

PROMOTORES DE SALUD COMUNITARIOS

Oportunidades profesionales, requisitos, carreras y obstáculos

En 2021, la Asociación Nacional de Promotores de Salud Comunitarios (NACHW) llevó a cabo una encuesta dirigida a los Promotores 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 capacitación, los requisitos para continuar la formación, los obstáculos para alcanzar el éxito como CHW y las opciones que desearían incluir en sus carreras profesionales.

A pesar de que los CHW completan numerosos programas de capacitación relacionados con las competencias avaladas a nivel nacional, los CHW expresan enfrentar dificultades en el empleo y el desarrollo profesional, entre las que se encuentran el financiamiento, la certificación y los requisitos relativos a la educación más altos. Los CHW desean tener acceso a cursos de formación continua en áreas relacionadas con los factores sociales determinantes de la salud, la defensa de derechos, y la equidad racial y en salud. Ofrecerles programas de educación continua y certificaciones gratis puede fomentar el desarrollo profesional de los CHW.

A los CHW se les pidió que seleccionaran en una lista de 20 áreas de competencias todas aquellas en las que habían recibido capacitación.

He recibido capacitación en las siguientes competencias



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.

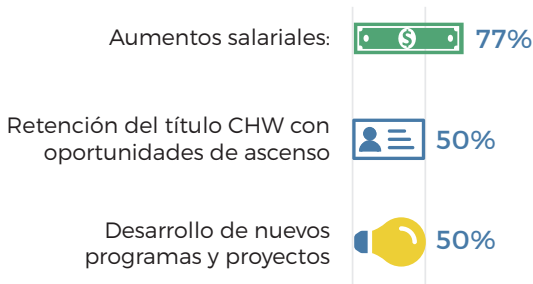
La encuesta, el análisis y las narrativas son producto del trabajo del personal de la NACHW y CHW líderes de todo el país que forman parte del proyecto "Advance CHWs". Un agradecimiento especial a nuestros asesores y a todos los que colaboraron en las distintas etapas del proyecto. Para saber más sobre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

Todos los CHW deberían tener acceso a formación en las siguientes áreas



FOMENTO DE LA DIVERSIDAD EN LA SALUD COMUNITARIA (CONTINUACIÓN)

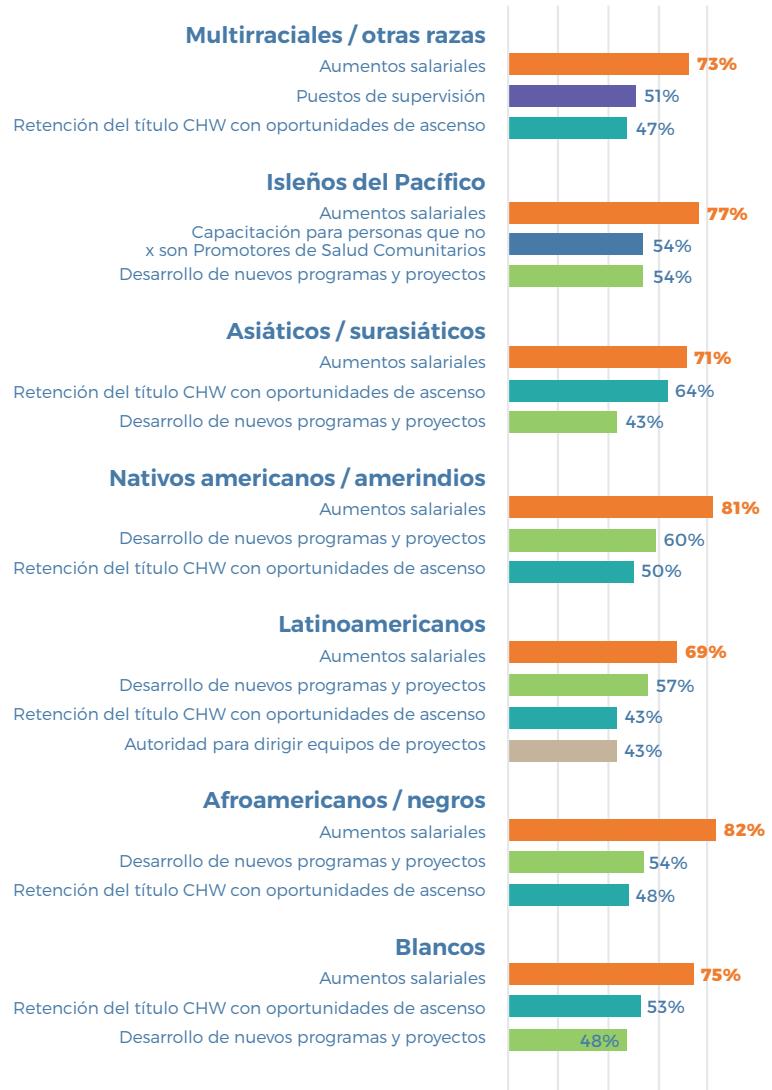
Las 3 principales opciones que deberían incluirse en una carrera profesional



