

DIVERSIDAD DE LOS CHW

Encuestados por área geográfica, origen étnico, raza y cultura

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.

Esta infografía explora la diversidad de la fuerza laboral de los CHW por raza u origen étnico, identidad de género, preferencia de idioma y nivel académico.

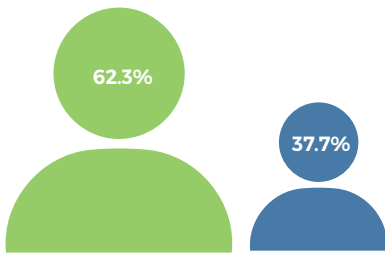
Los CHW provienen de las comunidades que atienden y están preparados para brindar un servicio adecuado desde el punto de

vista cultural y lingüístico.

Los CHW conocen las necesidades que tiene su comunidad y a menudo son vistos como asesores de confianza para las poblaciones a las que es más difícil llegar. Sus peculiares características sociales son un reflejo directo de su habilidad para conectar con una infinidad de herencias étnicas y raciales.

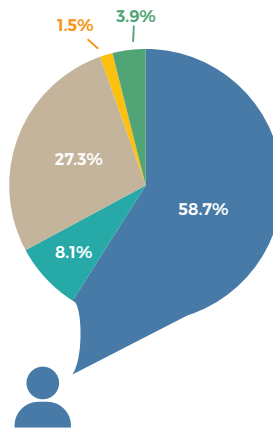
Origen étnico

Origen hispano o latino ■
Origen no hispano o latino ■



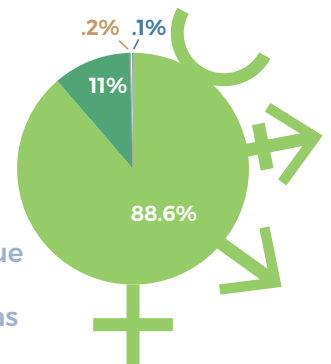
Idiomas / dialectos usados para prestar servicios de CHW

Solo inglés ■
Solo español ■
Inglés y español ■
Criollo haitiano ■
Otro ■



Sexo / Género

Mujer ■
Hombre ■
No binario ■
Mujer transgénero ■



La mayoría de los CHW son mujeres (88%), mientras que el 11% de los CHW son hombres. Menos del 1% de las personas encuestadas se identificaron como no binarias o mujeres transgénero.

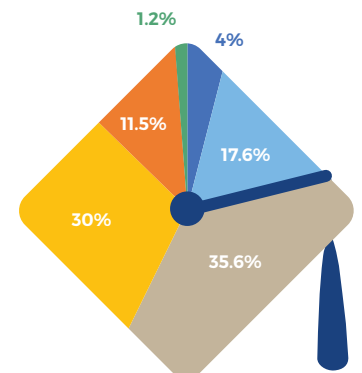
El proyecto "Advance CHWs" de la NACHW se puso en marcha en 2021 y es financiado por Johnson and Johnson con el objetivo de promover la identidad profesional en el país, el liderazgo en materia de políticas y la capacidad organizativa de los trabajadores de salud comunitarios. Las siglas CHW se usan 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/>

Nivel de educación más alto completado

Escuela vocacional o de oficinas ■
Título profesional o de posgrado ■
Algunos cursos universitarios o título de dos años ■
Licenciatura ■
Educación secundaria o GED ■
Inferior a secundaria ■



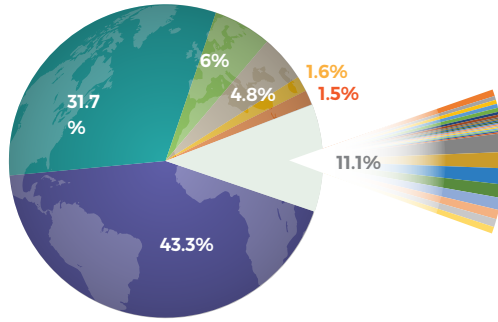
NACHW
NATIONAL ASSOCIATION OF
COMMUNITY HEALTH WORKERS

Johnson & Johnson
**OUR RACE TO
HEALTH
EQUITY**

Raza

(resumen)

- Blanca
- Afroamericana / negra
- Latinoamericana
- Nativa americana / amerindia
- Asiática / surasiática
- Isleña del Pacífico
- Multirracial / otras razas



