



# *Guía del participante y Diario de reflexiones*

**CUMBRE DE SOSTENIBILIDAD DE CHW  
DEL 16 AL 18 DE ABRIL DE 2024 • SPOKANE, WA**



El diseño del logotipo de la Cumbre está inspirado en una colcha quilt para representar nuestra unión por la sostenibilidad de CHW.

Las colchas quilt se componen de muchas piezas y se han utilizado durante mucho tiempo para contar historias a través de sus estampados y diseños.

Las piezas del logotipo simbolizan las contribuciones únicas, las diversas voces, los orígenes y las experiencias, junto con las historias, los valores y las aspiraciones que compartimos y aportamos.

Cada uno de esos componentes están entretejidos para crear una comunidad fuerte e interconectada que trabaja en conjunto para mantener a los CHW.



# Cumbre de Sostenibilidad de CHW

## Spokane, WA • Del 16 al 18 de abril de 2024

**La Cumbre de Sostenibilidad de CHW** de *envision* hará progresar el movimiento de sostenibilidad del personal de CHW con los siguientes factores:

- Oportunidades para crear contactos, conexiones y relaciones entre pares.
- Comprensión colectiva de los principios y prácticas de salud y equidad racial.
- Difusión de información, herramientas y buenas prácticas.

Durante los próximos tres días exploraremos temas relacionados con el liderazgo de los CHW y el apoyo de sus aliados, los enfoques de financiación sostenible, el uso de la evaluación para apoyar la sostenibilidad y la adaptabilidad del personal de CHW, y la alineación de los esfuerzos locales y nacionales.

Esta guía incluye material de capacitación seleccionado y recursos asociados adaptados del plan de estudios **Comunidad de transformación de *envision***, así como recursos de CHW y organizaciones asociadas aliadas. La transformación requiere de tiempo, espacio y energía específicos e intencionados para imaginar un nuevo futuro.

La Cumbre de Sostenibilidad cuenta con el apoyo del Acuerdo de Cooperación NU58DP007026, financiado por los Centers for Disease Control and Prevention (CDC, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades), el Department of Health and Human Services (Departamento de Salud y Servicios Humanos) y recibido por la Division of Public Health (División de Salud Pública) del Wisconsin Department of Health Services (Departamento de Servicios de Salud de Wisconsin). Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y colaboradores, y no necesariamente representa la opinión oficial de los Centers for Disease Control and Prevention ni del Wisconsin Department of Health Service.

<b>Descripción general de la Cumbre de Sostenibilidad de CHW.....</b>	<b>3-8</b>
Programa de la Cumbre .....	3
Objetivo .....	4-5
Desarrollo de capacidades para la sostenibilidad de CHW .....	6-7
Liderazgo de los CHW y asociaciones de los aliados .....	8
 <b>Las relaciones como fuente de poder .....</b>	 <b>9</b>
Estrategia de construcción de relaciones .....	11-14
Comprender la motivación y el interés propio.....	15-17
Construcción de relaciones: reuniones individuales .....	18-20
Desarrollo de poder: tabla de asociaciones y mapas de poder .....	21-24
 <b>Objetivos de sostenibilidad .....</b>	 <b>25</b>
Establecer objetivos de sostenibilidad .....	27-28
Sostenibilidad financiera .....	29-30
Carpetas virtuales y herramientas.....	31-32
 <b>Reflexión de la Cumbre de Sostenibilidad de CHW.....</b>	 <b>33</b>
Día 1 .....	34-37
Día 2 .....	38-41
Día 3 .....	42-45
Reflexiones.....	46-47
Referencias.....	49
 <b>Recursos para socios.....</b>	 <b>49-81</b>

## Programa de la Cumbre

DÍA  
UNO

### Fundamentos de la sostenibilidad

El primer día aprenderá acerca de los aspectos básicos de la sostenibilidad de CHW a través de debates y talleres. Verá casos de éxito en materia de los movimientos de sostenibilidad de CHW y su impacto en las comunidades.

DÍA  
DOS

### Planificación de sostenibilidad

El segundo día, explorará diversas estrategias y enfoques para la sostenibilidad de CHW, centrándose en el desarrollo de planes prácticos para alcanzar los objetivos de sostenibilidad. Además, se hará hincapié en profundizar en el conocimiento del poder individual y colectivo, así como en identificar las zonas de influencia en el contexto de los esfuerzos de sostenibilidad.

DÍA  
TRES

### Crecimiento del movimiento por la sostenibilidad de CHW

El último día de la Cumbre se dedicará a ampliar el alcance de los esfuerzos de sostenibilidad de CHW. El objetivo será profundizar el compromiso para conseguir apoyo para iniciativas sostenibles de CHW y explorar estrategias para fomentar una red más fuerte de defensores de la causa.

**El objetivo de la Cumbre de Sostenibilidad de CHW es fomentar las relaciones y alinear los esfuerzos locales y nacionales para crear un personal de CHW fuerte y respaldado.**

**La sostenibilidad de CHW significa asegurarse de que los programas, las funciones y las iniciativas de los CHW tengan lo necesario para continuar a largo plazo.** La sostenibilidad de CHW incluye el desarrollo del liderazgo de los CHW, la financiación continua, las iniciativas de desarrollo del personal, los ascensos profesionales, la garantía de una supervisión de apoyo, el control de calidad de la importante labor que realizan los CHW y mucho más. En última instancia, sostener el personal de CHW es fundamental para garantizar que estos puedan continuar ocupándose eficazmente de las necesidades de salud comunitarias, como así también mejorando los resultados y promoviendo la equidad en la salud.

**Para lograr la sostenibilidad, es fundamental aumentar el poder del personal de CHW y sus aliados.** El “poder” es la capacidad de hacer que las cosas sucedan y que creen el cambio. nuestras relaciones son una fuente de poder y ejemplifican por qué el trabajo de los CHW es tan transformador. La Cumbre aprovecha el valor intrínseco del trabajo de los CHW y lo integra con los principios de organización comunitaria para amplificar el poder, la capacidad colectiva y el liderazgo de los CHW.

**Esta guía es un complemento de los talleres** y contenidos de la Cumbre, que le ayudará a usted y a su equipo a aprender, comprender y utilizar las herramientas y prácticas compartidas para avanzar en sus objetivos de sostenibilidad de CHW. Recuerde que no existe una única “forma correcta” de lograr la sostenibilidad, ya que hay importantes diferencias en cuanto a las prioridades, la cultura y el contexto en términos locales.

**Esta guía cuenta con varias herramientas que han sido diseñadas para ayudarle a usted y a su equipo** a identificar y priorizar sus objetivos para el personal de CHW, y las relaciones que su equipo creará para alcanzar los mismos. Al evaluar sus conexiones con personas, organizaciones, instituciones y redes que puedan tener poder de decisión, podrá tomar decisiones informadas sobre qué enfoques de sostenibilidad priorizar y qué pasos dar a continuación. Involucrar desde el inicio a los líderes, aliados y socios de los CHW aumentará sus posibilidades de alcanzar sus objetivos.

**El liderazgo de los CHW es un tema central en cada una de las herramientas que encontrará aquí.** Al priorizar el liderazgo de los CHW, usted puede ayudar a garantizar que los esfuerzos de sostenibilidad se implementen, evalúen y perfeccionen para alinearse con los activos y las necesidades del personal de CHW.

## Enfoque de envision para el desarrollo de capacidades para la sostenibilidad de CHW

El enfoque de envision para la sostenibilidad de CHW se centra en aumentar el poder de los CHW. En pocas palabras, el poder es la capacidad de actuar y hacer que las cosas sucedan. Fortalecer nuestra capacidad para hacer que las cosas sucedan es determinante para mantener el personal de CHW.

La construcción de relaciones es crucial para aumentar la capacidad de los CHW y los aliados. Este es el núcleo de la Cumbre de Sostenibilidad de CHW y el enfoque del desarrollo de capacidades se ejemplifica en el modelo aquí ilustrado.

Este modelo es un ciclo y puede comenzar desde cualquier punto. Hace hincapié en empezar por lo que ya se sabe y basarse en las relaciones y los conocimientos de la comunidad. Puede utilizar herramientas como un mapa de poder, que encontrará en esta guía, para identificar a los principales responsables de la toma de decisiones, y desarrollar asociaciones para aumentar la influencia de los CHW y encargarse de las necesidades de la comunidad. Cada punto del triángulo contribuye al movimiento más amplio de los CHW, lo que intensifica su poder y, a su vez, impulsa los esfuerzos de sostenibilidad.



## Enfoque de envision para el desarrollo de capacidades para la sostenibilidad de CHW

La Cumbre de Sostenibilidad de CHW se centra en cuatro áreas clave para aumentar el poder de los CHW y avanzar en la sostenibilidad. Dichas áreas incluyen el liderazgo de los CHW y el apoyo de sus aliados, los enfoques de financiación sostenible, el uso de la evaluación para apoyar la sostenibilidad y adaptabilidad del personal de CHW, y la alineación de los esfuerzos locales y nacionales.

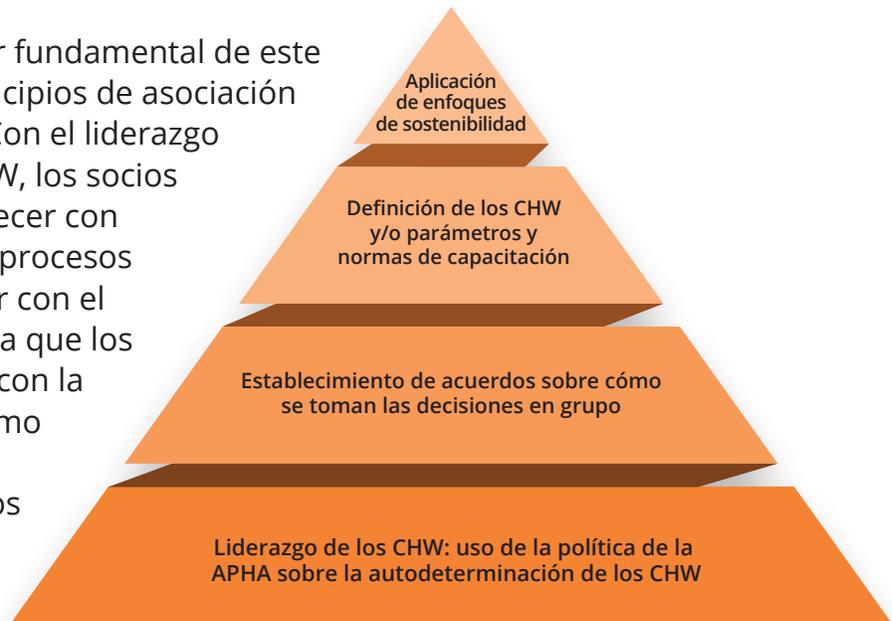
Al enfocarse en el desarrollo del liderazgo de los CHW y fomentar el apoyo de los aliados, la Cumbre le ayudará a usted y a su equipo a aumentar su capacidad local para lograr el cambio. La exploración de múltiples modelos y estrategias de financiación durante la Cumbre ayudará a garantizar recursos financieros más equitativos para los CHW, lo que contribuye directamente al aumento de poder de los CHW. La incorporación de métodos de evaluación rigurosos ayudará a medir el impacto del trabajo de los CHW y demostrará el valor del personal de CHW. La colaboración entre sus iniciativas locales de CHW y las políticas o esfuerzos nacionales son determinantes para avanzar en el programa de CHW y lograr resultados sostenibles.

Estos temas de la Cumbre son los pilares para fortalecer el poder de los CHW y garantizar la sostenibilidad. Mediante el desarrollo del liderazgo, la garantía de recursos, la aplicación de mejores prácticas y la promoción de asociaciones estratégicas, los CHW y sus aliados pueden liberar el potencial de cambio transformador y sostener el personal de CHW.

