede tomarse alrededor de un año para que un nuevo miembro de la mesa se sienta suficientemente cómodo como para participar de lleno.



**Punto clave:** Ser miembro de la mesa directiva requerirá estudiar y aprender muchas cosas nuevas, pero este proceso de aprendizaje será parte importante de su crecimiento y desarrollo como líder comunitario.



- Al pensar en ser miembro de la mesa directiva, ¿cuáles son algunas de las barreras o retos que usted enfrentaría en este momento?
- Hagamos una lista de las barreras o retos que los pacientes de un centro de salud, especialmente los trabajadores agrícolas, probablemente enfrentarían si se les pide que formen parte de la mesa directiva.



- Sabemos que usted ha participado en tres sesiones de formación sobre este tema debido a que se ha comprometido a hacer una diferencia y mejorar cosas en su comunidad.
- Las razones para unirse a una mesa directiva de centro de salud como un representante de los trabajadores agrícolas son muy convincentes y esperamos que usted esté de acuerdo.
- Sin embargo, sabemos que usted puede enfrentar retos o barreras al considerar este compromiso.
- Hablemos sobre estos retos y sus posibles soluciones.



### Haga las preguntas en la diapositiva y discuta.

*Ejemplos:*

- *Mi horario de trabajo es impredecible, por lo que no puedo contar en que siempre podré asistir a las reuniones*
- *No tengo transporte para ir a las reuniones*
- *Mi inglés no es lo suficientemente bueno como para participar en las reuniones*
- *No siento que tengo el tiempo para hacerlo.*



*Pida a un participante que le ayude a tomar notas en el rota folio. Asegúrese de que está listando cada uno de los obstáculos o barreras como son mencionados por los participantes.*

### Retos de la membresía en la mesa directiva

#### Relacionados con el trabajo

- Poca flexibilidad en el horario de trabajo para poder asistir a reuniones durante horas regulares de trabajo.
- Si es trabajador migratorio, será difícil asistir a las juntas y cumplir con sus responsabilidades durante el año completo.
- Si las reuniones se realizan durante el horario de trabajo, significa una pérdida de ingresos para el trabajador agricultor ya que usualmente no tienen beneficios de tiempo libre.

### Nota al entrenador:

Al analizar las diapositivas 29-32 asegúrese de hacer referencia a la lista en el rotafolio y confirme los retos o barreras que los participantes ya habían mencionado. Identifique cuáles de esos retos caben dentro de esta categoría. Dedique más tiempo a cualquier resto listado en la diapositiva de PowerPoint que NO había sido mencionado por los participantes. También identifique los retos mencionados por los participantes que van dentro de esta categoría y que no están en la diapositiva de PowerPoint.



- Por medio de nuestro trabajo con centros de salud hemos aprendido acerca de las barreras y retos que generalmente enfrentan los trabajadores agrícolas en cuanto a la participación en la mesa directiva, incluyendo muchos de las que ustedes han mencionado.
- Para ayudarnos a pensar sobre estos retos, los hemos listado por categorías. Vamos a resumir.
- Algunos retos caben dentro de la categoría de retos relacionados al **trabajo**:
  - El horario de trabajo impredecible hace que sea difícil asistir a las reuniones de la mesa directiva.
  - Es difícil para el trabajador migratorio asistir a las reuniones y cumplir con las funciones y responsabilidades durante todo el año.
  - La mayoría de los trabajadores agrícolas no pueden pedir tiempo libre (vacaciones) para participar en actividades de la mesa directiva, como retiros o conferencias.

### Retos de la membresía en la mesa directiva

#### Tiempo y Recursos

- Falta de transportación para llegar a las reuniones y otras actividades.
- Necesidad de cuidado de niños durante las reuniones y otras funciones de la mesa.
- Si la región geográfica es grande, tener que viajar distancias largas para llegar a las reuniones.
- La inversión de tiempo y esfuerzo que se requiere no es posible debido a otros compromisos personales.



- Las siguientes barreras van dentro de la categoría de barreras de **tiempo y recursos**:
  - Falta de transporte para asistir a reuniones y otras actividades de la mesa directiva.
  - Necesidad de cuidado de los niños durante el tiempo de reunión y otras funciones.
  - Si la región geográfica es grande, tendrá que recorrer largas distancia para asistir a una reunión.
  - Inversión de tiempo y esfuerzo requerido no puede ser posible debido a compromisos personales.

### Retos de la membresía en la mesa directiva

#### Personales y Culturales

- Conocimiento limitado del inglés para comunicarse durante las reuniones o analizar documentos complejos.
- Sentirse intimidado, o con falta de experiencia o preparación para la tarea.
- El miedo y la falta de confianza debido al ambiente anti-inmigrante—los trabajadores agrícolas inmigrantes pueden sentir miedo de ponerse en una posición pública y vulnerable.

### Retos de la membresía en la mesa directiva

#### Personales y Culturales (cont.)

- La defensa y expresión pública de sus opiniones puede ser algo ajeno a la cultura de muchos trabajadores agrícolas.
- Las creencias familiares y culturales pueden limitar la participación de mujeres y jóvenes, debido a la idea de que un papel de liderazgo público no es apropiado.



- Las siguientes pueden ir en la categoría de barreras **personales y culturales**:
  - Manejo limitado del inglés para comunicarse en reuniones y manejar documentos complejos.
  - Falta de experiencia o preparación para la tarea.
  - Miedo y falta de confianza debido al ambiente anti-inmigrante — trabajadores agrícolas inmigrantes pueden tener miedo de ponerse en un puesto vulnerable y pública.
  - La expresión de opinión pública puede ser incomodo para muchos trabajadores agrícolas.
  - Creencias culturales pueden limitar la participación de las mujeres y jóvenes, por la idea que no es adecuado un papel de liderazgo público.