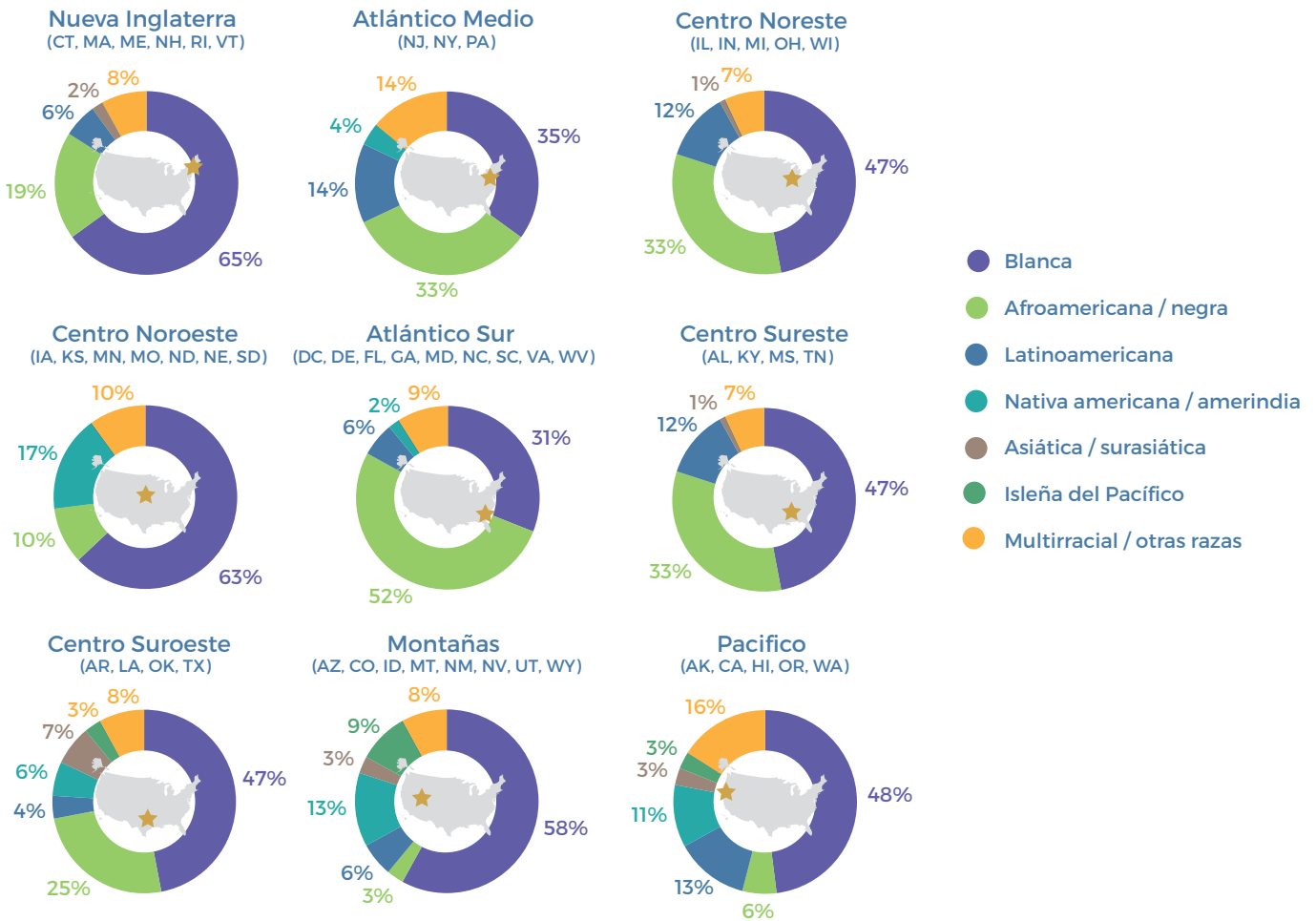
(Todas)

Identificar por cuenta propia la raza, el origen étnico y la cultura es crucial y trasciende el alcance del censo.

- Blanca, asiática / surasiática (0.5%)
- Afroamericana / negra, blanca, nativa americana / amerindia (0.3%)
- Asiática / surasiática, nativa hawaiana / nativa de Alaska (0.3%)
- Nativa hawaiana / nativa de Alaska (0.3%)
- Hispana, blanca (0.3%)
- Haitiana estadounidense (0.2%)
- Nativa americana / amerindia, mestiza (0.2%)
- De Oriente Medio / norteafricano (0.1%)
- Afroamericana / negra, nativa americana / amerindia, isleña del Pacífico (0.1%)
- Blanca, asiática / surasiática, nativa hawaiana / nativa de Alaska, isleña del Pacífico (0.1%)
- Afroamericana / negra, asiática / surasiática (0.1%)
- Maya (0.1%)
- Nativa americana / amerindia, isleña del Pacífico (0.1%)
- Caribeña - taina (0.1%)
- Nativa (0.1%)
- Indígena de Centroamérica (0.1%)
- Blanca, isleña del Pacífico (0.1%)
- Africana / indígena yamasee (0.1%)
- Blanca, nativa americana / amerindia, de Oriente Medio / norteafricano (0.1%)
- Otra (1.4%)
- Afroamericana / negra, blanca (1.2%)
- Mexicana (1.2%)
- Blanca, nativa americana / amerindia (1%)
- Multirracial (0.9%)
- Mestiza (0.7%)
- Latina (0.6%)
- Afroamericana / negra, nativa americana / amerindia (0.5%)