## Liderazgo de los CHW y asociaciones de los aliados

Tanto los CHW como sus aliados desempeñan un papel fundamental en el avance de los objetivos de sostenibilidad, pero el liderazgo de los CHW es esencial para que su personal sea realmente sostenible. En algunos casos, las decisiones sobre el personal se han tomado sin implicar a los CHW, lo que puede obstaculizar los esfuerzos de sostenibilidad. Para abordar este asunto, la Sección de CHW de la American Public Health Association (APHA, Asociación Estadounidense de Salud Pública) creó una política sobre la autodeterminación de los CHW, la cual establece que al menos la mitad del grupo que tome decisiones sobre los CHW sean ellos mismos.

Dicha política se trata del pilar fundamental de este modelo, el cual ilustra los principios de asociación entre los CHW y sus aliados. Con el liderazgo y la representación de los CHW, los socios colaboradores pueden establecer con confianza acuerdos sobre los procesos de toma de decisiones. Contar con el liderazgo de los CHW garantiza que los asuntos críticos relacionados con la sostenibilidad de los CHW, como la definición de los CHW, las normas de capacitación y otros parámetros profesionales, sean elaborados por y para ellos.

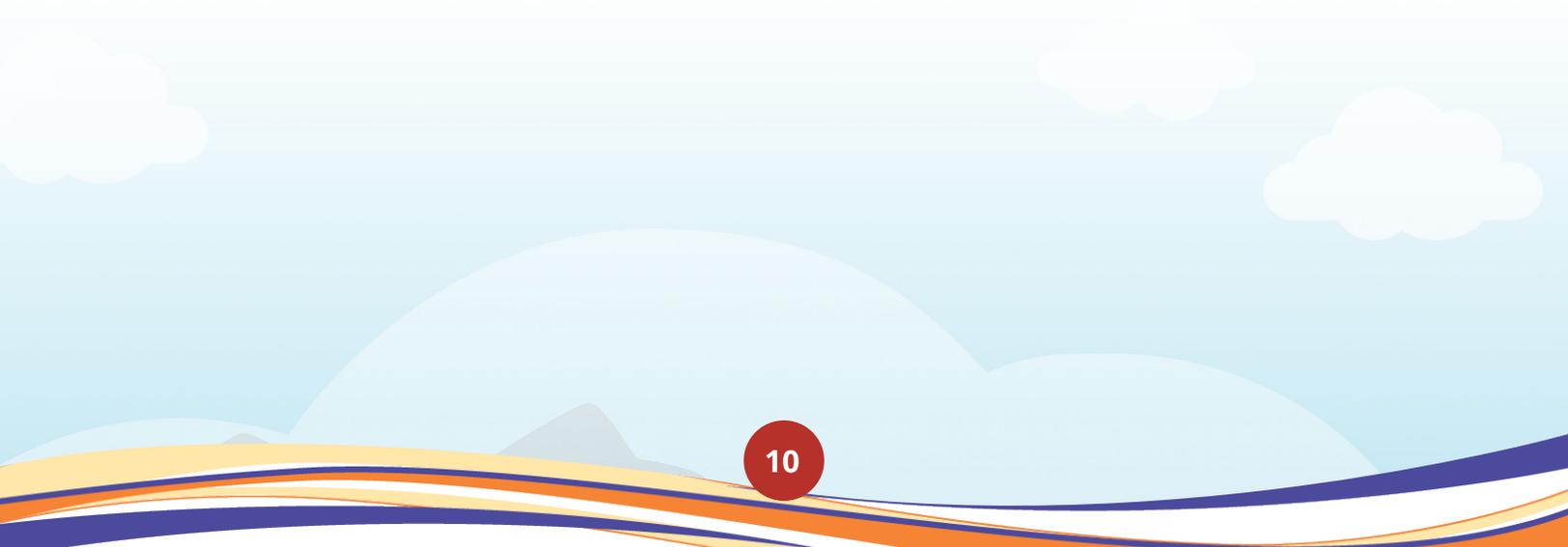


Al centrar las voces de los CHW, sentamos las bases para la aplicación efectiva de enfoques de sostenibilidad (en la parte superior del triángulo) que sean inclusivos y que reflejen las contribuciones únicas y el impacto que los CHW tienen en la salud de la comunidad. El liderazgo de los CHW y las asociaciones de sus aliados se fortalecen y amplían por medio de las relaciones, lo que aumenta el alcance y la influencia de los líderes de los CHW y los socios aliados y, a su vez, se construye el movimiento de sostenibilidad del personal de CHW. A medida que estas relaciones se profundizan y crecen, sirven como un catalizador de acciones colectivas, amplificando el impacto de los CHW y sus aliados en el avance de los objetivos de sostenibilidad.

# *Las relaciones*

*como fuente de poder*







## Las relaciones como fuente de poder

La ampliación de las relaciones es una fuente accesible e ilimitada para aumentar el poder de los CHW; ellos demuestran este poder a diario en su comunidad. Los CHW crean vínculos de confianza y los mantienen mediante estrategias significativas de compromiso, tales como el vínculo por medio de experiencias compartidas, el contacto regular, la conexión de las personas y las familias con los recursos, y la adaptación a las necesidades y prioridades cambiantes. A fines de conseguir programas de CHW sostenibles, los CHW y sus aliados pueden aplicar este mismo enfoque de alto impacto a la construcción de relaciones con quienes toman las decisiones.

Las siguientes preguntas reflejan las conexiones y experiencias compartidas de los CHW y sus aliados con sus comunidades. Las preguntas aprovechan esos puntos fuertes y los combinan con estrategias de fortalecimiento del poder para alcanzar sus objetivos de sostenibilidad de los CHW.

Las herramientas a las que se hace referencia en la siguiente guía se especifican en el Apéndice de herramientas de la página 32 de esta guía, y pueden encontrarse en la carpeta virtual de su equipo. Para conocer más acerca de las carpetas virtuales, consulte la página 31 de esta guía.

### Preguntas orientadoras para crear relaciones

#### ¿Qué poder tiene para promover la sostenibilidad de los CHW?

*Un inventario de sus relaciones actuales y otros recursos le serán de ayuda.*

- ¿Cómo lideran los CHW los esfuerzos de sostenibilidad en su comunidad?
- ¿Qué recursos aporta a la causa?

#### Las siguientes herramientas le ayudarán a responder a estas preguntas:

- Inventario de recursos
- Tabla de asociaciones

## Preguntas orientadoras para crear relaciones (cont.)

**¿Qué pretende conseguir?** *Para ello, hay que determinar qué les preocupa a usted y a su comunidad. Recuerde, “Nada sobre nosotros sin nosotros”.*

- ¿Qué creen los CHW de su comunidad que es necesario para lograr la sostenibilidad?
- ¿Qué estrategia(s) le acercará(n) más al mejor resultado posible para los CHW en su comunidad?

**Las siguientes herramientas le ayudarán a responder a estas preguntas:**

- hoja de ejercicios sobre el interés propio;
- objetivos y reflexiones de la conversación individual;
- hoja de ejercicios sobre los objetivos de la sostenibilidad;
- corte de asuntos.

**¿Con quién necesita reforzar sus relaciones de forma estratégica para alcanzar sus objetivos en materia de sostenibilidad de los CHW?** *Para ello, hay que saber quién tiene poder de decisión y hasta qué punto está de acuerdo con sus objetivos.*

- ¿Quiénes toman las decisiones y quién es probable que apoye su causa?
- ¿Quién se relaciona con ellos?
- ¿Cuál es la relación entre quienes toman las decisiones y el personal de CHW en su comunidad?
- ¿Cómo aumentará la influencia o el poder de los CHW al construir su relación con quienes toman las decisiones?

**Las siguientes herramientas le ayudarán a responder a estas preguntas:**

- mapa de poder;
- kit de herramientas para la sostenibilidad financiera de los CHW.

## Preguntas orientadoras para crear relaciones (cont.)

**¿Cómo fortalecerá las relaciones con quienes toman las decisiones para crear defensores de su causa?** *Para lograrlo, es importante determinar qué les interesa a quienes toman las decisiones y cómo eso se superpone con lo que le interesa a usted.*

- ¿Qué les interesa a quienes toman las decisiones? ¿Cuáles son los problemas/asuntos con los que se encuentran y en qué necesitan ayuda?
- ¿Cómo se relaciona el trabajo de los CHW con lo que les interesa? ¿Cómo pueden los CHW ayudar a abordar los asuntos de quienes toman las decisiones?

**Las siguientes herramientas le ayudarán a responder a estas preguntas:**

- hoja de ejercicios sobre el interés propio;
- objetivos y reflexiones de la conversación individual;
- casilla de mensajes.

**Considerando lo expuesto, ¿cuál es su plan de acción para la sostenibilidad de los CHW?** *Contar con todos los pasos necesarios resumidos en un lugar accesible garantiza la responsabilidad, la claridad y la unidad en la consecución de sus objetivos.*

- ¿Qué debe ocurrir? ¿Cuáles son las acciones pendientes?
- ¿Cuáles son los CHW y sus aliados que asumirán el liderazgo en esto?
- ¿Quién debe intervenir?
- ¿Cuáles son los plazos a tener en cuenta?
- ¿Cómo sabrá que tiene éxito?
- ¿Cómo se comunicará la información a lo largo del proceso?

## Comprender la motivación y el interés propio

**El interés propio** es preocuparse por las prioridades, la salud y la seguridad suya y la de las personas con quien se relaciona (amigos, familia, vecinos). Es un concepto fundamental en la organización comunitaria y es la forma en que los líderes logran el cambio en sus comunidades. El interés propio es lo que motiva a una persona a actuar, incluso en situaciones altruistas. El interés propio tiene que ver con una persona, mientras que el **interés comunitario** tiene que ver con la preocupación colectiva por las prioridades, la salud y la seguridad que comparten un grupo de personas.

En la intersección del interés propio y el interés comunitario se encuentra la motivación para que las personas se unan para construir poder y lograr cambios. Es fundamental reconocer nuestros intereses individuales y colectivos en el mantenimiento del personal de CHW con el objeto de impulsar un cambio transformador.



## Hoja de ejercicios sobre el interés propio: ¿qué le motiva a llevar a cabo este trabajo?

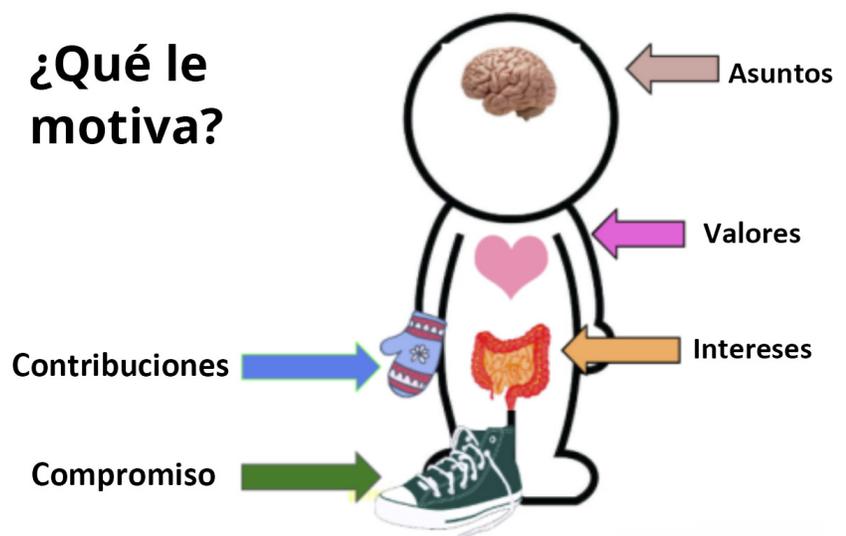
**ASUNTOS (cabeza):** son las cosas que le interesan a las personas (los problemas que identifican, las preocupaciones que tienen sobre lo que está bien y lo que está mal, las ideas para el cambio social). Esto es lo que las enfurece.

**VALORES (corazón):** son las creencias fundamentales que motivan a las personas a actuar (el sentido de la justicia, la creencia en la equidad, la preocupación por los demás, el deseo de imparcialidad).

**INTERESES (barriga):** son los valores que tiene una persona en virtud de su relación con el asunto. El interés que tiene una persona en un asunto es la forma en que conecta con él y, por lo general, hay una historia de trasfondo. Por ejemplo, dos personas pueden identificar la atención médica como “su asunto”, pero su interés por ella puede ser realmente diferente.