### Instrucciones para la actividad



- En su hoja, mire los retos que están en la lista de la categoría asignada a su grupo.
- Mire la lista de retos generados por los participantes (en el rotafolio). Agregue cualquier reto mencionado que sea adecuado para la categoría asignada a su grupo, que NO este ya listado en la hoja.
- Como grupo, piensen en las posibles soluciones a uno o mas de los retos de su categoría. Traten de elaborar tantas ideas como puedan pero solo las relacionadas a la categoría de retos asignado a su grupo.

### Instrucciones para la actividad (cont.)



- Escojan un miembro del grupo para escribir sus ideas en la hoja. Si necesitan más espacio pueden usar otra hoja.
- Seleccionen otro miembro del grupo para que se prepare para compartir sus ideas con el resto de los participantes.

### Nota al entrenador:

No dude en modificar esta actividad para satisfacer las necesidades de sus participantes o por limitaciones de tiempo.



- Ahora participaremos en una actividad para pensar en posibles soluciones a estos retos.



### Actividad 1

- Divida a los participantes en tres grupos.
- Distribuya una hoja de rotafolio y un marcador a cada grupo.
- Distribuya la Lección 3: Hoja 1 de la sección de Recursos.
- Asígnele una categoría de retos a cada grupo.
- Proporcione a los participantes las instrucciones que aparecen en la diapositiva
- Permita **20 minutos** para el trabajo en grupos pequeños. Manténgase en disponibilidad para contestar preguntas o ayudar a los grupos en lo que trabajan.
- Pregunte al portavoz de cada grupo que comparta brevemente

### Retos y soluciones

- Estos retos son reales y puede que las soluciones mencionadas no funcionen para todos.
- Tal vez no sea el momento adecuado para hacerse miembro de la mesa directiva debido a problemas pasajeros u otros compromisos en este momento.
- Si convertirse en un miembro de la mesa no es posible, usted puede participar en algo que ocupe menos tiempo, así como hacerse miembro del consejo de asesoría, o simplemente involucrarse como voluntario con el centro de salud durante un tiempo.

### Punto clave

Cualquier participación con el centro de salud le da la oportunidad de representar a su comunidad y hacer una diferencia en la salud de su comunidad.



**Punto clave:** Cualquier participación con el centro de salud le da la oportunidad de empezar a tomar liderazgo y hacer una deferencia positiva en la salud de su comunidad.



- Como resultado de esta actividad se puede ver que aunque hay muchos retos y barreras, también hay muchas posibles soluciones.
- Sin embargo, los problemas son reales y puede ser que no sea posible utilizar las soluciones mencionadas. Hay casos donde tal vez no sea el momento adecuado para involucrarse como miembro de la mesa directiva debido a problemas pasajeros u otros compromisos en el momento.
- Si hacerse miembro de la mesa directiva es demasiado abrumador o no es posible en el momento, tal vez pueda considerar involucrarse en algo menos exigente, como en un consejo de asesoría o un comité directivo. Estos grupos tienen el potencial de influir fuertemente en las decisiones adoptadas por la mesa directiva.
- O tal vez solo quiera comenzar en un rol voluntario temporal que no tome mucho tiempo o que sea por un período corto de tiempo.
- Como se mencionó en este entrenamiento, es bueno participar aunque sea de forma pequeña para desarrollar sus habilidades y capacidad de liderazgo.

### ¿Cómo involucrarse?

- En general los centros de salud están ansiosos por recibir a un nuevo miembro de la mesa.
- Pregunte en la recepción o en el edificio de administración si hay en este momento algún puesto disponible en el comité de dirección, consejo de asesoría, o mesa directiva. Déjeles saber que usted está interesado.
- Un miembro de la comunidad, miembro de la mesa o un empleado del centro de salud podría proponerlo a usted como candidato.



- Así que, ¿como puede usted involucrarse en un comité de dirección, consejo de asesoría o mesa directiva?
- Generalmente, un centro de salud estará ansioso de darle la bienvenida a un nuevo representante de los trabajadores agrícolas.
- Sin embargo, no todos los centros de salud tienen consejos de asesoría o comités de dirección, y aun si los tuvieran, no siempre tienen un puesto disponible. Tampoco habrá siempre un puesto en la mesa directiva, pero estos puestos se abren frecuentemente y es importante estar pendiente de ellos.
- Una manera de saber si hay un puesto disponible es preguntando en la recepción o en el edificio de administración. También mirando en el tablero de anuncios que usualmente se encuentra en el área de la administración.
- No se sorprenda si un miembro de la mesa directiva o de la administración le contacte y pregunte si le gustaría servir en uno de estos grupos directivos. Los centros de salud siempre están buscando pacientes que parezcan estar interesados en involucrarse.
- En otras palabras, si usted se involucra con el centro de salud, aun en cosas pequeñas como haciendo voluntariado, asistiendo a otros pacientes, o presentando una queja o preocupación a la administración de una manera positiva, es posible que le vean como un buen candidato para involucrarse en estos grupos directivos.

### Acercándose al centro de salud

- Hable con el director general u otro administrador para informarle sobre su interés. Exprese su interés incluso si no hay un puesto disponible.
- Si tiene una preocupación o alguna queja, utilice los mecanismos apropiados para comunicarla a la administración del centro. Esto podría servir como una introducción.