Los CHW seleccionaron las 3 principales opciones que consideran que deberían incluirse en el desarrollo profesional:

- Aumentos salariales: 76.2%
- Desarrollo de nuevos programas y proyectos: 50.3%
- Retención del título CHW con oportunidades de ascenso: 49.6%

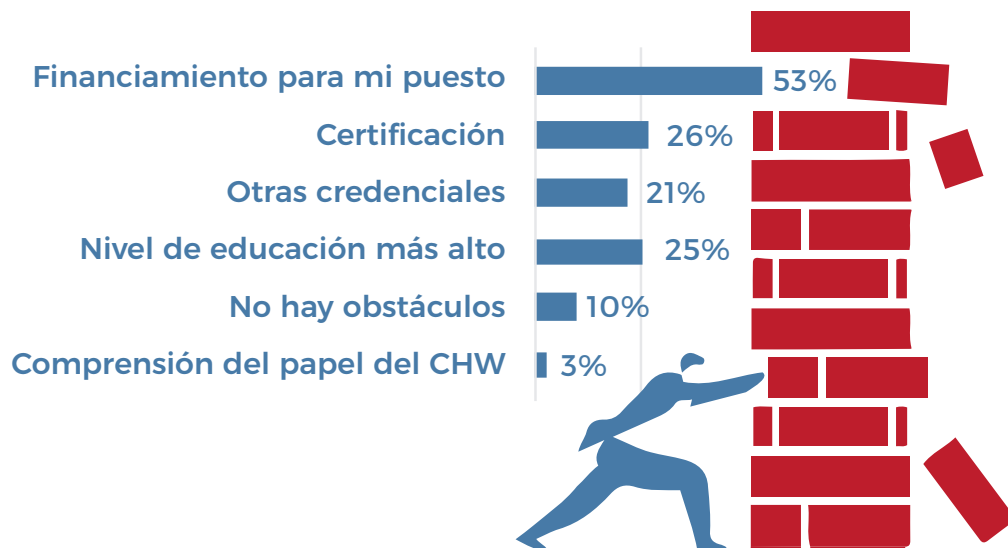
Las 3 principales opciones en la carrera profesional por raza u origen étnico



Al desglosar los datos por raza u origen étnico, encontramos que emergen las mismas 3 opciones principales; sin embargo, las personas encuestadas asiáticas y surasiáticas también consideran esenciales las funciones de supervisión. Además, los CHW isleños del Pacífico desean que se incluya en el desarrollo profesional la función de formar a personas que no son CHW.

FOMENTO DE LA DIVERSIDAD EN LA SALUD COMUNITARIA (CONTINUACIÓN)

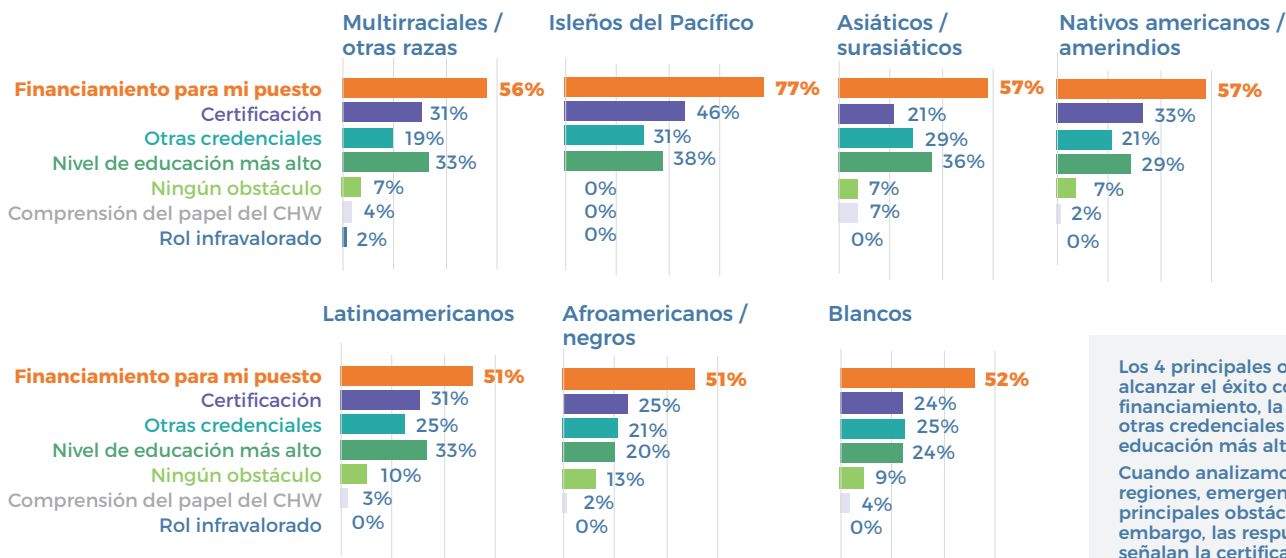
Los 4 principales obstáculos para alcanzar el éxito como CHW



El "financiamiento para mi puesto" sigue siendo un obstáculo señalado por un alto porcentaje en todas las regiones, con datos que oscilan entre 42% y 69%.