**CONTRIBUCIONES (mano):** incluye todo lo que aporta (las habilidades, las redes y los conocimientos que brinda, aquello en lo que destaca, lo que sabe).

**COMPROMISO (pie):** es aquello que es capaz de hacer con sus habilidades y talentos. Es la capacidad de actuar en función de las circunstancias, la educación, la experiencia, etc. El compromiso dicta cuánta energía/tiempo/compromiso invertirá la persona.





## Construcción de relaciones (individuales)

*Las conversaciones individuales son conversaciones intencionadas entre dos personas para comprender las necesidades, preocupaciones e intereses de una persona en relación con un asunto o una causa en particular.*

**Descubrir el interés propio de una persona es el objetivo principal de una reunión individual.**

¿Cómo descubrimos el interés propio de alguien? Lo conseguimos conociéndole. Las reuniones individuales nos ofrecen una oportunidad única y emocionante para construir relaciones significativas con las personas. Las formas de conseguirlo son las siguientes:

- Identificar y conectar con personas en función de sus motivaciones e intereses.
- Establecer una buena relación y generar confianza por medio de interacciones individuales, mientras demostramos nuestro compromiso con el fomento de relaciones auténticas.
- Mejorar nuestra habilidad de escucha, curiosidad y comprensión mediante la participación activa y el diálogo.



## Conversaciones individuales: objetivos y reflexiones

### Objetivos:

- Establecer o construir una relación.
- Comprender los intereses propios de la persona con la que se reunirá y/o los de su organización.
- Aclarar su interés propio y/o el de su organización.
- Obtener información.
- Ser valiente y tener curiosidad.

### Interés propio en una conversación individual

- “Interés propio” implica aquello que es importante para mí.
- Todas las personas actúan por interés propio.
- Actuamos en función de lo que es importante para nosotros en una relación y respecto de los demás.
- Las personas están donde están, pero no siempre están donde queremos que estén.
- Agitación: proceso de ayudar a las personas a reflexionar sobre cómo sus acciones conectan con su propio interés (no hay agitación sin una relación; eso es irritación).
- Nunca hacer por los demás lo que pueden hacer por sí mismos; en cambio, animarles a reflexionar.

### Consejos para una conversación individual

- Hacer preguntas abiertas (preguntas que desencadenen una historia o una explicación, no un “sí” o un “no” u otra respuesta de una sola palabra).
- Escuchar (intente no preocuparse por lo que dirá o preguntará a continuación).
- No juzgar, discutir ni intentar dar consejos.
- Su prioridad es conocer a la persona, sus intereses, pasiones, preocupaciones y esperanzas.
- Ser claro sobre lo que se quiere y por qué (p. ej.: “Estamos tomando algunas decisiones sobre los tipo de asuntos comunitarios que deseamos atender. ¿Podría hablar con usted 25 minutos en algún momento?”).
- Si es posible, darse “credenciales” (p. ej., nombrar a un amigo común o a alguien que le haya sugerido hablar con esa persona).

## Preparación para una conversación individual

<b>Paso 1:</b> identificar objetos y prepararse para su conversación individual.	Nombre:
	Objetivo(s):
	Posibles preguntas:

**\*\*CONSEJO:** Para ayudar a captar el interés propio, al formular estas preguntas, preste atención a la forma en que las personas hablan de lo que les motiva como personas y en su función profesional, y lo que motiva a sus organizaciones. Haga anotaciones después de la conversación.

<b>Paso 2:</b> tener la conversación individual.  <i>Haga preguntas abiertas para descubrir los intereses propios de la persona y averiguar lo siguiente:</i>	¿Cuál es su historia?
	¿Por qué hace lo que hace?

Tome en cuenta cómo les demuestra que les escucha activamente y que le interesa lo que le cuentan.

<b>Paso 3:</b> reflexión.	¿Qué ha oído?
	¿Qué destaca de lo que ha oído?
	¿Cuál era su interés propio?
	¿Cómo está conectado con el suyo? ¿Dónde se superponen los intereses de la persona con los suyos?

## Desarrollo de poder: Tabla de asociaciones y mapas de poder

El mapeo de poder es un proceso que se utiliza para analizar y comprender las relaciones y la influencia entre personas o grupos clave en un contexto o asunto determinado. Ayuda a identificar a las personas o instituciones que tienen un poder o influencia significativos y a comprender su nivel de apoyo u oposición. También puede revelar sus intereses y conexiones.

Al planear estas relaciones, puede desarrollar estrategias de comunicación, negociación o compromiso más eficaces para alcanzar sus objetivos. El proceso de mapeo de poder a menudo implica recopilar información por medio de la investigación y de reuniones individuales, y puede representarse visualmente mediante diagramas o cuadros. La tabla de asociaciones y el proceso de mapeo de poder van de la mano para ayudar a construir relaciones.

La tabla de asociaciones ofrece una visión general de los posibles colaboradores y de las partes interesadas en su objetivo, mientras que el mapa de poder muestra quién tiene influencia sobre su objetivo y puede informar acerca de sus próximos pasos. Con la ayuda de ambas herramientas, puede comprender las relaciones clave y dónde centrar sus esfuerzos de participación.



## Tabla de asociaciones

¿Con quién necesita reforzar sus relaciones para alcanzar sus objetivos de sostenibilidad?

1.

---

2.

---

3.

---

4.

---

5.

---

6.

---

7.

---

8.

---

9.

---

10.

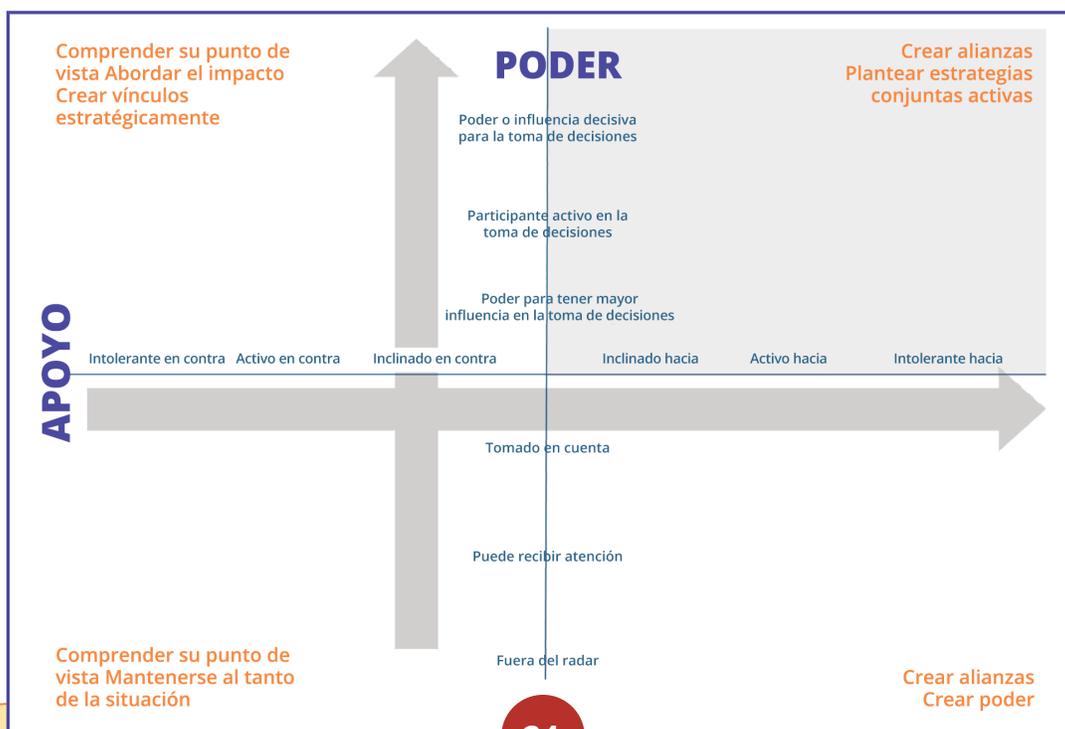
---

<p><b>Responsables de tomar decisiones</b></p> <p>Persona(s) y/o instituciones que tienen el poder por posición para lograr el objetivo establecido.</p> <p><i>Tienen influencia directa sobre la decisión y cargos con poder institucional.</i></p>	
<p><b>Influyentes</b></p> <p>Persona(s) y/o instituciones que tienen influencia sobre el objetivo establecido y/o sobre quien(es) toma(n) las decisiones.</p> <p><i>Tienen relaciones estrechas con quien(es) toma(n) las decisiones.</i></p>	
<p><b>¿A quién afecta?</b></p> <p>Persona(s) y/o comunidades directamente afectadas por el asunto.</p> <p><i>Pueden construir poder colectivo en apoyo del objetivo.</i></p>	
<p><b>¿Oposición?</b></p> <p>Persona(s) y/o instituciones que trabajan activamente contra el objetivo declarado.</p> <p><i>Pueden influir en quienes toman las decisiones o en la voluntad pública para que actúen en contra del objetivo establecido.</i></p>	

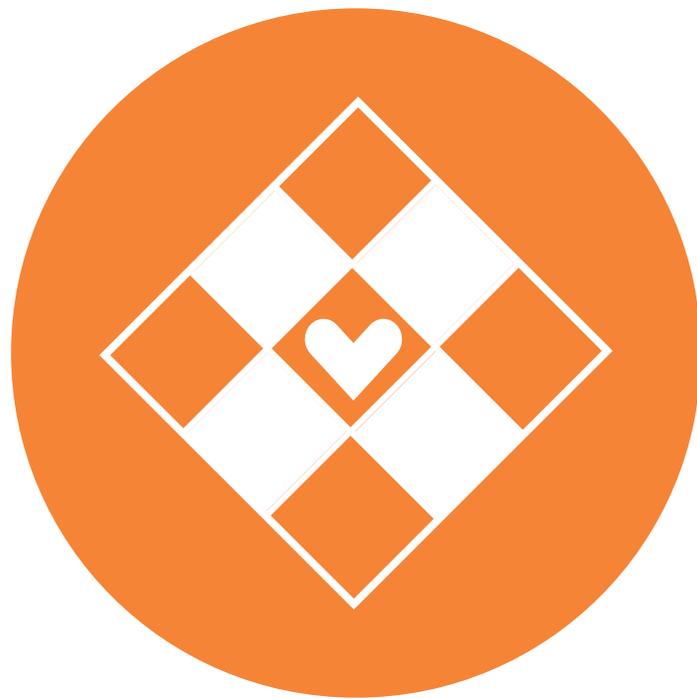
## Desarrollo de poder: Tabla de asociaciones y mapas de poder (cont.)

Los mapas de poder revelan las prioridades en la construcción de relaciones:

<p>¿Qué objetivo intenta alcanzar?</p>	
<p>¿Quién tiene poder de decisión? ¿Qué relación tiene con ellos? ¿Hasta qué punto se oponen a su causa o la defienden?</p>	
<p>¿Dónde están las oportunidades para hacer que quienes se oponen a su causa la apoyen?</p>	
<p>¿Qué tipo de relaciones o poder necesita construir para concretar dicho objetivo?</p>	



# *Enfoques de objetivos de sostenibilidad*





## Establecer objetivos de sostenibilidad

Los objetivos de sostenibilidad describen lo que busca conseguir al asegurar la financiación, los recursos y el apoyo suficientes para desarrollar la capacidad de los CHW. Estos objetivos orientan las acciones y le ayudan a centrar sus esfuerzos para progresar.

Complete el cuadro de la siguiente página con los objetivos de sostenibilidad de su equipo y utilice estas indicaciones:

### Objetivos:

¿Cuáles son los enfoques de sostenibilidad en los que ya está trabajando su equipo? Enumérelos en el cuadro.

### Puntos de referencia:

la sostenibilidad lleva tiempo y a menudo puede implicar probar múltiples estrategias. ¿Cuáles son algunas formas de hacer un seguimiento de su trabajo y saber que está avanzando hacia sus objetivos de sostenibilidad? Agregue al menos un punto de referencia para cada objetivo del cuadro.