- Ahora que hemos hablado sobre el compromiso que representa involucrarse en la mesa directiva y los obstáculos a la participación y algunas soluciones, estamos listos para hablar sobre cómo involucrarse y unirse a la mesa, comité directivo o consejo de asesoría.
- El primer paso es averiguar si hay un puesto disponible en la mesa directiva. La mayoría de los centros de salud anuncian estos puestos en los periódicos locales, a través de grupos de la comunidad local o en tableros de anuncios en sus edificios.
- Si le interesa más un puesto en el consejo de asesoría o comité directivo, tiene que averiguar lo que el centro de salud tiene disponible.
- Es una buena idea hacer una cita para hablar con el Directo Ejecutivo (CEO) u otro administrador sobre su interés, y dialogar sobre el puesto. Debe hacer esto para expresar su interés, aun si no se ha anunciado el puesto, porque a veces el centro de salud no ha tenido la oportunidad de anunciarlo pero puede estar buscando un representante del trabajador agrícola. Es muy probable que acepten con gusto su involucramiento.
- Podría ser a veces que un miembro de la comunidad lo recomiende a usted como un buen candidato para un puesto en la mesa.
- Si tiene una preocupación o queja, hable con la administración del centro de salud y exprese su voz a través del mecanismo adecuado. Esto puede servir como una introducción.

### El proceso para unirse a la mesa directiva

- Para hacerse miembro, es posible que tenga que:
  - Llenar una breve solicitud
  - Tener una entrevista con la mesa directiva
- Si necesita asistencia con la solicitud, puede contactar a algún miembro del personal del departamento de administración.

### El proceso para unirse a la mesa directiva (cont.)

- No se intimide o asuste por la entrevista. El propósito es conocerle y obtener un sentido de su nivel de compromiso.
- Puede ser que le inviten a participar en un comité de dirección o consejo de asesoría primero, si no hay un puesto en la mesa directiva o si el centro tiene esto como un requisito para la membresía en la mesa directiva.



- En el caso de que un puesto de la mesa esté disponible, el centro de salud tendrá una solicitud que debe llenar para unirse a la mesa. Puede encontrar la solicitud en el departamento de administración.
- Cuando obtenga una de estas solicitudes, complétela cuidadosamente y de la mejor manera que le sea posible. Si necesita ayuda, póngase en contacto con un miembro del personal en el departamento de administración del centro de salud.
- Una vez que entregue su solicitud, la mesa directiva la revisará. Luego puede ser contactado para una entrevista con la mesa directiva para hablar sobre su interés en servir en el centro de salud.
- No se desanime o sienta intimidado por el proceso de solicitud. El propósito es llegar a conocerle y tener una idea de su nivel de compromiso.
- La mesa puede volver a usted y pedirle que participe en un comité de dirección o consejo de asesoría si no hay ningún puesto disponible en la mesa directiva o si tienen esto como un requisito para hacerse miembros de la mesa.

### Instrucciones para la actividad



- En sus pares, utilicen las hojas para elaborar tres preguntas que le harían a un candidato para miembro de la mesa directiva. Piensen en las responsabilidades de la mesa, las cualidades de un buen miembro, y los compromisos de la posición. Tienen 10 minutos.
- Luego, seleccionen una persona para hacer el papel del candidato y la otra el papel del miembro actual de la mesa que hará las preguntas y el candidato responde. Practiquen por 10 minutos.
- Ahora, cambien de rol y hagan la entrevista una vez más. Practiquen otros 10 minutos.



- ¿Cómo se siente después de haber tomado esta capacitación sobre la posibilidad de asumir más liderazgo en su comunidad?
- ¿Cómo se siente sobre la posibilidad de involucrarse más con su centro de salud?



- Como una actividad final, haremos un juego de roles para practicar y aplicar todo lo aprendido en este entrenamiento.
- En esta actividad van a pretender que se están entrevistando unos a otros para un puesto de la mesa directiva.



### Actividad 2

- Divida los participantes en pares.
- Distribuya la Lección 3: Hoja 2 y Lección 3: Hoja 3 de la sección de Recursos.
- Proporcione a los participantes las instrucciones que aparecen en las diapositivas.
- Permita **30 minutos**. Manténgase disponible para contestar preguntas y ayudar a los pares mientras hacen la entrevista.
- Pregúntele a los participantes cómo se sintieron al pasar por el proceso de la entrevista.
- Responda a cualquier pregunta.



Haga las preguntas en la diapositiva y discuta.

### Resumen de la lección 3

- Los centros de salud fueron creados para servir a la población de trabajadores agrícolas del país y a consecuencia del éxito del programa, se han creado otros tipos de centros de salud para servir a otros grupos que necesitan tener más acceso a los servicios de salud.
- Una de las características más importantes de los centros de salud es el requisito de tener una mesa directiva que representa a la comunidad que utiliza los servicios del centro. Al menos el 51% de los miembros de la mesa deben representar a la población de pacientes del centro de salud, incluyendo los trabajadores agrícolas migratorios y de temporada.