Los obstáculos de certificación varían en las respuestas de los CHW de una región a otra, entre 18% y 36%, y de ellos se deduce que los obstáculos son menores en la región Centro Noreste en comparación con la región Pacífico.

Obstáculos para alcanzar el éxito como CHW por raza u origen étnico



Los 4 principales obstáculos para alcanzar el éxito como CHW son el financiamiento, la certificación, otras credenciales y nivel de educación más alto.

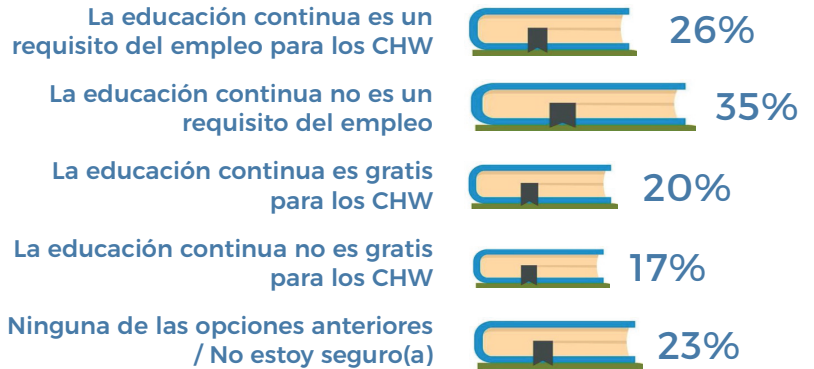
Cuando analizamos los datos por regiones, emergen los mismos 4 principales obstáculos; sin embargo, las respuestas que señalan la certificación como obstáculo oscilan entre 18% y 36%.

FOMENTO DE LA DIVERSIDAD EN LA SALUD COMUNITARIA (CONTINUACIÓN)

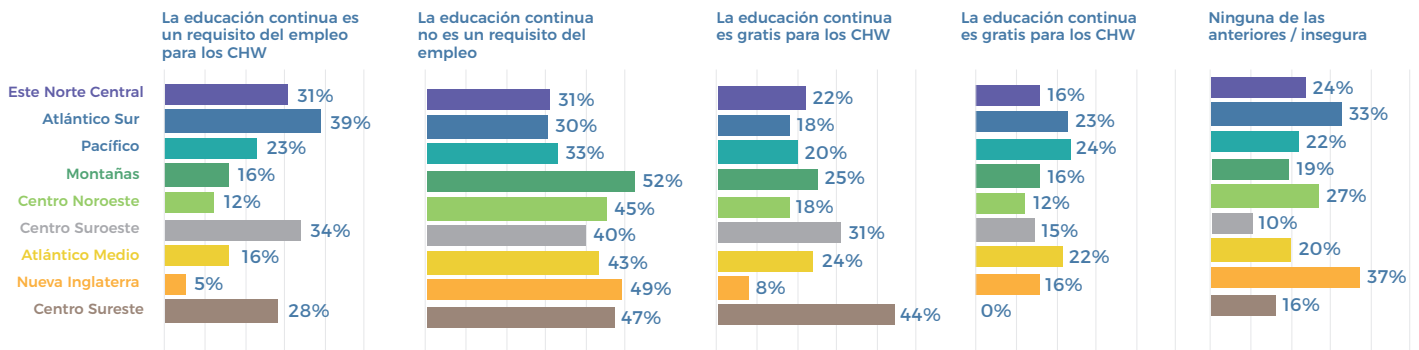


En el estado donde vivo, la educación continua es...

Aun cuando los CHW tengan estas competencias formativas, de todas formas enfrentan obstáculos para desarrollar sus carreras profesionales.



Educación continua por región



OPORTUNIDADES DE ACCIÓN

- Los empleadores de CHW deben retener el título CHW en los ascensos laborales.
- Los pagadores y financiadores de CHW deben eliminar las subvenciones de corta duración y el reembolso restringido para las funciones de CHW.
- El desarrollo de la fuerza laboral de los CHW debe adoptar las políticas de la APHA a fin de garantizar la autodeterminación de los CHW y una participación de los CHW del 50 % o más en todos los procesos de toma de decisiones relativas a la fuerza laboral (APHA 2014).
- Los programas de formación y certificación de CHW deberían garantizar la inclusión de un enfoque centrado en la defensa comunitaria, la equidad racial y en salud y los factores sociales determinantes de la salud.
- Las investigaciones sobre los CHW debe profundizar en los obstáculos a la certificación. Estos podrían incluir la escasez de certificaciones en la región. Los obstáculos estatales y locales podrían incluir la interpretación de idiomas, el transporte, la comprobación de antecedentes penales y los ingresos para pagar la certificación.
- Nivel de las políticas y de la práctica: aumentar la fluidez cultural para incluir las variables LGBTQ+, raza u origen étnico, preferencia de idioma, situación socioeconómica, sistemas de creencias, estatus de ciudadanía, e independientemente de los antecedentes.