

PROMOTORES DE SALUD COMUNITARIOS

Ambiente laboral

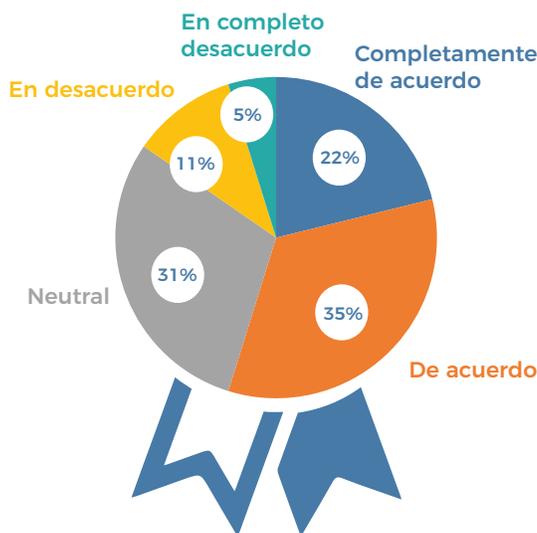
En 2021, la Asociación Nacional de Trabajadores de Salud Comunitarios (NACHW) llevó a cabo una encuesta dirigida a los trabajadores de salud comunitarios (CHW) con el fin objetivo de promover la identidad profesional en el país, el liderazgo en materia de políticas y la capacidad organizativa de los CHW en Estados Unidos. En esta infografía se destacan las respuestas que dieron en

nuestra encuesta nacional 867 CHW (772 en inglés y 95 en español) de 859 códigos postales distintos.

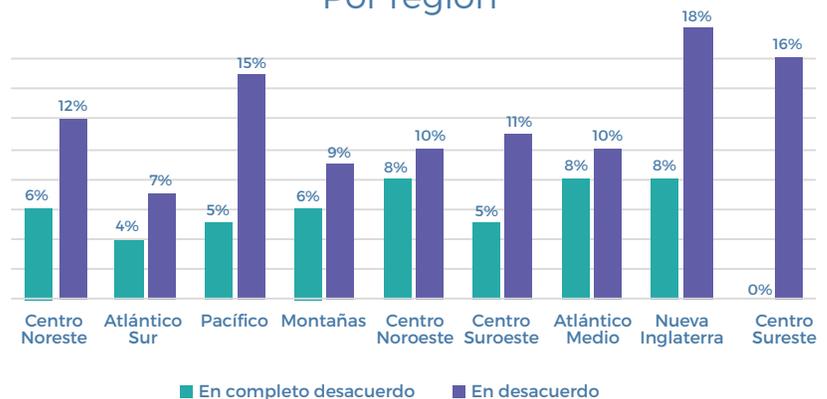
En esta infografía conocemos nuestra capacidad para desarrollar nuestras carreras, cómo nos perciben como CHW quienes no son CHW, las oportunidades de desarrollo profesional y nuestras experiencias dirigiendo los debates entre equipos de atención.

Para la infraestructura, las políticas y las prácticas de las organizaciones es crucial defender ambientes laborales sostenibles, saludables y antirracistas manejados por los CHW. El desarrollo de los CHW proporciona capacidad inicial para combatir eficazmente los factores sociales determinantes de la salud.

En mi trabajo, los que no son CHW me ven como un experto en salud comunitaria.



Por región



Solo 57% de los CHW están completamente de acuerdo o de acuerdo con que, en el trabajo, los que no son CHW nos ven como expertos en salud comunitaria.

El proyecto "Advance CHWs" de la NACHW se puso en marcha en 2021 y es financiado por Johnson and Johnson con el objetivo de promover la identidad profesional en el país, el liderazgo en materia de políticas y la capacidad organizativa de los Promotores de Salud Comunitarios. Las siglas CHW se usan como un término general para hacer referencia a los representantes de salud comunitarios, promotores, "aunties", trabajadores de difusión, pares y decenas de diferentes títulos de puestos de trabajo.

Los CHW constituyen una fuerza laboral en salud pública de primera línea, de eficacia comprobada, hábil y diversa, cuya confianza

y alineación cultural con las comunidades marginadas facilita sus funciones como educadores comunitarios, creadores de capacidad, defensores y enlaces entre las comunidades con recursos insuficientes y los sistemas de servicios sociales y de salud (APHA, 2014).