### Resumen de la lección 3 (cont.)

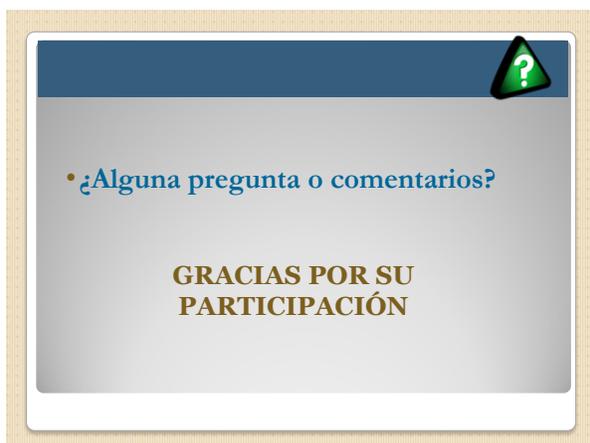
- La mesa directiva tiene responsabilidades muy importantes que afectan el funcionamiento del centro de salud. Ser miembro de la mesa directiva significa que usted puede tener una gran influencia en el acceso a los cuidados de salud para los trabajadores agrícolas.
- El próximo paso es acercarse al centro de salud de su comunidad para saber si tienen alguna posición disponible y cual sería el proceso a seguir.
- Esperamos verle como miembro de una mesa directiva de un centro de salud muy prontamente!

### Nota al entrenador:

En este punto, genere un dialogo sobre los próximos pasos a seguir para sus participantes. Si posible, traiga información sobre posiciones disponibles y el proceso para hacerse miembro de la mesa directiva para el centro de salud de su comunidad. Esta conversación puede añadir tiempo a la sesión de hoy dependiendo de cuánto interés tienen sus participantes.



- Vamos a resumir lo que hemos aprendido:
  - Los centros de salud fueron creados para servir a la población de trabajadores agrícolas del país y a consecuencia del éxito del programa, se han creado otros tipos de centros de salud para servir a otros grupos que también necesitan tener acceso a atención medica.
  - Una de las características más importantes de los centros de salud es el requisito de tener una mesa directiva que representa a la comunidad que utiliza los servicios del centro. Al menos el 51% de los miembros de la mesa deben representar a las poblaciones de pacientes del centro de salud, incluidos los trabajadores agrícolas migratorios y de temporada.
  - La mesa directiva tiene un conjunto de responsabilidades importantes que afectan el funcionamiento del centro de salud. Servir en la mesa directiva significa que usted puede tener una gran influencia en el acceso a los cuidados de salud para los trabajadores agrícolas.
  - El próximo paso seria acercarse al centro de salud de su comunidad para saber si tienen alguna posición disponible y cual el es proceso a seguir.



### **Nota al entrenador:**

Asegúrese de permitir suficiente tiempo para que se hagan preguntas antes de concluir. Es muy importante que los participantes se vayan con todas sus preguntas contestadas. Asegúrese también de contestar todas las preguntas en el “Estacionamiento de Preguntas”. Si no sabe la respuesta a alguna pregunta, dígame a los participantes que usted va a investigar y que proporcionara la respuesta por correo electrónico.

### **Nota al entrenador:**

Antes de que se vayan sus participantes, recuérdelos que llenen una hoja de evaluación. También, si es posible no se precipite a salir al finalizar el entrenamiento. Es muy probable que algunos participantes tengan preguntas que no quisieron hacer delante del grupo y desean que usted responda individualmente.



- Hemos llegado al final de esta serie de entrenamiento.
- Gracias por su tiempo y esperamos haber logrado nuestro objetivo de motivarle y prepararle para involucrarse en mejorar la salud de su comunidad por medio del liderazgo en el centro de salud.
- Por favor llenes la forma de evaluación.
- Esperamos verle como miembro de la mesa directiva de un centro de salud muy prontamente!

# Recursos para el Entrenador

Esta hoja en blanco intencionalmente

# Hojas con Instrucciones

## Lección I: Actividad 1

### Liderazgo

#### Lo que necesita

- Hojas de rotafolio

#### Tiempo: 20 minutos

5 min: instrucciones

10 min: trabajo en grupo

5 min: reporte

#### Instrucciones

- Dígales a todos que se formen en grupos de 3 a 5 personas.
- Distribuya un papel de rotafolio a cada grupo para que anoten sus respuestas a las preguntas que se muestran en la presentación de PowerPoint.
- Deles a los participantes estas instrucciones:
  - **Piensen en su comunidad. Identifiquen un proyecto en el que les gustaría trabajar para hacerla una mejor comunidad.**
  - **Hablen con sus compañeros de grupo y listen todas sus ideas.**
  - **Escojan un proyecto de la lista— todo el grupo debe estar de acuerdo con que éste es el más importante y con el que se debe empezar.**
  - **Ahora imagínense que están buscando a la mejor persona en su comunidad para ser líder de este proyecto...**
    - *¿Qué cualidades o características buscarían en la persona?*
  - **Hablen con sus compañeros de grupo y listen todas sus ideas**
  - **Escojan a una persona (vocero) para que comparta lo que han escrito en el papel.**
- Después de que los participantes hayan hecho la actividad, reporte las respuestas de cada grupo con el resto de los participantes. Pregunte cómo el ejercicio les hizo pensar sobre qué se necesita para ser un líder y lograr que las cosas se hagan.

## Lección 2: Actividad 1

### Composición de la Mesa Directiva

#### Lo que necesita

- Copias de la Lección 2: Hoja 1

Tiempo: 25 minutos

5 min: instrucciones

10 min: trabajo en grupo

10 min: reporte

#### Instrucciones

- Dígales a todos que se formen en grupos de 3 a 5 personas.
- Distribuya una Hoja para la Actividad por grupo.
- Deles a los participantes estas instrucciones:
  - **En sus grupos pequeños, discutan estas preguntas y llenen los espacios en blanco de su hoja:**
    - De los 11 miembros de la mesa directiva, cuantos deben:
      - **¿representar a los pacientes?**
      - **¿representar a otros representantes de la comunidad?**
    - **De los representantes de los pacientes, ¿cuántos deben ser afroamericanos?**
      - **¿hispano/latino?**
      - **¿vietnamita?**
      - **¿trabajadores agrícolas?**
    - **¿Qué tipo de personas (profesión, experiencia, función) usted reclutaría para “otros representantes de la comunidad”?**
  - **Escojan a una persona (vocero) para que hable sobre la composición de la mesa directiva de su grupo.**
- Después de que los participantes hayan hecho la actividad, reporte las respuestas de cada grupo con el resto de los participantes.