### Apoyo necesario:

¿qué tipo de apoyo, habilidades o asistencia técnica cree que puede necesitar por parte de los CHW consultores o expertos en el tema de **envisión** para ayudar a su equipo a alcanzar sus metas de sostenibilidad? Enumérelos en el cuadro.

## Establecer objetivos de sostenibilidad

<b>Objetivo 1:</b>	Punto de referencia:
	Punto de referencia:
	Punto de referencia:
<b>Objetivo 2:</b>	Punto de referencia:
	Punto de referencia:
	Punto de referencia:
<b>Objetivo 3:</b>	Punto de referencia:
	Punto de referencia:
	Punto de referencia:
<b>Apoyo necesario:</b>	

## Sostenibilidad financiera

**envision** hace hincapié en cuatro enfoques interrelacionados de la sostenibilidad: liderazgo comunitario, cambios de políticas, institucionalización y garantía de recursos. La obtención de ingresos continuos para el empleo y los programas de CHW es esencial para la sostenibilidad del personal de CHW; sin embargo, esto es solo un aspecto.



Es igual de importante integrar sistemáticamente a los CHW en las instituciones existentes, como los departamentos de salud con una capacitación adecuada, pautas y protocolos equitativos. Un cambio duradero necesita modificar o crear normas, reglamentos y políticas. Sin embargo, la sostenibilidad no consiste solo en cambios políticos y estructurales, sino también en garantizar que dichas políticas y estructuras sean equitativas. Por lo tanto, el liderazgo de la comunidad, en particular la priorización del liderazgo de los CHW y la propiedad de la sostenibilidad de dicho personal (ilustrada en el modelo anterior), es crucial para impulsar estos esfuerzos.



## Sostenibilidad financiera

A pesar de que la financiación es solo una parte de la sostenibilidad de los CHW, es importante explorarla a fondo. La **sostenibilidad financiera** implica garantizar los recursos, incluida la infraestructura financiera para ingresos adicionales o continuos, que ayuden con los programas, el desarrollo del personal y el empleo continuos de CHW.

**envision** diseñó un Kit de herramientas para la sostenibilidad financiera de los CHW para ayudar a los beneficiarios de Community Health Workers for COVID Response and Resilient Communities 2109 (CCR, Promotores para la respuesta al COVID y comunidades resilientes 2109) con sus objetivos de sostenibilidad. El kit de herramientas ayuda a los CHW y a sus aliados a abordar los complejos desafíos en materia de la sostenibilidad del personal de CHW y **se centra en las relaciones y en la construcción de relaciones como estrategia central para promover las metas de sostenibilidad financiera de los CHW**. Sin importar dónde se encuentre en el proceso de sostenibilidad del personal de CHW, los ejercicios del kit de herramientas le ayudarán a alcanzar sus objetivos y a elegir las mejores estrategias acorde a su situación.



### Section 4 Worksheet: Braided and Blended Funding

**Importance :** How important is this strategy for achieving your CHW sustainability goals?

Not at all					Extremely
1	2	3	4	5	

---



**CHW Involvement:**

*Who are the CHW leaders in your community? How are they leading this sustainability effort?*

*How are you building CHW knowledge and leadership capacity to advocate for blended or braided funding?*

---

**Guiding Questions**

1. Based on your current and future relationships, what are the opportunities for using braided funding to sustain CHWs?
2. It's a good idea to start with a specific population. What are the at risk populations you are working with?
3. Who will you work with? Review the instructions and complete the table below.

# Carpetas virtuales y herramientas

## Descripción de las carpetas virtuales:

**envision** creó una “carpeta virtual” en línea (a través de GoogleDocs) para cada destinatario del CCR-2109. La carpeta virtual ofrece un sector para que su equipo organice ideas y los siguientes pasos, así como también herramientas, recursos y el material compartido por **envision** para apoyar la sostenibilidad del personal de CHW en su comunidad.



**Participating Organization** | SUMMIT VIRTUAL BINDER  
[Participant Guide](#) | [Summit Resources](#) | [Foundational Terminology](#)

**CHW SUSTAINABILITY SUMMIT (APRIL 16-18)**

TOPICS	
<p>The <b>CHW Sustainability Summit</b> is focused on CHW workforce equity and developing strategies for achieving sustainability goals. Summit participants will explore sustainability topics that include:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>CHW leadership and ally support</b></li> <li>• <b>Sustainable Funding approaches</b></li> <li>• <b>Using evaluation to support CHW workforce sustainability and scalability</b></li> <li>• <b>Aligning local and national efforts</b></li> </ul>	
OBJECTIVES	
<p>By the end of the summit, participants will be able to:</p>	
<p><i>CHW leadership and ally support</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identify as a CHW or CHW ally in the CHW movement to sustain the workforce</li> <li>• Recognize the importance of CHW leadership in sustaining the CHW workforce</li> </ul> <p><i>Aligning local and national efforts</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identify key equity and leadership practices to advance CHW workforce sustainability.</li> <li>• See themselves as advocates and leaders for advancing CHW workforce equity</li> </ul>	<p><i>Using evaluation to support sustainability and scalability</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Articulate the long-term impact of CHW work and CCR funding for multiple audiences</li> </ul> <p><i>Sustainable Funding Approaches</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Communicate CHW sustainability goals and values clearly and consistently across multiple contexts</li> <li>• Execute equitable financial sustainability strategies specific to their context in the final year of CCR funding</li> </ul>

En el Apéndice de herramientas de la siguiente página encontrará enumeradas las herramientas que tiene a su disposición en las carpetas virtuales. Allí, cada herramienta va acompañada de un ejemplo que muestra la herramienta en acción y de los detalles sobre cómo obtener ayuda de **envision** para utilizar las herramientas de acuerdo con los objetivos específicos de sostenibilidad de su equipo. Algunas herramientas también incluyen un video instructivo.

## Apéndice de herramientas

**Inventario de recursos:** cuando se trabaja para alcanzar un objetivo, es útil empezar con un inventario de los recursos con los que cuenta. Nuestras relaciones son una fuente de gran poder y nuestro recurso más valioso. Un inventario de recursos sirve para recopilar sus activos individuales y colectivos, al igual que sus conexiones personales y profesionales, mientras piensa qué tipo de recursos necesitará para alcanzar su objetivo.

**Tabla de asociaciones:** al igual que un inventario de recursos, una tabla de asociaciones es una representación visual que sirve para saber con quién necesitamos fortalecer las relaciones a fines de lograr nuestro propósito u objetivo. La tabla de asociaciones ofrece una visión estructurada de los posibles colaboradores y de las partes interesadas, y se utiliza junto con un mapa de poder. Para conocer más sobre el uso de una tabla de asociaciones, asista el taller “Toma de decisiones estratégicas mediante un mapa de poder” del día 1.

**Mapa de poder:** herramienta visual que nos ayuda a comprender dónde se asienta actualmente el poder en una comunidad (incluido el poder que tenemos como personas), y dónde o con quién necesitamos construir o crear las relaciones de forma estratégica para alcanzar nuestros objetivos. Para conocer más sobre el mapa de poder, asista el taller “Toma de decisiones estratégicas mediante un mapa de poder” del día 1.

**Reuniones individuales:** conversaciones intencionadas entre dos personas para comprender las necesidades, preocupaciones e intereses de una persona en relación con un asunto o una causa en particular. Su objetivo es construir relaciones, reunir información y movilizar la acción colectiva para abordar desafíos y/u objetivos comunes.

**Hoja de ejercicios sobre los objetivos de la sostenibilidad de los CHW:** herramienta para establecer objetivos que le permite a usted y a su equipo tener una comprensión en común de lo que están trabajando y cómo se alinea con su visión de la sostenibilidad de los CHW en su comunidad.

**Kit de herramientas para la sostenibilidad financiera de los CHW:** con el objeto de apoyar un enfoque más amplio de la sostenibilidad financiera, **envision** diseñó el Kit de herramientas para la sostenibilidad financiera de los CHW. Este kit utiliza la construcción de relaciones como estrategia central para aumentar el poder colectivo del personal de CHW, y apoya a estos y a sus aliados a abordar los complejos desafíos en materia de la sostenibilidad del personal de CHW. Independientemente de la etapa en la que se encuentre en el establecimiento de la sostenibilidad del personal de CHW, completar los ejercicios de planificación del kit de herramientas le ayudará a avanzar en sus objetivos y a seleccionar las estrategias más efectivas para su comunidad. Para conocer el Kit de herramientas para la sostenibilidad financiera, asista al taller “Introducción a las opciones de sostenibilidad financiera” del día 1. El día 2, únase a “Tiempo de equipo del Kit de herramientas para la sostenibilidad financiera” para comenzar a utilizar el kit de herramientas.

**Corte de asuntos:** herramienta de priorización que hace que los problemas grandes y complejos parezcan más manejables a la hora de asumirlos y abordarlos. El proceso de corte de asuntos nos ayuda a reducir el alcance de un problema para centrar los esfuerzos en aquellos aspectos en los que realmente puede lograrse el cambio.

**Casilla de mensajes:** herramienta de comunicación estratégica que nos permite comunicar de manera clara los objetivos a un público específico, como a los responsables de tomar decisiones. Esta herramienta garantiza que el mensaje de las personas y de los grupos esté unificado y represente con precisión los intereses colectivos de la comunidad. Para obtener más información sobre el uso de la herramienta de casilla de mensajes, asista al taller “Conecte con su público con mensajes unificados” del día 2.

# *Reflexiones*



# Fundamentos de la sostenibilidad *Reflexiones*

## Creación de su red

**¿Cómo ha construido o creado relaciones hoy?**

Tome notas para recordar mejor a las personas con quien se relacionó hoy.

¿Con quién conectó?	¿De dónde es?	CHW o aliado	Información de contacto

# Fundamentos de la sostenibilidad *Reflexiones*

## Creación de su red

**¿Cómo ha construido o creado relaciones hoy?**

Tome notas para recordar mejor a las personas con quien se relacionó hoy.

¿Qué ha aprendido sobre la persona?	¿Cuál es la conexión más significativa que tiene con esta persona?	¿Cómo podría colaborar con esta persona o aprender de ella?	¿Qué hará para mantener esta relación?

# Fundamentos de la sostenibilidad *Reflexiones*

## Conocimiento en acción

### ¿A qué sesiones asistió hoy?

Haga una lista de las enseñanzas y conclusiones principales para compartirlas con otros miembros de su comunidad.

### En base a lo aprendido el día 1 de la Cumbre, ¿cuál es su objetivo?

### ¿Qué medidas se compromete a tomar para alcanzar ese objetivo?

¿Quién es el responsable de cada medida? ¿De qué manera puede compartir el liderazgo para alcanzar el objetivo?

Medidas	Quién

## Fundamentos de la sostenibilidad *Reflexiones*

### Capacitación de las comunidades

¿Cómo planea compartir lo que aprendió hoy con el resto de su equipo? *Tenga en cuenta a los miembros del equipo que están con usted en la Cumbre y a los que no.*

### Apoyo necesario

¿Qué apoyo necesita de **envision** para lograr este objetivo? *(Sesión de asistencia técnica, ponerle en contacto con otro equipo o experto en el tema, etc.).*

¿Qué apoyo necesita de otras personas de su comunidad para completar este objetivo?

# Fundamentos de la sostenibilidad *Reflexiones*

## Creación de su red

**¿Cómo ha construido o creado relaciones hoy?**

Tome notas para recordar mejor a las personas con quien se relacionó hoy.

¿Con quién conectó?	¿De dónde es?	CHW o aliado	Información de contacto

# Fundamentos de la sostenibilidad *Reflexiones*

## Creación de su red

**¿Cómo ha construido o creado relaciones hoy?**

Tome notas para recordar mejor a las personas con quien se relacionó hoy.

¿Qué ha aprendido sobre la persona?	¿Cuál es la conexión más significativa que tiene con esta persona?	¿Cómo podría colaborar con esta persona o aprender de ella?	¿Qué hará para mantener esta relación?

# Fundamentos de la sostenibilidad *Reflexiones*

## Conocimiento en acción

**¿A qué sesiones asistió hoy?**

Haga una lista de las enseñanzas y conclusiones principales para compartirlas con otros miembros de su comunidad.