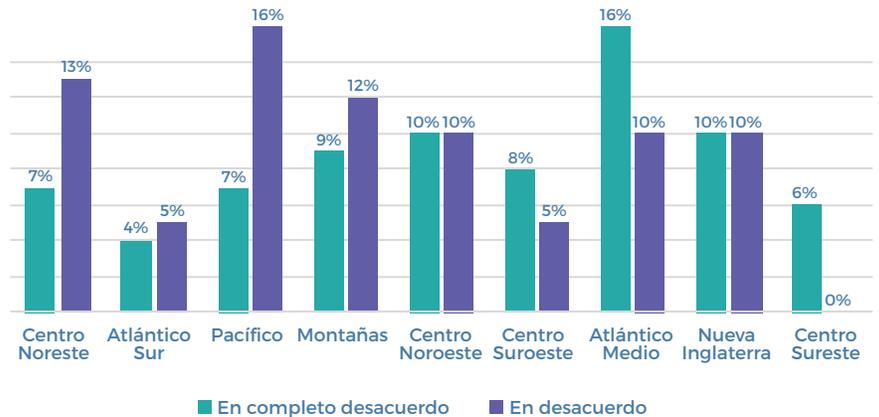
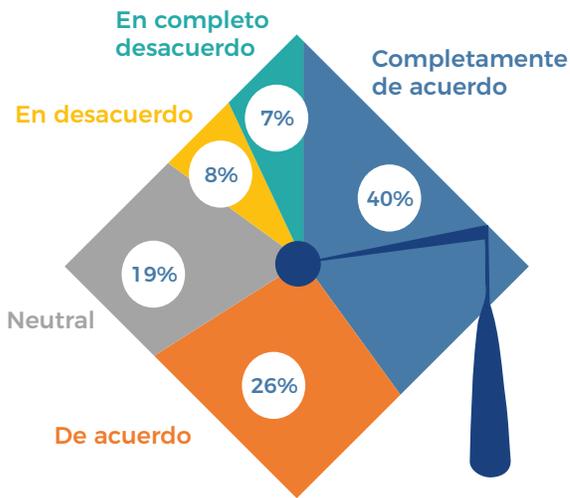
La integración de los CHW en las iniciativas sociales, de servicios médicos y de salud pública es esencial para erradicar la injusticia racial y social, así como las desigualdades en el área de la salud que sufren de forma desproporcionada las personas de color. Estos datos se deberían usar para emprender acciones destinadas a acabar

con prácticas dañinas y barreras a la autodeterminación, la promoción del liderazgo y la sostenibilidad de los CHW.

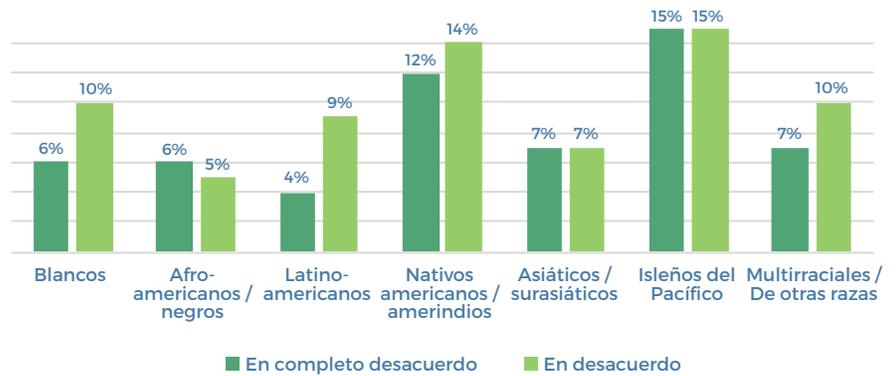
La encuesta, el análisis y las narrativas son producto del trabajo del personal de la NACHW y CHW líderes de todo el país que forman parte del proyecto "Advance CHWs". Un agradecimiento especial a nuestros asesores y a todos los que colaboraron en las distintas etapas del proyecto. Para saber más sobre los CHW que participaron en este proyecto y descargar todas las infografías y el informe completo, visite <https://nachw.org/advancechwsproject/>

AMBIENTE LABORAL (CONTINUACIÓN)

Oportunidades de educación continua y desarrollo profesional en mi lugar de trabajo

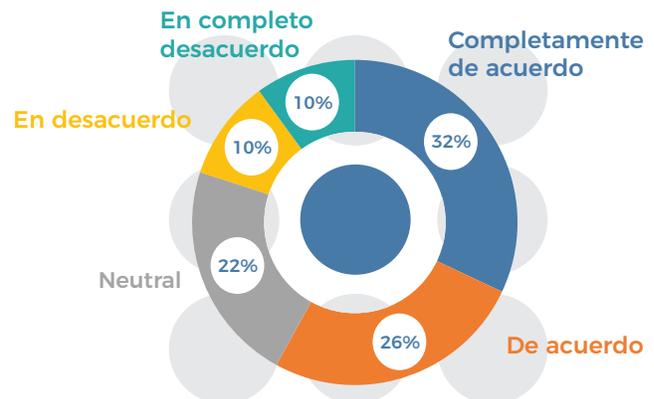


Dos tercios (66%) de los CHW están completamente de acuerdo o de acuerdo con que, en el trabajo, tenemos oportunidades de educación continua y desarrollo profesional.



Dirigir debates y planear mejoras en mi lugar de trabajo a los servicios que prestan los CHW

El rol de los CHW es único y no duplica las funciones de ninguna otra persona en la organización.