## Lección 3: Actividad 1

### Retos de Ser Miembro de la Mesa Directiva y Soluciones

#### Lo que necesita

- Copias de la Lección 3: Hoja 1
- Hojas de rotafolio
- Marcadores

#### Tiempo: 40 minutos

5 min: instrucciones

20 min: trabajo en grupo

15 min: reporte

#### Instrucciones

- Divida a los participantes en tres grupos.
- Dele a cada grupo una hoja de rotafolio.
- Distribuya la Lección 3: Hoja 1 a cada grupo.
- Asigne una categoría de reto a cada grupo.
- Deles a los participantes estas instrucciones:
  - **En sus hojas, miren los retos que están listados bajo la categoría que se les asignó. Miren los retos que los participantes generaron y añadan cualquier reto mencionado que encaje con la categoría que se les asignó que NO esté ya listado en el hoja.**
  - **Como grupo, piensen en las posibles soluciones a uno o más de los retos en su categoría. Traten de pensar en tantas ideas como puedan pero manténgalas relacionadas a la categoría de retos asignado a su grupo.**
  - **Seleccionen un miembro del grupo para que escriba sus ideas con un marcador en su hoja. Pueden tomar otra hoja si necesitan más espacio.**
  - **Seleccione otro miembro del grupo para que se prepare para compartir sus ideas con el grupo grande.**
- Pídale al vocero de cada grupo que comparta en forma resumida las soluciones en las que pensaron y discuta.