**En base a lo aprendido el día 2 de la Cumbre, ¿cuál es su objetivo?**

**¿Qué medidas se compromete a tomar para alcanzar ese objetivo?**

¿Quién es el responsable de cada medida? ¿De qué manera puede compartir el liderazgo para alcanzar el objetivo?

Medidas	Quién

## Fundamentos de la sostenibilidad *Reflexiones*

### Capacitación de las comunidades

¿Cómo planea compartir lo que aprendió hoy con el resto de su equipo? *Tenga en cuenta a los miembros del equipo que están con usted en la Cumbre y a los que no.*

### Apoyo necesario

¿Qué apoyo necesita de **envisión** para lograr este objetivo? *(Sesión de asistencia técnica, ponerle en contacto con otro equipo o experto en el tema, etc.).*

¿Qué apoyo necesita de otras personas de su comunidad para completar este objetivo?

**Crecimiento del movimiento por la sostenibilidad  
de los CHW *Reflexiones*  
Creación de su red**

**¿Cómo ha construido o creado relaciones hoy?**

Tome notas para recordar mejor a las personas con quien se relacionó hoy.

¿Con quién conectó?	¿De dónde es?	CHW o aliado	Información de contacto

# Crecimiento del movimiento por la sostenibilidad de los CHW *Reflexiones* Creación de su red

**¿Cómo ha construido o creado relaciones hoy?**

Tome notas para recordar mejor a las personas con quien se relacionó hoy.

¿Qué ha aprendido sobre la persona?	¿Cuál es la conexión más significativa que tiene con esta persona?	¿Cómo podría colaborar con esta persona o aprender de ella?	¿Qué hará para mantener esta relación?

**Crecimiento del movimiento por la sostenibilidad  
de los CHW *Reflexiones*  
Conocimiento en acción**

**¿A qué sesiones asistió hoy?**

Haga una lista de las enseñanzas y conclusiones principales para compartirlas con otros miembros de su comunidad.

**En base a lo aprendido el día 3 de la Cumbre, ¿cuál es su objetivo?**

**¿Qué medidas se compromete a tomar para alcanzar ese objetivo?**

¿Quién es el responsable de cada medida? ¿De qué manera puede compartir el liderazgo para alcanzar el objetivo?

Medidas	Quién

## Crecimiento del movimiento por la sostenibilidad de los CHW *Reflexiones*

### Capacitación de las comunidades

¿Cómo planea compartir lo que aprendió hoy con el resto de su equipo? *Tenga en cuenta a los miembros del equipo que están con usted en la Cumbre y a los que no.*

### Apoyo necesario

¿Qué apoyo necesita de **envisión** para lograr este objetivo? *(Sesión de asistencia técnica, ponerle en contacto con otro equipo o experto en el tema, etc.).*

¿Qué apoyo necesita de otras personas de su comunidad para completar este objetivo?

# Reflexiones

# Reflexiones

## Referencias

*Expresamos nuestra más sincera gratitud a los CHW y organizadores comunitarios, cuya dedicación, sabiduría e incansables esfuerzos han informado y enriquecido el contenido del material. Dicho contenido y las indicaciones están influenciadas en gran parte por los enfoques de la organización comunitaria de la Midwest Academy y re: power (anteriormente conocido como Wellstone Action), y están compuestas por ideas y materiales del ámbito de los CHW. Sus contribuciones han resultado ser decisivas para crear recursos que personifican los principios de construcción comunitaria y justicia social.*

Midwest Academy. (2001). Organización para el cambio social: Manual Midwest Academy. Seven Locks Press.

Wellstone Action. (s.f.). Programas de capacitación para los responsables de las organizaciones de base. Wellstone Action.

Rush, C., Mason, T., Smith, D. O., Allen, C., Kuzma, A., & Mavhungu, B. (2023). Financiación sostenible del empleo de los promotores: opciones clave a considerar por los Estados. National Association of Community Health Workers. Extraído de <https://nachw.org/wp-content/uploads/2023/12/sustainable-financing-of-community-health-worker-employment.pdf>.

# Recursos





## Recursos de envision y de los socios nacionales

**envision** ha colaborado con socios para alinear la narrativa nacional para la sostenibilidad con el fin de informar a los CHW, a sus aliados y a los programas sobre los diversos aspectos del trabajo de sostenibilidad que se lleva a cabo a nivel local, estatal y nacional.

En esta sección de la Guía del participante de la Cumbre de Sostenibilidad de CHW y el Diario de reflexiones, encontrará un resumen para cada socio nacional, en el cual se describen los fundamentos de su trabajo y los recursos clave. Se trata de un punto de partida destinado a fomentar la curiosidad, crear capacidad y estimular la conexión. Visite el sitio web de **envision** para acceder a las versiones completas de los recursos destacados, así como a otras herramientas de estas organizaciones asociadas.

Visite la página de recursos de la Cumbre en [www.envisionequity.org/summit-resources](http://www.envisionequity.org/summit-resources), o escanee el código QR.



**envision** está disponible para ayudarle a acceder o trabajar con cualquiera de los recursos destacados en esta sección.

Envíenos un correo electrónico a [hello@envisionequity.org](mailto:hello@envisionequity.org).

## Índice de recursos

### Organizaciones centradas en los CHW

<b>envision</b> .....	53-54
National Association of Community Health Workers (NACHW, Asociación Nacional de Promotores).....	55
Center for Community Health Alignment (CCHA, Centro para la Alineación de la Salud Comunitaria).....	56
C3.....	57-59
Center for Research and Evaluation (CRE, Centro de Investigación y Evaluación) de los CHW.....	60-64

### Organizaciones de aliados de los CHW

American Public Health Association (APHA, Asociación Estadounidense de Salud Pública).....	65-68
Mid-America Regional Council (MARC, Consejo Regional Mid-America).....	69
Centers for Disease Control and Prevention (CDC, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades).....	70-71
Association of State and Territorial Health Officials (ASTHO, Asociación de Funcionarios de Salud Estatales y Territoriales).....	72
Office of the Assistant Secretary for Health (OASH, Oficina del Subsecretario de Salud).....	73
National Network of Public Health Institutes (NNPHI, Red Nacional de Institutos de Salud Pública).....	74-75
National Academy for State Health Policy (NASHP, Academia Nacional de Política de Salud Estatal).....	76-77
Indian Health Service (IHS, Servicio de Salud para Indígenas).....	78
CITAS.....	79-81





## envision

**envision** mantiene una **base de datos de recursos** clave para el desarrollo de capacidades en las siguientes categorías:

- **Defensa**
- **Enfermedades crónicas**
- **Desarrollo comunitario**
- **COVID-19**
- **Equidad en salud**
- **Población específica**
- **Aplicación del programa**
- **Sostenibilidad**

Los recursos responden a las necesidades de los CHW y de sus programas, los cuales están implementando estos programas y ampliando su conjunto de habilidades para apoyar la sostenibilidad. Los recursos se actualizan con frecuencia para garantizar la oportunidad y consideración de las tendencias importantes en el panorama de la salud.

El enfoque de **envision para el desarrollo de capacidades de los CHW**, junto con el **Kit de herramientas para la sostenibilidad financiera de los CHW**, fueron desarrollados por **envision** con el fin de apoyar a los programas en su trayectoria y en sus objetivos de la sostenibilidad. Este kit se centra en cuatro enfoques fiscales principales que apoyan a los CHW y a sus aliados para hacer frente a los complejos desafíos de la sostenibilidad del personal de CHW. Se centra en las relaciones y en la construcción de relaciones como estrategia central para promover las metas de sostenibilidad financiera de los CHW.

**envision** organiza **seminarios web** omensuales sobre temas clave que afectan al personal de CHW, como el autocuidado, las estrategias de enfermedades crónicas y el reembolso de Medicare. Asimismo, **envision** colabora con expertos en la materia de todo el país y de diversos sectores para promover la participación y el aprendizaje. Todos los seminarios web se graban y publican en el sitio web de **envision** junto con los recursos relacionados.



**envision** apoya a las organizaciones para que avancen en sus objetivos programáticos y de sostenibilidad, así como para que desarrollen el liderazgo de los CHW. A su vez, proporciona recursos para el desarrollo de la capacidad organizativa que responden a las tendencias actuales y a los desafíos a los que se enfrentan los CHW. envision ofrece seminarios web y capacitaciones para apoyar el aprendizaje y la aplicación práctica de habilidades esenciales y conocimientos básicos para fortalecer el conjunto de habilidades y la estructura organizativa de los CHW.

**Myenvision** fomenta la conexión entre pares y facilita un espacio para que los CHW se conecten entre sí en todo el país con el objeto de aprender, compartir y crecer. El kit de herramientas para la sostenibilidad financiera ayuda a las organizaciones a progresar en sus objetivos y seleccionar las estrategias más eficaces para aquellas circunstancias concretas. Elevar las estrategias de sostenibilidad que se basan en la construcción de relaciones se alinea con los valores del personal de CHW y con las funciones y necesidades únicas de los CHW y los programas.

**envision** colabora con socios nacionales para alinear la narrativa nacional en torno al trabajo único y a las diversas funciones de los CHW a fines de promover la defensa, crear asociaciones sólidas y apoyar la sostenibilidad.



**Biblioteca de recursos**



**Otras capacitaciones**



**myenvision**



## National Association of Community Health Workers (NACHW)

### ¿QUÉ?

La National Association of Community Health Workers (NACHW, Asociación Nacional de Promotores) se fundó en abril de 2019 como una asociación nacional 501(c)(3) impulsada por sus miembros en respuesta a la necesidad expresa por parte de los CHW, Community Health Representatives (CHR, representantes de salud comunitaria), promotores y otros miembros del personal de salud pública y justicia social de una voz nacional para el personal de CHW. Los CHW incluyen promotoras, representantes de salud comunitaria, doulas, tías, pares y más de 95 títulos de trabajo diferentes. La misión de la NACHW es unificar a los CHW en todos los ámbitos geográficos, raciales, étnicos, lingüísticos, de género, sectoriales y de experiencias de vida para ayudar a las comunidades a conseguir salud, equidad y justicia social. La NACHW cuenta con más de 4000 miembros inscritos provenientes de los 50 estados, Washington D. C., Puerto Rico y las Islas Vírgenes, y un número creciente de naciones tribales.

Entre los principales ejemplos de la labor de la NACHW cabe citar:

- **Los seis pilares de los CHW** comunican claramente quiénes son los CHW, cuál es su capacidad y sus necesidades de sostenibilidad.
- **Informe** sobre la **financiación sostenible** para el empleo de CHW.
- **El manual para las estrategias de los departamentos locales de salud**, una colaboración con la Alianza nacional de promotores para promover la participación de los CHW en las estrategias de respuesta al COVID-19.

### ¿POR QUÉ?

Durante el COVID-19, la NACHW fue una voz destacada que describió los puntos de vista de los CHW, sus experiencias, la distribución de las pruebas de COVID-19 y sus perspectivas sobre el desenlace de la emergencia de salud pública. La NACHW creó la primera plataforma política nacional de CHW, la Awareness Week (Semana de concienciación) sobre CHW y el Hill Day (Día de Hill) de CHW para que las organizaciones públicas y privadas pudieran respetarlas, protegerlas y asociarse con ellas. Asimismo, la NACHW crea y difunde manuales, herramientas, seminarios web e informes para centrar la autodeterminación de los CHW, amplificar las voces de los CHW y las de sus redes y asociaciones, impulsar la equidad racial y en salud en la política de los CHW y perseguir la sostenibilidad de CHW. Por último, la NACHW proporciona datos para la acción en las áreas de identidad, funciones, capacitación, igualdad salarial, integración, asociaciones, liderazgo y barreras para el progreso y la sostenibilidad del personal de CHW.

Para ver las versiones completas de los recursos de la NACHW, visite la página de recursos de la Cumbre.