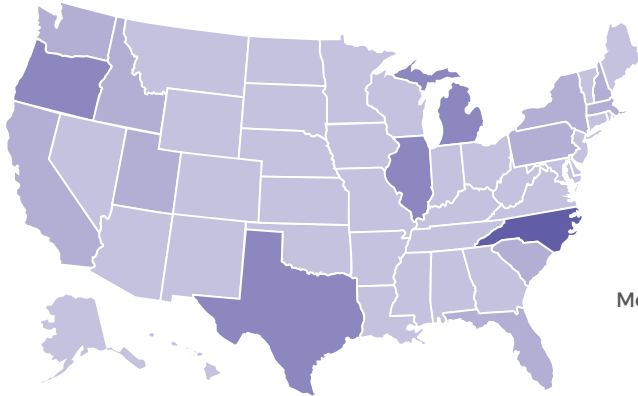
La oportunidad de que los CHW identifiquen por sí mismos la raza y el origen étnico permite entrever la diversidad de esta profesión en todo el país. En general, de los 867 participantes que respondieron la encuesta en todo el territorio de EE. UU., 43% eran blancos, 32% afroamericanos o negros, 9% de origen multirracial o de otras razas, 8% latinoamericanos, 5% nativos americanos o amerindios, 1.6% asiáticos o surasiáticos y 1.5% isleños del Pacífico. Una parte importante de las personas encuestadas representan a las comunidades que atienden. En particular, esta encuesta representa a una población numerosa de subgrupos de nativos americanos o amerindios y personas de origen multirracial o de otras razas.

Raza por región



DIVERSIDAD DE LOS CHW ENCUESTADOS POR ÁREA GEOGRÁFICA, ORIGEN ÉTNICO, RAZA Y CULTURA (CONTINUACIÓN)

Distribución de los encuestados



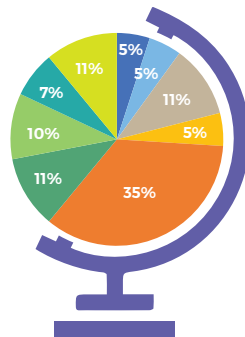
Nota: *234 de los 867 participantes, es decir el 28%, trabajan para un mismo empleador ubicado en Carolina del Norte.

Menor Mayor



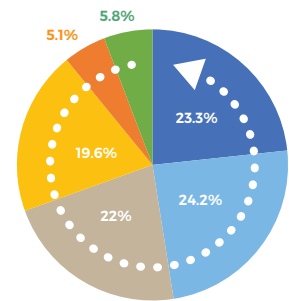
Regiones

Nueva Inglaterra (CT, MA, ME, NH, RI, VT)	■
Atlántico Medio (NJ, NY, PA)	■
Centro Noreste (IL, IN, MI, OH, WI)	■
Centro Noroeste (IA, KS, MN, MO, ND, NE, SD)	■
Atlántico Sur (DC, DE, FL, GA, MD, NC, SC, VA, WV)	■
Centro Sureste (AL, KY, MS, TN)	■
Centro Suroeste (AR, LA, OK, TX)	■
Montañas (AZ, CO, ID, MT, NM, NV, UT, WY)	■
Pacífico (AK, CA, HI, OR, WA)	■
Territorio (PR)	■



Edad de los encuestados (en años)

55-64	■
45-54	■
35-44	■
25-34	■
16-24	■
65 and older	■



La categoría de edades 45-54 agrupa a la mayor cantidad de participantes, que se situó en 24.2%, en comparación con las demás categorías de edades. A esta le siguieron las categorías de edades 55-64 con 23.3%, 35-44 con 22.0%, 24-34 con 19.6%, 65 o más con 5.8% y, por último, la categoría de edades 16-24 con 5.1%.

OPORTUNIDADES DE ACCIÓN

- **Seleccionar y contratar a CHW auténticos** que gocen de la confianza y compartan experiencias de vida, la cultura y el idioma con las comunidades que atenderán.
- **Eliminar las barreras en el reclutamiento, la capacitación, la certificación y el empleo**, como los requisitos relativos a la educación, la comprobación de antecedentes penales y el dominio del inglés.
- **Dar prioridad** a la equidad racial en la salud, la inclusión, la diversidad y un enfoque sensible al trauma.
- **Aumentar el reclutamiento de CHW** que se identifiquen como hombres, así como de personas de género no binario.
- **Financiar de manera permanente las funciones de los CHW**, incluyendo el abordaje de los factores sociales determinantes de la salud, las políticas, la defensoría y la investigación. Los pagadores y financiadores deben demostrar su reconocimiento a los CHW mediante un financiamiento sostenido.
- **Integrar en todas las actividades de servicio directo y remunerar** el dominio de idiomas de los CHW y las habilidades adquiridas a través de sus experiencias de vida.
- **Invertir en el desarrollo profesional de los CHW**, p. ej., mediante programas de certificación y de educación continua, reembolso de matrículas, aumentos de sueldo por logros académicos y becas de estudio.