

PERCEPCIÓN DE LOS CHW en equipos de atención

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, exploramos qué piensan y cómo se sienten los CHW con respecto a los que no son CHW en distintos ambientes de trabajo y en los equipos de atención profesional. ¿Los que no son CHW nos ven como una función específica, nos valoran por nuestra experiencia de vida y nos consideran como los profesionales que somos?

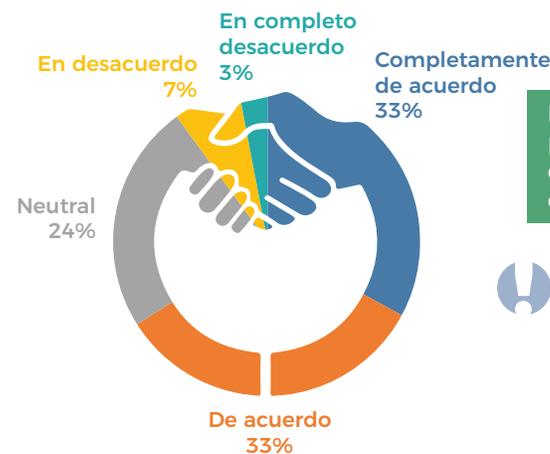
consideración nuestras experiencias y empatizar con nosotros, es fundamental que nuestra identidad profesional sea significativa en todas nuestras relaciones de trabajo, ya que creamos sistemas de apoyo más sólidos los unos para los otros y para las personas y comunidades que atendemos.

Si bien todos los demás, así como nuestros aliados, pueden tomar en



En ocasiones me resulta difícil comunicar a los que no son CHW cuáles son mis funciones específicas como CHW.

Un poco más de un tercio (34%) de los CHW sienten que a veces es difícil comunicar a los que no son CHW cuál es nuestro papel específico como CHW.



Los que no son CHW me valoran por mi experiencia de vida y la confianza que me tiene la comunidad.

Dos tercios (66%) de los CHW sienten que los que no son CHW los valoran por su experiencia de vida y la confianza que les tiene la comunidad.

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).

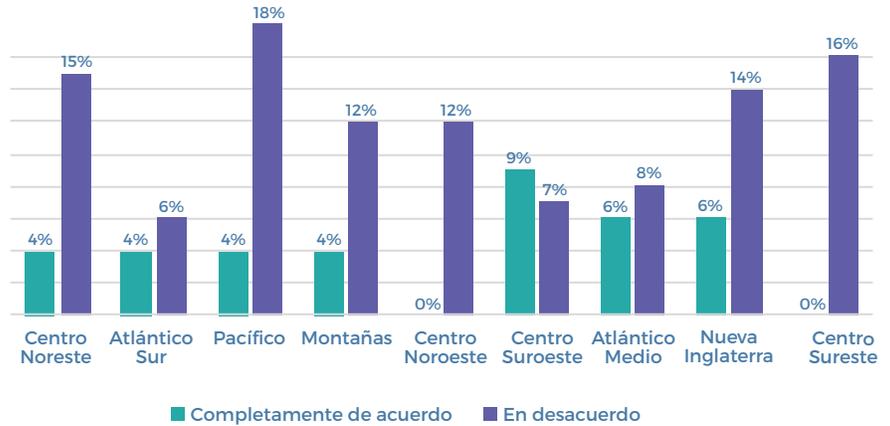
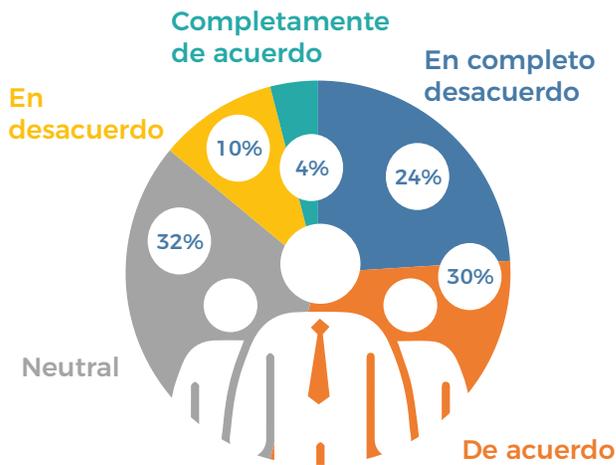
La integración de los CHW en las iniciativas sociales, de servicios médicos y de salud pública es esencial para erradicar la injusticia racial y social, así como las desigualdades en el área de la salud que sufren de forma desproporcionada las personas de color. Estos datos se deberían usar para emprender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

PERCEPCIÓN DE LOS CHW EN EQUIPOS DE ATENCIÓN (CONTINUACIÓN)

Los que no son CHW me ven como un profesional y me consideran parte del equipo que presta servicios



Un poco más de la mitad (54%) de los CHW piensa que los que no son CHW los ven como profesionales y los consideran parte del equipo que presta servicios.

OPORTUNIDADES DE ACCIÓN

- **Incorporar colectivamente** en la práctica de toda la organización la justicia, la equidad, la diversidad, la inclusión y la pertenencia a las normas culturales en la práctica.
- **Dar prioridad a la contratación de CHW** que tengan experiencia de vida y en quienes la comunidad confíe verdaderamente, y solicitar que las decisiones de contratación se tomen junto con los otros CHW, los supervisores y el personal que cumple funciones de servicio.
- **Garantizar que los CHW colaboren** con los equipos de atención integrada y estos cuentan con la amplia experiencia en prestación de servicios de los CHW.
- **Invertir en los CHW** para que dirijan el diseño y la implementación de programas en diversas instituciones.
- **Proteger el rol de los CHW** y los títulos de CHW.