## Center for Community Health Alignment (CCHA)

### ¿QUÉ?

Con sede en la Arnold School of Public Health de la University of South Carolina, la misión del Center for Community Health Alignment (**CCHA**, Centro para la Alineación de la Salud Comunitaria) es utilizar prácticas basadas en la evidencia y estrategias de participación significativas para crear soluciones junto con líderes comunitarios que aborden las inequidades en materia de salud en el Palmetto State, a escala regional y nacional. El CCHA da forma y nutre el desarrollo profesional de los promotores (CHW) mediante la capacitación, asistencia técnica, implementación de programas e investigación de las mejores prácticas para la implementación profesional de programas de CHW y la integración de equipos multidisciplinares.

De acuerdo a los comentarios de los CHW, el CCHA ha elaborado kits de herramientas basados en la evidencia y que responden a las necesidades de la comunidad, centrados en la implementación del personal de CHW, los determinantes sociales de las revisiones médicas, la evaluación del programa de CHW y el abordaje de las discrepancias en la salud perinatal. El Centro también ha desarrollado un **CHW Core plan de estudios de capacitación en competencias** que sigue las mejores prácticas reconocidas a nivel nacional para brindar conocimientos básicos y así comenzar y/o destacar como un CHW profesional. Asimismo, el CCHA ha elaborado el plan de estudios y trabaja continuamente para mejorar las diversas capacitaciones para los CHW centradas en áreas de especialización como la salud bucal, la salud e igualdad racial, la supervisión de los CHW y la prevención y gestión de enfermedades crónicas. En colaboración con organizaciones regionales asociadas, el CCHA actúa como pilar de la **Southeast Community Health Worker Network (Red de promotores del sureste)** para crear coaliciones regionales centradas en la autodeterminación de los CHW, la defensa profesional, la financiación sostenible de los CHW, la acreditación estatal y el avance de las asociaciones estatales de CHW.

### ¿POR QUÉ?

Por un largo tiempo, en las conversaciones sobre la salud y el bienestar de las personas más afectadas por las inequidades en materia de salud, no se han incluido sus propios puntos de vista. El CCHA se creó para garantizar que en todas las comunidades los CHW estén bien capacitados y respaldados, para apoyar el acceso a una atención lingüística y culturalmente adecuada para todas las personas y para que las comunidades más afectadas por las inequidades en salud tengan voz y voto. La amplitud de la experiencia colectiva del Centro, la cual tiene sus orígenes en elevar las voces y la autodeterminación de los CHW, es fundamental para su trabajo como líder reconocido a nivel nacional en capacitación y asistencia técnica. En respuesta a las necesidades del personal de CHW y promover la sostenibilidad en todo el Palmetto State a nivel regional y nacional, el CCHA trabaja para crear un futuro en el que los CHW reciban el reconocimiento profesional y el apoyo financiero firme que merecen.

Para obtener más información sobre las diversas iniciativas y recursos del CCHA, y explorar la Southeast CHW Network, visite la página de recursos de la Cumbre.



The National Council on  
Community Health Worker  
Core Consensus Standards  
**The C3 Council**

## Consejo nacional de promotores Normas del consenso central (el Consejo C3)

### ¿QUÉ?

Los principales objetivos de las Normas del consenso central del Consejo nacional de promotores (el Consejo C3) son **ampliar la cohesión en el campo** y **contribuir a la visibilidad y a una mayor comprensión de todo el potencial de los promotores (CHW)** para mejorar la salud, el desarrollo comunitario y el acceso a los sistemas de atención.

El C3 Council creó un conjunto único de **funciones y competencias de los CHW** reconocidas y aceptadas a nivel nacional para que tanto los que están dentro como los que están fuera del campo puedan consultarlas cuando trabajen para conseguir mayor apoyo y sostenibilidad entre los CHW en todos los entornos.

Luego de que se publicaran las funciones y competencias, el C3 comenzó a explorar las mejores prácticas relacionadas con la evaluación de las habilidades de los CHW para examinar el posible impacto del entorno de su servicio en sus propias funciones y habilidades. También llevó a cabo actividades de divulgación para ampliar la comprensión y adopción de las funciones y competencias. Esto condujo a la publicación del **Kit de herramientas de evaluación de los CHW**. El kit de herramientas proporciona recomendaciones, herramientas y recursos en base a la evidencia y orientados al terreno para apoyar una evaluación exhaustiva del trabajo de los CHW.

### ¿POR QUÉ?

El C3 Council brinda importantes recursos de referencia para aquellos CHW y programas que buscan profundizar su comprensión del alcance real de la práctica y capacidad de los CHW para servir a las personas y a las comunidades. El C3 también defiende la importancia de alinear la narrativa nacional en torno al trabajo de los CHW hacia la sostenibilidad.

Para ver las versiones completas de las funciones y competencias de los CHW y el Kit de herramientas de evaluación de los CHW, así como el Informe final del Consejo C3, visite la página de recursos de la Cumbre.

# 3 The National CHW Core Consensus Project

## Current Field-Driven CHW Roles & Competencies



Defines comprehensive CHW roles, skills, and qualities



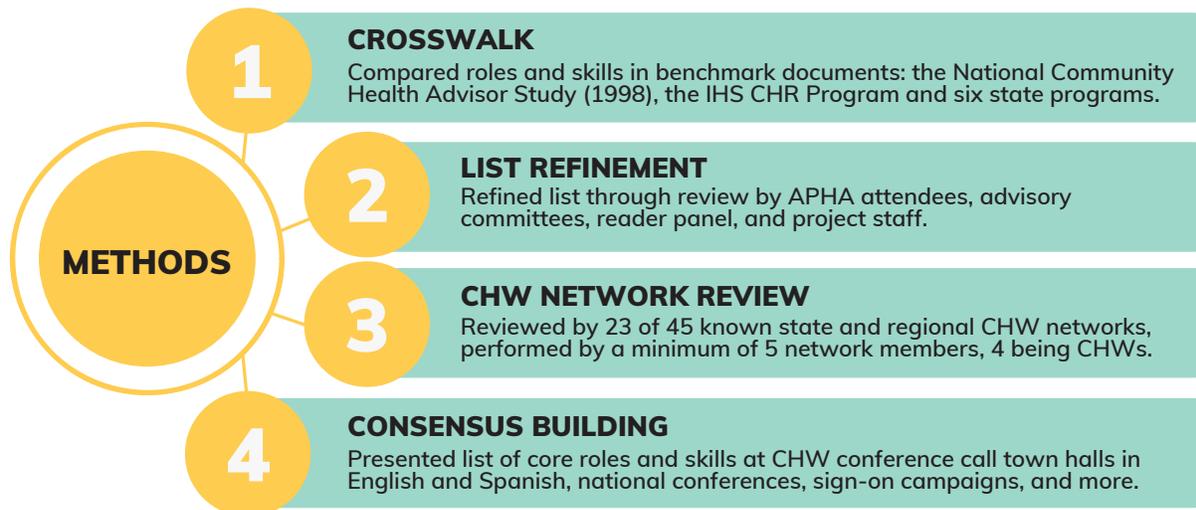
Establishes national consensus



Provides guidance for improving CHW practice and policy

### WHY CHW CORE ROLES AND COMPETENCIES?

The C3 Project's primary aims are to **expand cohesion in the field** and to contribute to the visibility and greater understanding of the **full potential of CHWs** to improve health, community development, and access to systems of care. Importantly, the C3 Project offers a **single set of CHW roles and competencies** (competencies = qualities + skills) for reference by those both inside and outside the field as they work to build greater support for and sustainability among CHWs in all settings.



### CHW CORE COMPETENCY ASSESSMENT

Evaluating the CHW field is about more than CHWs' impact on others. The C3 Project focused on how to perform CHW-driven, 360-degree reviews and assessments of CHW capacity based on the core roles and skills. The C3 Assessment Toolkit identifies guiding principles for field-driven, practice-based recommendations, tools, and resources to empower CHWs to work at the top of their skill set.

### CHWS WORK ACROSS MANY SETTINGS

CHWs are regularly working in a variety of physical settings and crossing boundaries from community to clinical, in churches, grocery stores, schools, homes, health centers, and hospitals. The C3 Project, working with networks and organizations, found that the core roles, qualities, and skills stay the same, regardless of the setting and physical location of the CHW work.



## Community Health Worker Center for Research & Evaluation (CHW-CRE)

### ¿QUÉ?

El Center for Research and Evaluation (CRE, Centro de Investigación y Evaluación) de los CHW, anteriormente conocido como el proyecto de indicadores comunes de los CHW, es un grupo de CHW y aliados de larga data que se unieron en 2015 para identificar y promover el uso de indicadores comunes de procesos y resultados para la práctica de CHW. La organización se expandió en 2023 para incluir un enfoque en la construcción y formación del liderazgo de los CHW en la investigación y evaluación. Los recursos del CHW-CRE incluyen lo siguiente:

- **Indicadores comunes de los CHW:** serie de indicadores desarrollados con y aprobados por los CHW que miden las condiciones de personal que necesitan para tener éxito y los resultados que solo ellos pueden lograr.
- **Introducción a la educación popular o del pueblo: un manual para todos:** ofrece información sobre la historia de la educación popular o del pueblo, una filosofía y metodología que se ha utilizado de forma exitosa en todo el mundo para crear entornos en los que las personas más afectadas por las injusticias puedan compartir lo que saben, aprender unos de otros, ampliar sus conocimientos mediante técnicas interactivas y utilizar lo que saben para resolver los problemas de la comunidad y, a su vez, crear una sociedad más justa y equitativa. El manual ofrece orientación sobre cómo utilizar diversos métodos y técnicas clave de educación popular, e incluye instrucciones detalladas para más de 20 dinámicas o actividades de creación de movimiento.

### ¿POR QUÉ?

La recopilación de datos sobre condiciones como la remuneración, las prestaciones y las oportunidades de ascenso (indicador n.º 1), al igual que la integración de los CHW en los equipos (indicador n.º 5), nos permiten mejorar las condiciones de trabajo de los CHW. Comprender cuáles de las 10 funciones básicas desempeñan los CHW (indicador n.º 2) nos permite comparar las funciones entre los distintos entornos y evaluar si estos reciben apoyo para desempeñar una gama completa de funciones. Mostrar asociaciones entre los programas de CHW y las mejoras en resultados como el empoderamiento (indicador n.º 9) y el apoyo social (indicador n.º 8) refuerza los argumentos a favor de la financiación completa y el mantenimiento de los puestos y programas de CHW.

**La guía de uso de los indicadores comunes de los CHW** pretende ser una introducción a los indicadores comunes de los CHW. Incluye versiones resumidas de los indicadores y ofrece un



breve resumen de la necesidad de los indicadores, cómo se desarrollaron y cómo deben utilizarse. Está destinada a servir como complemento de la **Cuadrícula de indicadores comunes de los CHW**, que ofrece una versión completa de cada indicador.

La educación popular o del pueblo, que también se ha denominado empoderamiento y educación Freirian, comparte ciertos aspectos de la procedencia, al igual que algunos principios, con el movimiento de CHW. Dos principios básicos de ambos movimientos son que 1) las personas más afectadas por las injusticias son aquellas expertas en su propia experiencia y 2) los conocimientos que adquirimos a través de la experiencia de vida pueden ser tan, y a veces más, importantes que los que obtenemos de la educación formal. Cuando el modelo de los CHW y la educación popular se utilizan en conjunto, como se ha hecho en muchos lugares del mundo, pueden lograr más de lo que cualquiera de los dos modelos podría por sí solo, dado que se apoyan y fortalecen mutuamente.

Se invita a los CHW, investigadores y personal del programa que deseen utilizar los indicadores en su trabajo a ponerse en contacto con el Centro de Investigación y Evaluación de los CHW al [info@chwcre.org](mailto:info@chwcre.org) para obtener asistencia e información. Para ver las versiones completas de la **Guía** y la **Cuadrícula** de los indicadores comunes de los CHW, así como **El manual de educación popular o del pueblo**, visite la página de recursos de la Cumbre.

**CHW Common Indicators Project: Indicators for Priority Constructs (version 08-24-2023)**  
(References available upon request.)