## Lección 3: Actividad 2

### Práctica de Entrevista para Ser Miembro de la Mesa Directiva

#### Lo que necesita

- Copias de la Lección 3: Hoja 2
- Copias de la Lección 3: Hoja 3

#### Tiempo: 35 minutos

5 min: instrucciones

20 min: trabajo en grupo

10 min: reporte

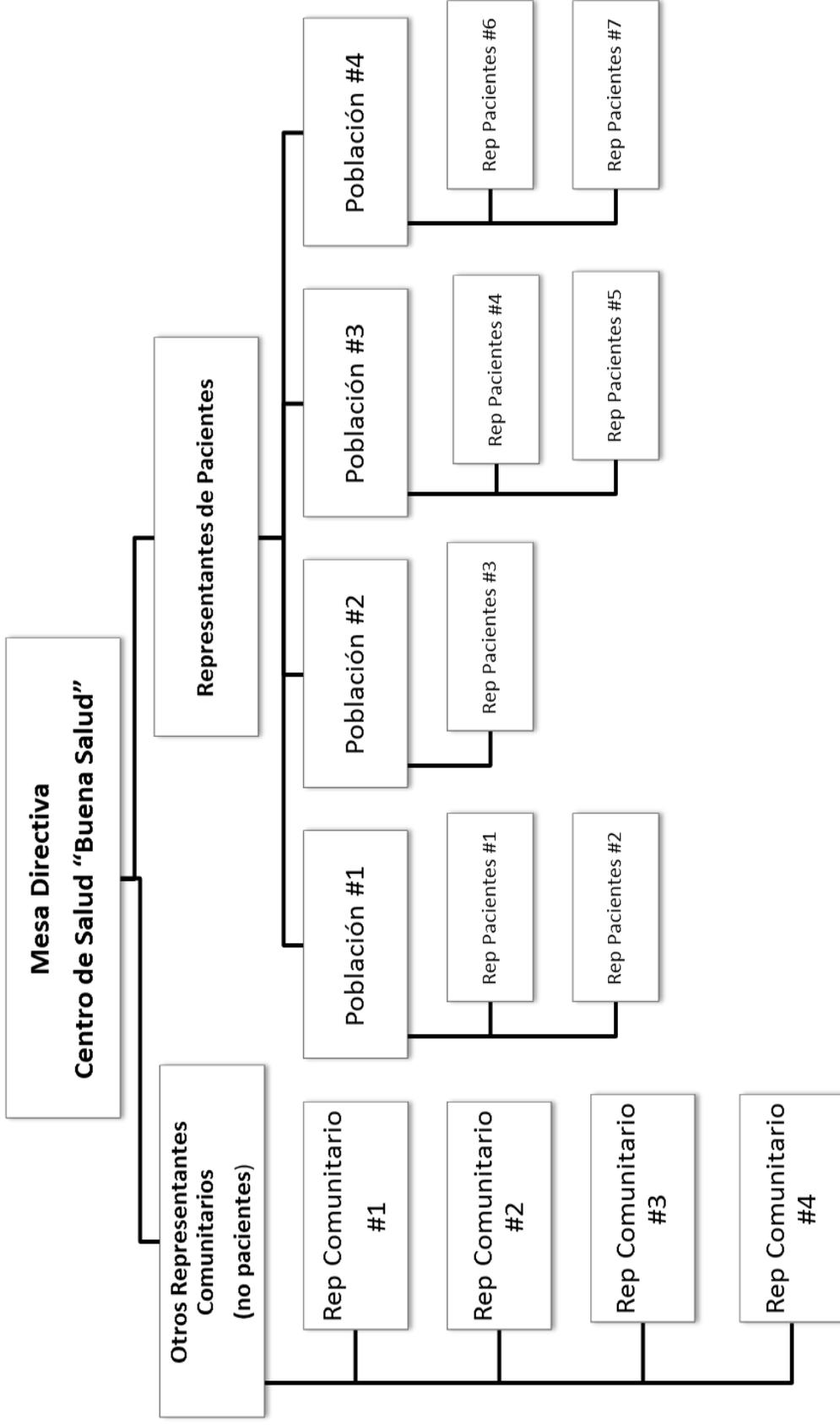
#### Instrucciones

- Divida a los participantes en pares.
- Distribuya la Lección 3: Hoja 2 y Lección 3: Hoja 3 a cada participante.
- Deles a los participantes estas instrucciones:
  - **Agrupados en pares, tienen 10 minutos para pensar en tres preguntas buenas que harían en una entrevista para ser miembro de la mesa directiva. Piensen en las responsabilidades de la mesa de las cuales hemos hablado, en las cualidades de un buen miembro de la mesa, y en los compromisos que requiere ser miembro de la mesa directiva.**
  - **Seleccione una persona para que sea el miembro de la mesa directiva que haga las preguntas y el otro sea el candidato que las responda. Practiquen por 10 minutos.**
  - **Ahora, intercambien de papel y hagan la entrevista una vez más. Practiquen por otros 10 minutos.**
- Pregúnteles a los participantes cómo se sintieron al pasar por el proceso de la entrevista. Responda cualquier pregunta.

# Hojas de los Participantes

## Lección 2: Hoja 1

### Composición de la Mesa Directiva



## Lección 3: Hoja 1

### **Retos y Barreras que Enfrentan los Trabajadores del Campo para Ser Miembros de la Mesa Directiva**

#### **Relacionadas al Trabajo**

- El horario de trabajo impredecible hace que sea muy difícil asistir a las reuniones.
- Es difícil para el trabajador migratorio asistir a las reuniones y cumplir con las funciones que tiene como miembro de la mesa durante todo el año.
- La mayoría de los trabajadores del campo no tienen tiempo libre (vacaciones) para participar en las actividades de la mesa directiva, tales como retiros y conferencias.

#### **Tiempo y Recursos**

- Falta de transporte confiable para asistir a las reuniones y otras actividades de la mesa.
- Necesidad de cuidado de niños durante las reuniones y otras funciones de la mesa directiva.
- Si la región geográfica es grande, es posible que tenga que viajar largas distancias para asistir a una reunión.
- A lo mejor no es posible invertir el tiempo y esfuerzo requerido debido a compromisos personales.

#### **Personal y Cultural**

- Conocimiento limitado del inglés para comunicarse en las reuniones y manejar documentos complejos.
- Falta de experiencia o preparación para la tarea.
- Miedo y falta de confianza debido al ambiente anti-migratorio — es posible que los trabajadores del campo inmigrantes no quieran ponerse en una posición pública vulnerable.
- Las opiniones expresadas públicamente pueden ser incómodas para muchos trabajadores del campo.
- Las creencias culturales pueden limitar la participación de mujeres y/o jóvenes debido a la idea de que el rol de líder público no es apropiado.

*Tomando el liderazgo en la salud del migrante: Preparándose para ser miembro de la mesa directiva de un centro de salud*

## Lección 3: Hoja 2

### Deberes y Responsabilidades de la Mesa

#### Seis Responsabilidades Principales del los Directores de la Mesa Directiva

1. Definir la misión y los valores de la organización.
2. Establecer reglas generales de la organización en estas áreas:
  - a. Operacional; b. Personal; c. Financiera; d. Calidad en los cuidados de salud
3. Proteger los recursos de la organización (p. ej. dinero, instalaciones, personal, suministros)
4. Seleccionar, evaluar y apoyar al administrador de más alto nivel (ex. Director o Presidente Ejecutivo)
5. Planificar a largo plazo el futuro de la organización – establecer metas para los próximos 5 a 10 años
6. Asegurarse de que la organización y la mesa están siguiendo las reglas y alcanzando las metas.

#### Deberes del Miembro de la Mesa Directiva

##### 1. Un conjunto de deberes

- El “deber de diligencia”
  - ser responsable y cauteloso cuando se estén tomando decisiones
  - hacer todo lo posible para estar bien informado antes de votar en una decisión
- El “deber de lealtad”
  - ser leal a la misión de la organización cuando se estén tomando decisiones
  - siempre pensar en la misión y en las metas del centro de salud y no en las ganancias personales
- El “deber de obediencia”
  - al apoyar y seguir las decisiones, reglas y acciones que la mesa ya haya decidido

##### 2. Dar tiempo y energía a las actividades internas y externas

- Actividades Internas
  - Reuniones
  - Trabajo de los comités
- Actividades Externas
  - Eventos comunitarios
  - Eventos del centro de salud
  - Eventos para la recaudación de fondos

##### 3. Compromiso con el proceso de aprendizaje

- Participar en la orientación a los nuevos miembros, entrenamiento continuo y en conferencias que se ofrezcan.
- Leer con tiempo y prepararse para las reuniones en su propio tiempo.
- Tomar tiempo para investigar y aprender por su cuenta sobre los temas y asuntos que sean nuevos
- Entender que el proceso de aprendizaje toma tiempo y sentirse intimidado o incómodo por un tiempo es normal.

## Lección 3: Hoja 3

### Centro de Salud Buena Salud

#### Solicitud para Ser Miembro de la Mesa Directiva

**Declaración de la Misión:** *El Centro de Salud Buena Salud* provee cuidados primarios médicos y dentales, servicios de salud del comportamiento y servicios sociales de alta calidad y culturalmente apropiados, de manera accesible para las personas de la comunidad.