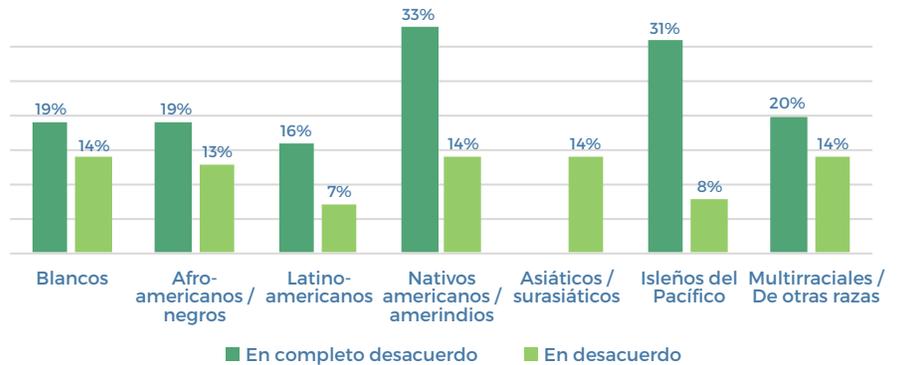
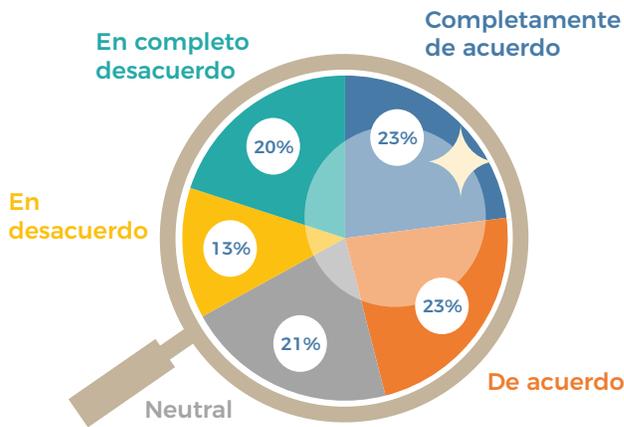
La mitad (50%) de los CHW están completamente de acuerdo o de acuerdo con que, en el trabajo, los CHW pueden dirigir debates y planear mejoras a los servicios.



Un poco más de la mitad (58%) de los CHW están completamente de acuerdo o de acuerdo con que nuestro rol es único y no duplica las funciones de ninguna otra persona en el ambiente laboral.

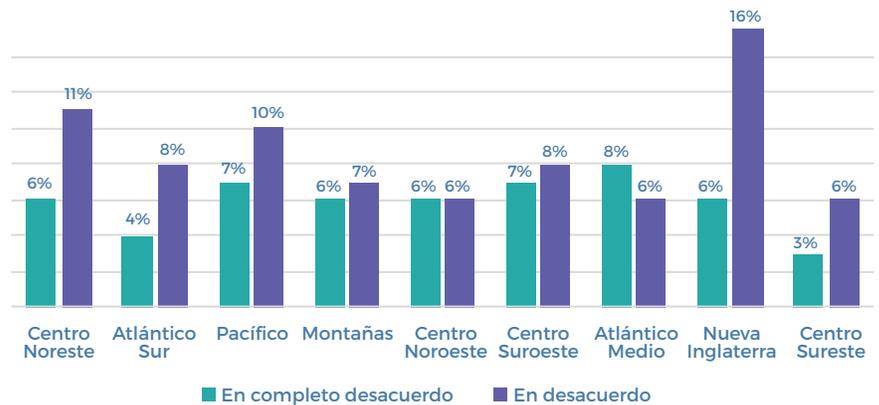
AMBIENTE DE TRABAJO (CONTINUACIÓN)

La opinión de los CHW cuenta en las decisiones relativas a la contratación y las funciones de los CHW.



Menos de la mitad (46%) de los CHW piensa que su opinión cuenta en las decisiones relativas a la contratación y las funciones de los CHW.

Autoridad para desarrollar mis funciones y mi carrera como CHW en mi lugar de trabajo



61% de los CHW está completamente de acuerdo o de acuerdo en que, en el trabajo, tenemos autoridad para desarrollar nuestras funciones y nuestra carrera.

OPORTUNIDADES DE ACCIÓN

- **Sensibilizar a los que no son CHW en el lugar de trabajo** acerca de los valores, las funciones y el liderazgo de los CHW como expertos comunitarios.
- **Integrar a los CHW a los equipos de atención**, en las conversaciones en las que se toman decisiones de salud comunitaria y clínica.
- **Los equipos pueden incorporar a los CHW** en los debates y la definición de objetivos con el fin de asegurarse de que los CHW se integren y se tomen en cuenta sus objetivos profesionales y su avance en la organización.
- **Incorporar el liderazgo de los CHW** en el diseño, el desarrollo, la implementación y el monitoreo de los programas y servicios que tienen un impacto en las comunidades donde viven y prestan servicios.
- **Invertir en el papel específico de los CHW** y en organizaciones comunitarias que nos emplean y que preservan y fomentan la fidelidad de la profesión de CHW.
- **Proteger los logros y avances de los CHW** en todos los sectores.
- **Profundizar la investigación** con el fin de entender mejor los entornos de salud social, comunitaria y organizacional de los CHW.