Construct	Definition	Rationale for Measuring	How to Operationalize
#1 <a href="#">CHWs' level of compensation, benefits, and promotion</a> (PROCESS)	The salary paid to CHWs in relation to their FTE and local cost of living, in addition to the presence or absence of various benefits, as well as opportunities for promotion	<i>Justice</i> : Insufficient payment is exploitative and unfair. (2) <i>Effectiveness/performance</i> : Sufficient compensation allows CHWs to dedicate their full time and attention to community health work because it provides for all their material needs. (3) <i>Addressing poverty and lack of good jobs within communities</i> : Sufficient compensation for CHWs can facilitate a pathway out of poverty over the long-term. Living wage CHW jobs provide job development in communities.	<b>Method 1: CHW surveys</b>  <b>Method 2: CHW employer surveys</b>
#2 <a href="#">CHW enactment of the 10 core roles</a> (PROCESS)	How often individual CHWs or a group of CHWs within a program, organization, state, or region enact each of the 10 core roles defined by the CHW Core Consensus (C3) project.	Collecting these data is critical to evaluating the unique contributions of CHWs and the outcomes they achieve. Research suggests that CHWs are better able to contribute to improving health and decreasing health inequities when they are supported to play a full range of roles. In addition, clarity about CHW roles can foster CHW integration into teams and will also allow training to be geared to meet CHWs' needs, and/or to emphasize the necessity of playing a full range of roles.	<b>CHW Encounter</b> Forms or other forms used to track CHW interactions with individuals and groups.
#3 <a href="#">CHW-facilitated referrals</a> (PROCESS)	Completed referrals facilitated by the CHW, through which the participant successfully receives attention, care, and/or resources from a clinic, other healthcare or social service agency or public service.	Making and facilitating referrals for community members to needed and appropriate health or social services is directly connected to at least 7 of the 10 core roles of a CHW as defined by the C3 project. This key component of CHW work is currently being measured at the individual programmatic level, and although there are various models and survey questions used within the domestic and international setting, there is no recommended standard instrument that can be used to generate national data sets for this activity.	<b>CHW Encounter</b> Forms or other forms used to track CHW interactions with individuals and groups (paper or digital).
#4 <a href="#">CHW involvement in decision- and policy-making</a> (PROCESS)	The extent to which a CHW is able to be involved in policy making both within their own organization and in the larger community on work time and/or as part of their volunteer commitment.	Policy making is one of the three core functions of public health. CHWs' ability to address the social determinants of health and eliminate health inequities depends on their ability to create and influence health-promoting policy, both within and outside their employing agency. Being able to influence policy depends on knowing who to work with, being trusted by other policy actors, and being supported to engage in policy making on work time.	<b>CHW surveys</b>
#5 <a href="#">CHW integration into teams</a> (for example, health care teams) (PROCESS)	The extent to which CHWs are members of a collaborative and communicative 'team' with other providers (i.e. nurses, doctors, social workers, health educators, pharmacists, etc.) within a clinic, school, social service agency, etc.	Well-functioning, transdisciplinary teams have been recognized by the Institute of Medicine as key to the safety and quality of care across multiple settings. Integration of CHWs into transdisciplinary healthcare and social service teams is widely recognized as key to the effectiveness, cultural appropriateness, and quality of care. Despite wide recognition of its importance, integration of CHWs into care teams and its impact on team functioning are rarely measured. Also, while care teams more frequently include CHWs, this often may not yet represent their meaningful integration as full participants in care teams.	<b>CHW surveys</b>

## CHW Common Indicators Project: Indicators for Priority Constructs (version 08-24-2023)

(References available upon request.)

#6 <a href="#">Participant self-reported physical, mental, and emotional health</a> (OUTCOME)	The self-reported assessment of perceived physical, mental and emotional health and quality of life.	An indicator of self-reported health is important for monitoring and assessing the perceived general and functional health and quality of life of individuals and populations. It is widely used in the U.S. and worldwide, relatively easy to measure, and generally correlates well with clinically measured health status, use of health services and health care costs. Self-reported health “incorporates the voices of individuals” and provides “a more holistic view of overall health.”	<b>Participant surveys</b>
#7 <a href="#">Participant health care and social needs</a> (OUTCOME)	Health care and social needs currently experienced by the participant.	A key proven outcome of CHW action is more secure access among participants (and their households) to primary care and various social services that may be needed (e.g., food banks, housing support, legal support, etc.). More secure access to primary health care and social services, in turn, is crucial to the wellbeing of marginalized households and communities.	<b>Participant surveys or assessments</b>
#8 <a href="#">Participant social support</a> (OUTCOME)	The level of support (i.e., assistance/help) that participants perceive from others to deal with regular and emergent life challenges, including economic, social, health, and emotional challenges.	The presence of social support has been associated with faster recovery from illness, responsiveness to treatment in stress-related illnesses, fewer pregnancy complications, decreased levels of depression, greater life satisfaction, and better well-being. Lack of support is strongly associated with increased morbidity and mortality. CHWs provide social support both directly, by accompanying community members, and indirectly, by linking them to existing groups and starting new ones.	<b>Participant surveys</b>
#9 <a href="#">Participant empowerment</a> (OUTCOME)	A composite measure assessing both actual and perceived empowerment. Includes 10 domains: self-efficacy, sense of community, perceived control at the community level, decision-making ability, education/knowledge/skills, critical consciousness, optimism, inner peace, communication, and resources.	Empowerment is recognized by the World Health Organization and health agencies around the world as a core concept in health promotion and integral to the achievement of social equity. Empowerment independently predicts self-reported health status and depression, and is in the pathway to improved health, making it a good intermediate measure of health status. Increasing empowerment is seen as a critical CHW function; it has also been hypothesized that CHWs are unique among other health and social service professionals in their ability to support participants to increase their empowerment.	<b>Participant surveys</b>
#10 <a href="#">Policy and system change: program/ employer level</a> (OUTCOME)	Policies and system changes at the employer level that address CHW workforce development and sustainability (e.g., training, payment, etc.).	The CHW workforce is best respected and stabilized through policies that support their sustainability, including a recognized definition and scope of practice/roles, core-competency-based training, voluntary certification mechanisms, appropriate supervision, and payment mechanisms that support sustained employment, e.g., general funds and insurance company payment. CHW employers and programs can institute these policies at the CHW employer/program level.	<b>CHW program/employer surveys</b>
#11 <a href="#">Policy and system change: state level</a> (OUTCOME)	Policies and system changes at the state level that address CHW workforce development and sustainability (e.g., training, payment, etc.).	State governments can also facilitate policy and systems changes that support CHW programs, employers and the CHW workforce. These changes include, for example, a recognized definition and scope of practice/roles, core-competency-based training, voluntary certification mechanisms, appropriate supervision, and payment mechanisms that support sustained employment, e.g., general funds and insurance company payment.	<b>Systematic review of a state government’s policies and practices</b>

## CHW Common Indicators Project: Indicators for Priority Constructs (version 08-24-2023)

(References available upon request.)

<p>#12 <a href="#">Supportive and reflective CHW supervision</a> (PROCESS)</p>	<p>Quantity and quality of supervision provided to CHWs within a given organization or program.</p>	<p>The quantity and quality of supervision for CHWs is broadly recognized by various stakeholders, including CHWs themselves, as crucial factors affecting the ability of CHWs to grow as professionals, experience job satisfaction, and effectively promote health in their communities. CHWs and other experts thus recommend that institutions invest in supervision programs involving careful supervisor training.</p>	<p>Surveys of CHWs and CHW supervisors</p>
--	---	--	--

### Indicator #1. CHWs' Level of Compensation, Benefits, And Promotion

#### Method 1: CHW Survey

The measure is based on a CHWs' responses to the following questions:

1. What is your current hourly rate or annual salary?  
\_\_\_\_\_ US \$ per hour or year
2. What is the FTE rate of your CHW position (or how many hours per week do you typically work)?  
\_\_\_\_\_ FTE or \_\_\_\_\_ hours per week
3. Does your employer currently offer you the following benefits? (check all that apply)
 

<p><b>Health and disability insurance:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Health insurance</p> <p><input type="checkbox"/> Dental insurance</p> <p><input type="checkbox"/> Disability insurance</p> <p><input type="checkbox"/> Mental health insurance</p> <p><b>Paid leave/vacation:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Family leave</p> <p><input type="checkbox"/> Sick leave</p> <p><input type="checkbox"/> Vacation</p> <p><b>Reimbursement for work-related expenses:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Transportation or mileage reimbursement</p> <p><input type="checkbox"/> Cell phone plan subsidy/reimbursement</p> <p><input type="checkbox"/> Internet service subsidy/reimbursement</p>	<p><b>Other benefits:</b></p> <p><input type="checkbox"/> Employee assistance program</p> <p><input type="checkbox"/> Retirement/pension fund</p> <p><input type="checkbox"/> Bonuses</p> <p><input type="checkbox"/> Hazard pay</p> <p><input type="checkbox"/> Overtime pay</p> <p><input type="checkbox"/> Education reimbursement/stipend</p> <p><input type="checkbox"/> Cost-of-living adjustment (COLA)</p> <p><input type="checkbox"/> Professional development funds (e.g., funds or paid time for participation in external professional associations and attending conferences and trainings)</p> <p><input type="checkbox"/> Professional development opportunities (in-house)</p>
---	--
4. Are you eligible for promotions/step-ups with pay increases at your place of employment?
  - a. Yes
  - b. No



AMERICAN PUBLIC HEALTH ASSOCIATION

*For science. For action. For health.*

## Sección de políticas de los CHW en la American Public Health Association (APHA)

### ¿QUÉ?

La American Public Health Association (APHA, Asociación Estadounidense de Salud Pública) actúa como convocante, catalizadora y defensora de la creación de capacidad en la comunidad de la salud pública. La misión de la APHA es defender una salud y un bienestar óptimos y equitativos para todas las personas. Las secciones de la APHA son las unidades profesionales primarias de la asociación y llevan a cabo actividades que promueven la misión y cumplen los objetivos de dicha asociación. La sección de los CHW de la APHA defiende y promueve la voz y la función de los CHW dentro de la salud pública, la comunidad y los entornos de atención médica; contribuye al desarrollo de los CHW (incluidos los promotores y representantes comunitarios de la salud) a través de políticas y oportunidades de desarrollo; y proporciona un foro para compartir recursos, actividades y estrategias a nivel nacional.

La sección ha publicado cuatro políticas para reconocer y promocionar al personal de CHW como un grupo demográfico crucial del personal de la salud pública de primera línea:

- **Reconocimiento a la contribución de los promotores para satisfacer las necesidades de atención médica de nuestro país (2001):** insta al personal de atención médica a reconocer las habilidades y el valor únicos de los CHW, al tiempo que aboga por sistemas más equitativos en los que puedan trabajar y prosperar.
- **Apoyo a los promotores para aumentar el acceso a la salud y para reducir las inequidades en materia de salud (2009):** insta al personal de atención médica a reconocer los desafíos a los que se enfrentan los CHW a la hora de integrarse en los sistemas de salud y apoyar el desarrollo del personal de CHW. Es importante destacar que esta política incluye una definición de los CHW en la sección de los CHW en la APHA con representación nacional de los CHW y defensores de estos.
- **Apoyo al liderazgo de los promotores en la determinación de las normas del personal para la capacitación y acreditación (2014):** la política de la APHA sobre la autodeterminación de los CHW es una política fundamental que apoya el modelo "Nada sobre nosotros sin nosotros". Esta alienta a aquellas entidades que estén considerando crear políticas relativas a la capacitación de los CHW y a las normas de acreditación a que participen en los esfuerzos de colaboración que dirigen los CHW y, en general, recomienda que los grupos de trabajo estén compuestos por al menos un 50 % de CHW autodenominados.

- **Estrategia para abordar el racismo sistémico y la violencia como prioridades de salud pública: capacitación y apoyo a los promotores para promover la equidad y la prevención de la violencia (2022):** respalda a los CHW como expertos en la prevención de la violencia y en la equidad racial, y pide que se les brinde capacitación, apoyo y desarrollo con el objeto de fomentar la equidad en salud por medio de la respuesta a las desigualdades raciales y a la prevención de la violencia en poblaciones históricamente oprimidas.