Nombre:	Fecha:	El
Dirección:	Clínica que usa:	
Teléfono para el día:	Teléfono para la noche:	
Otro teléfono:	Correo Electrónico:	

*Centro de Salud Buena Salud* procura asegurar que toda la comunidad de pacientes esté representada en la Mesa Directiva. Por esto, le pedimos que complete la siguiente información:

¿Cuál es su etnicidad? \_\_\_\_\_

¿Es usted \_\_\_\_ hombre o \_\_\_\_ mujer?

¿En qué trabaja? \_\_\_\_\_

Responda **Sí** o **No** a las siguientes preguntas:

Sí    No

\_\_\_ \_\_\_ ¿Es paciente del *Centro de Salud Buena Salud*?

\_\_\_ \_\_\_ ¿Otros miembros de su familia mediata trabajan para el *Centro de Salud Buena Salud*?

\_\_\_ \_\_\_ ¿Usted o cualquier otro miembro de su familia ha estado empleado en la agricultura en los últimos 24 meses?

\_\_\_ \_\_\_ ¿Usted puede comprometerse a dar su tiempo para asistir a las reuniones mensuales de la mesa directiva, servir en uno o más comités/grupos de trabajo, y asistir ocasionalmente a una conferencia fuera de la ciudad?

\_\_\_ \_\_\_ ¿Está actualmente sirviendo en la mesa? Si es así, ¿donde?

*MUESTRA de Solicitud para Ser Miembro de la Mesa Directiva*  
*Adaptado de HRSA Governing Board Handbook, 2000*

Lección 3: Hoja 3, p. 1

*Tomando el liderazgo en la salud del migrante: Preparándose para ser miembro de la mesa directiva de un centro de salud*  
© NCFH, 2014

## Lección 3: Hoja 3

### **Centro de Salud Buena Salud**

### **Solicitud para Ser Miembro de la Mesa Directiva**

¿Tiene seguro médico?

Si es así, ¿Qué tipo?: \_\_\_ Privado \_\_\_ Medicaid \_\_\_ Medicare \_\_\_ Otro: \_\_\_\_\_

Si usted se convierte en miembro de la mesa directiva, ¿Qué grupo de edad demográfica de su comunidad estaría representando?

\_\_\_ Niños (0-12)

\_\_\_ Adolescentes(13-10)

\_\_\_ Adultos (20-24)

\_\_\_ Adultos (35-54)

\_\_\_ Adulto mayor (55-64)

\_\_\_ Anciano (65+)

Por favor, díganos brevemente por qué le gustaría servir en la mesa directiva del *Centro de Salud Buena Salud*:

---

---

---

---

*MUESTRA de Solicitud para Ser Miembro de la Mesa Directiva*

*Adaptado de HRSA Governing Board Handbook, 2000*

**Lección 3: Hoja 3, p. 2**

*Tomando el liderazgo en la salud del migrante: Preparándose para ser miembro de la mesa directiva de un centro de salud*

© NCFH, 2014

## Lección 3: Hoja 3

### Descripción de Trabajo del Miembro de la Mesa Directiva del *Centro de Salud Buena Salud*

#### DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DE LA MESA

- Poner el interés del centro de salud por encima de cualquier interés personal o de negocios
- Mantener la confidencialidad de la información de la mesa directiva
- Asistir a las reuniones de la mesa regularmente y participar activamente
- Servir al menos en un comité
- Revisar la información y datos que se le entregan a la mesa y tomar decisiones con conocimiento de causa
- Ejercer un juicio razonable en la conducción de los asuntos de la mesa directiva
- Participar activamente en los asuntos de la mesa al criticar, reportar y proveer soluciones innovadoras a los problemas
- Asegurarse de que las necesidades e intereses de la comunidad estén representados en planes y en las decisiones relativas a los servicios ofrecidos por el centro de salud

#### CONOCIMIENTO Y DESTREZAS RE- QUERIDAS DE LOS MIEMBROS DE LA MESA

- Entender el concepto y la operación de un centro de salud
- Tener la habilidad de leer y entender estados financieros estándares
- Tener la habilidad de trabajar con otros en la mesa directiva y en el ámbito comunitario
- Entender y querer aprender sobre las poblaciones a las que se les presta servicios
- Estar capacitado y/o tener experiencia en una o más de las siguientes áreas es deseable:
  - Gerencia (provisión de cuidados de salud, gerencia financiera, relaciones con los empleados)
  - Asuntos de la comunidad
  - Mercadeo/relaciones públicas
  - Ley/políticas públicas

*MUESTRA de Solicitud para Ser Miembro de la Mesa Directiva  
Adaptado de HRS.A Governing Board Handbook, 2000*

**Lección 3: Hoja 3, p. 3**

*Tomando el liderazgo en la salud del migrante: Preparándose para ser miembro de la mesa directiva de un centro de salud*  
© NCFH, 2014



# **Rompehielos y Energizantes**

*Tomando el liderazgo en la salud del migrante: Preparándose para ser miembro de la mesa directiva de un centro de salud*  
© NCFH, 2014

## **Dibuje su Presentación**

### Propósito

Este es un rompehielos divertido para ser utilizado al principio de cualquier entrenamiento. El entrenador al igual que los participantes pueden usar este ejercicio para presentarse al grupo.

### Objetivo

Una manera divertida para que un grupo de extraños puedan conocerse mejor.

### Lo Que Necesita

- Una hoja de papel para el rotafolio por cada participante.
- Un número de marcadores de color para cada participante.

Tachuelas o chinchas para poner las hojas en la pared o en un rotafolio

### Instrucciones

- Dele a cada participante una hoja de papel y un número de marcadores de color.
- Explique que los participantes tienen 7 minutos para preparar su presentación. En la presentación deben usar un dibujo para presentarse al grupo.
- Los participantes deben escribir su nombre (o la manera en que le gusta que le llamen) en la parte superior de la hoja.

Lo que dibujen en la hoja debe responder las siguientes preguntas:

**¿Cuál es su trabajo?**

**¿Cuál es su pasatiempo preferido?**

**¿Está casado (a), vive con un (a) compañero (a) o es soltero (a)?**

**¿Cuántos hermanos tiene?**

- Después de 10 minutos, pídale a los participantes que paren y recoja todas las hojas.
- Pídale a un voluntario que pase al frente, encuentre su hoja, que está fuera de la vista de todos, y que la ponga en la pared o en el rotafolio para que todos la vean.
- El grupo tiene de 30 segundos a un minuto para mirarla (usualmente con muchas risas) antes de que el participante pueda explicar su dibujo.

Repita esto hasta que todos los participantes hayan presentado sus dibujos.

### Tiempo

Instrucciones: 5 minutos.

Actividad: 7 minutos dibujar + 10 minutos presentación = 17 minutos

Comentarios del grupo: 10 minutos

## Escoja y Comparta

### Propósito

En este ejercicio se les anima a los participantes a que compartan con los demás algo sobre ellos de una manera entretenida que permita mantener una atmósfera ligera.

### Objetivo

Los participantes comparten con los demás algo interesante sobre ellos.

### Lo Que Necesita

- Un número de fichas que usted pueda distribuir a los participantes.
- Esto puede ser cualquier cosa siempre que sean pequeñas y usted pueda tener muchas de ellas. Ejemplo:
  - Formas plásticas pequeñas
  - Pequeños animales plásticos
  - Pequeñas pelotitas de vidrio
  - Usted puede incluso usar frijoles o algo similar si realmente está corto de materiales.

Usted necesita al menos tres por persona más 10.

### Instrucciones

- Ponga todos los objetos en un tazón en el centro de la mesa.
- Pídale a los participantes que agarren del tazón tantos objetos como quieran. Desafortunadamente usted no puede explicar para qué es esto.
- Todos han escogido sus objetos, declare lo siguiente con una !sonrisa en su cara! Pídale a los participantes que se presenten uno a uno y que luego digan algo interesante de ellos por cada objeto que agarraron.
- Claro, aquellos que fueron codiciosos en agarrar más objetos estarán sorprendidos y habrán muchas risas.

Continúe hasta que todos hayan hecho su parte.

### Tiempo

Instrucciones: 5 minutos.

Actividad: 15 minutos (depende del número de participantes)

## **Atados en Nudos**

### Propósito

Este es un ejercicio entretenido que compromete a los participantes física y mentalmente. Esta actividad se puede usar como un buen rompehielos al comienzo de la sesión.

### Objetivo

Pedirles a los participantes que desamarren los nudos de una cuerda larga.

### Lo Que Necesita

Una cuerda larga (al menos 2 metros) con 3 o 4 nudos para cada par.

### Instrucciones

- Divida a los participantes en pares.
- Dele una cuerda a cada par, cada persona debe sostener uno de los extremos de la cuerda.

Pídales a los participantes que desenreden tan rápido como puedan los nudos de la cuerda sin que dejen caer su extremo.

### Tiempo

Instrucciones : 5 minutos.

Actividad: 15 minutos

Comentarios del grupo: 10 minutos.

### Discusión

Pregúnteles a los participantes cómo se aproximaron al problema. ¿Tuvieron que cambiar estrategias? ¿Qué tan rápido se dieron cuenta de que no funcionaría una solución? ¿Qué tan receptivos fueron con las opiniones de los compañeros del equipo?

# Forma de Evaluación

## Forma de Evaluación del Entrenamiento

**Lección:** \_\_\_\_\_

**Lugar:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

Entrenador (es)					
<b>Califique lo siguiente con una escala del 1 al 5, donde: 1=totalmente en desacuerdo 5=totalmente de acuerdo</b>					
	1	2	3	4	5
El entrenador demostró conocimiento del material					
El entrenador estaba preparado y organizado					
El estilo del entrenador facilitó el aprendizaje y animó a la audiencia a participar					
<b>Comentarios sobre el entrenador:</b>					
Contenido del Entrenamiento					
<b>Califique lo siguiente con una escala del 1 al 5, donde: 1=totalmente en desacuerdo 5=totalmente de acuerdo</b>					
	1	2	3	4	5
Este entrenamiento me ha ayudado a aprender y a entender los temas cubiertos.					
Este entrenamiento me ha ayudado a entender por qué la representación de los trabajadores del campo en la mesa directiva es necesaria					
Las actividades que se hicieron durante el entrenamiento me ayudaron a aprender mejor					
<b>Comentarios sobre el contenido:</b>					

## Forma de Evaluación del Entrenamiento

### Logística e Instalaciones

Califique lo siguiente con una escala del 1 al 5, donde: 1=totalmente en desacuerdo  
5=totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
El tiempo que se utilizó para esta sesión de entrenamiento fue adecuado.					
Las instalaciones eran cómodas y adecuadas.					
La forma en que estaba organizado el salón me ayudó a aprender mejor.					
<b>Comentarios sobre la logística e instalaciones:</b>					

¿Qué fue lo que más le gustó de la sesión de entrenamiento?

---

---

---

¿Qué fue lo que menos le gustó de la sesión de entrenamiento?

---

---

---