La APHA publica un boletín informativo mensual titulado *The Nation's Health*. En diciembre de 2023, el boletín destacó el trabajo de los CHW: **A medida que la pandemia disminuye, los fondos destinados a los promotores se agotan.**

## ¿POR QUÉ?

Estas políticas permiten comprender cómo la política nacional promueve la sostenibilidad de los programas de CHW en todo el país.

A su vez, fueron respaldadas en conjunto por los CHW para respaldar el modelo “Nada sobre nosotros sin nosotros” y la política de la APHA sobre la autodeterminación de los CHW, que establece que cualquier iniciativa que afecte al personal de CHW debe contar con al menos un 50 % de sus representantes.

La APHA proporciona un escenario nacional para que los CHW se reúnan y compartan el trabajo vital que están llevando a cabo, por medio del cual crean más visibilidad y oportunidades para construir relaciones, en tanto que los programas buscan financiación sostenible y apoyo programático.

Para conocer las versiones completas de las políticas de la sección de los CHW de la APHA, así como para acceder a artículos relacionados con CHW del boletín de la APHA, *The Nation's Health*, visite la página de recursos de la Cumbre.

# The NATION'S HEALTH

A PUBLICATION OF THE AMERICAN PUBLIC HEALTH ASSOCIATION

The official newspaper of APHA | Share this issue online Oct. 31 at [www.thenationshealth.org](http://www.thenationshealth.org)

November/December 2023

## Programs look for ways to pay workers

### As pandemic ebbs, community health worker funding dries up

**B**ENNY GATES was concerned. The elderly man he bought groceries for each week had not called him that day as usual. So late morning, he rang up the Henrico County, Virginia, resident, who answered but spoke in garbled sentences. The man was having a stroke.

Gates, a community health worker, called 911, and responders later told him he saved the older adult's life.

"That's the type of thing that as a community health worker you do, and these experiences, they happen all the time," Gates told *The Nation's Health*. "I'm sure all of the community

helpers can tell you stories like this."

For years, Gates has worked for community organizations that help vulnerable people in the Richmond, Virginia, area be healthier. His days might include finding people

See **HEALTH WORKERS**,  
Page 14



Photo by Mayra Beltran Vasquez, courtesy Los Angeles County  
Veronica Ramirez, a Los Angeles community health worker, registers Robert Burnett at a 2020 flu shot clinic. The ranks of U.S. CHWs swelled during the pandemic, but funding is drying up.

## More programs shifting work away from law enforcement

### Mental health crisis response being reshaped

**F**OR many people experiencing a mental health crisis, calling for help ends in jail instead of treatment.

That was frequently the case in Orland Park, Illinois, located just south of Chicago. Residents experiencing a mental health emergency who called 911 — or whose families did — were often arrested or taken to emergency departments, which are already overburdened and typically ill-equipped to provide mental health treatment.

The decision to call 911 can also be a fatal one. A 2015 report from the Treatment Advocacy Center found that people with untreated mental illness are 16 times more likely to be killed during a police encounter. Federal data show about a quarter of people in jail meet the standard for serious psychological distress.

"A lot of people can't access regular mental health services, so things build and build and build until it hits a crisis point," said Bonnie Hassan, MA, director of outpatient services at Trinity Services, a



Photo courtesy White Bird Clinic/CAHOOTS

Medics and workers from Crisis Assistance Helping Out on the Streets answer a call in 2019. The all-civilian, unarmed team responds to 911 mental health calls without police.

mental health provider in Orland Park. "They don't know what to do, so they call 911."

In 2020, with the support of a Department of Justice grant, Trinity Services joined with Orland Park Police to scale up a new Mobile Crisis Response Unit that helps divert such calls away from the criminal justice system. The partnership lets police request a Trinity Services mental health provider — available around the clock — meet them at the scene and intervene in real time.

At the scene, the health

worker takes the lead, assessing a person's risk of self-harm and whether a hospital visit is necessary, and offers to connect them to mental health and social services. If a provider is not available to meet in person, police can request one join via video.

Over a two-month period in late 2020, Orland Park police responded to 61 mental health calls, and the Mobile Crisis Response Unit was on the scene for almost half, according to a DOJ brief from its Justice

See **CRISIS TEAMS**,  
Page 16

PERIODICAL POSTAGE  
Paid at Washington, DC  
and additional mailing offices  
USPS 923-140

Washington, DC 20001-3710  
800 I.S.N.W.  
American Public Health Association  
November/December 2023

**The NATION'S HEALTH**

## APHA 2023 to inspire public health workforce in Atlanta

**F**OR GEORGIA PUBLIC HEALTH ASSOCIATION President-Elect Jimmie Smith, MD, MPH, having the Annual Meeting back in his state after several years is the icing on the cake — or in his case, the juice from a Georgia peach. Smith said he is looking forward to connecting with the estimated 12,000 public health professionals who will be gathering in Atlanta this fall.

"When you can bring those folks to your home

See **APHA 2023**, Page 8

## Some programs that support CHWs running out of funding

**HEALTH WORKERS,**  
Continued from Page 1

transportation to medical appointments, delivering groceries to people who are food insecure and helping patients with chronic illnesses navigate the health care system.

The work by Gates and others like him serves an important need in the public health system and has been shown to improve health. A recent study in West Baltimore City, Maryland, found a 40% reduction in emergency visits in areas where community-based health workers were assigned, for example. Their connections to communities can often make inroads where government officials cannot.

Recognizing those connections, federal officials allotted more than \$500 million in emergency funding during the height of the COVID-19 pandemic to hire, train and deploy CHWs in communities nationwide. The workers educated residents on risks, answered questions and supported thousands of COVID-19 vaccination events, boosting uptake and helping to save lives in vulnerable communities. As the pandemic ebbs, many have been assigned to other public health needs.

But this year, many programs are losing that emergency funding, causing concern over sustainable pay for the expanded CHW workforce. Other federal health funding has arrived — notably a \$3.2 billion infusion in May from the Centers for Disease Control

and Prevention to strengthen the public health workforce and infrastructure — but how much will make it to community programs employing CHWs remains unknown.

Shanteny Jackson, MA, CCHW, CSAC, executive director of the Virginia Community Health Workers Association, said many local community health programs that employed CHWs in Virginia have not been renewed. A national survey this year found that 26% of CHWs said their employers were running out of funding and contemplating layoffs.

CHWs need new, sustainable funding sources to be able to continue their work and remain effective in public health, according to Denise Smith, MBA, CHW, PN, executive director of National Association of Community Health Workers.

### Continued funding for CHWs sought

In Virginia, community health workers were integral to increasing COVID-19 vaccine uptake for people of color. By summer 2021, 40% of the commonwealth's Hispanic population was vaccinated for COVID-19, second only to white people in the state.

Ana Zuñiga, a health educator at Blue Ridge Health District in Charlottesville, Virginia, took part by knocking on doors, working in a call center and offering bilingual assistance. Despite her hours being cut as the pandemic has waned, she has continued educating on health,



Photo courtesy Multnomah County Communications, via Flickr Creative Commons  
Community health workers in Multnomah County, Oregon, celebrate their three years of work battling COVID-19 in May. The gathering was described as bittersweet, as federal funding for their “wraparound” work was coming to an end.



Photo courtesy Virginia Community Health Workers Association

Members and staff of the Virginia Community Health Workers Association pose in January in front of the Richmond City Health District offices.

helping people with appointments and facilitating transportation for care.

“Sometimes we don’t have the money to serve others,” Zuñiga told *The Nation’s Health*. “That gives us a lot of stress.”

Community-based organizations, individual and family services, and local governments are the primary CHW employers, though in recent years hospitals and health care clinics have hired them, too. While some CHWs are paid through an organization’s operation budget, most are paid through grants, which are not a sustainable funding stream.

Smith was a community-based health educator for 22 years, primarily for the Central Area Health Education Center in Hartford, Connecticut. Funding came from grants, such as for HIV testing outreach, nutrition education, and maternal and child health support.

“I learned to write grants the first year I started working there,” Smith told *The Nation’s Health*. “And every year or two I had to write a grant to keep my job.”

CHW is an umbrella term for a host of public health positions, such as promotores de salud, community health aide, health educator and patient navigator. The U.S. Bureau of Labor Statistics estimates there are about 61,300 CHWs in the nation.

But employers do not follow the Department of Labor’s CHW definition, meaning the department’s estimate fails to capture the actual CHW workforce, according to Smith. Data on CHWs is lacking at every

level of government, making it difficult to estimate exact numbers.

### Using Medicaid to support CHWs

These days, many states are looking to Medicaid funding as a sustainable way to keep community health workers on their staff. The pathway opened in 2014, when the Centers for Medicaid and Medicare Services broadened the preventive services rule to allow unlicensed health workers to be eligible for Medicaid reimbursement for their work. To qualify, CHWs must meet a state’s requirements for education, training and credentials.

About half of states allow CHW Medicaid reimbursement, according to the National Academy of State Health Policy, and efforts to reimburse CHWs beyond chronic care are growing. Washington state is piloting CHW reimbursement in pediatric primary care, and New York announced this summer that next year CHWs will be reimbursed for services for pregnant and postpartum people.

But progress is hampered by lack of data on the workforce. To convince state lawmakers in holdout states to greenlight Medicaid reimbursement for CHWs, data on what they do, who they serve and their successes can be a game-changer, Smith said. And with the data, states can more effectively trans-

late CHW services into Medicaid reimbursement codes, getting more employers on board.

Workplace data also helps match workers’ skill sets with residents in need, she said. A CHW who has experienced pregnancy and postpartum recovery, for example, could be matched with residents needing services in those areas.

But lack of data is not the only problem. Community-based organizations struggle with navigating the Medicaid reimbursement process, Smith said. One barrier is that community organizations usually do not have billing departments, a physician or other eligible practitioners on staff who supervise CHW employees for billing purposes. The National Association of Community Health Workers has asked CMS to issue guidance.

“It is currently impossible for most CBOs to bill Medicaid for CHW services,” Smith said.

Despite the issues, progress has continued among states, said Elinor Higgins, a policy associate on population and public

health at the National Academy for State Health Policy. Over the last year, several states have committed to Medicaid reimbursement

**“States saw during the pandemic where CHWs fit, and they would like to keep it going.”**

— Elinor Higgins

for CHWs. Maine is exploring a multi-pay model that includes Medicaid, and Vermont, which already uses the multi-pay model, is exploring additional sustainable funding.

“States saw during the pandemic where CHWs fit, and they would like to keep it going,” Higgins told *The Nation’s Health*.

APHA’s Community Health Workers Section will have a full lineup of sessions dedicated to the workforce during the Association’s upcoming Annual Meeting and Expo in Atlanta. An afternoon session on Sunday, Nov. 12, will examine federal, state and local support for CHWs and opportunities for expansion.

For more information, visit [www.apha.org/annualmeeting](http://www.apha.org/annualmeeting) and [www.nachw.org](http://www.nachw.org). ■

— Mark Barna



## Mid-America Regional Council (MARC) y Norma de la tabla de honorarios médicos de Medicare

### ¿QUÉ?

El **Mid-America Regional Council (MARC, Consejo Regional Mid-America)** es una asociación sin fines de lucro de los gobiernos de ciudades y condados, y de la organización de planificación metropolitana de la región biestatal de la ciudad de Kansas.

En 2022, el MARC publicó un kit de herramientas llamado **Estrategias de reembolso para empleadores de promotores**. Los caminos trazados en este kit de herramientas representan oportunidades de reembolso para las intervenciones de los CHW que existen ampliamente dentro del mercado actual de la atención médica y que no dependen de un cambio político a nivel federal o estatal. El capítulo introductorio del kit de herramientas incluye información sobre las funciones y el ámbito de trabajo de los CHW, antes de profundizar en temas como la financiación de la atención médica en Estados Unidos, el reembolso a los proveedores de atención médica y las iniciativas de atención basadas en el valor de los Centers for Medicare and Medicaid Services (CMS).

En 2024, los **CMS** lanzaron su nueva **tabla de honorarios médicos de Medicare**. La PFS es el mecanismo de política general que contiene una lista completa de las tarifas que utiliza Medicare para pagar a los médicos y otros proveedores. Uno de los autores del kit de herramientas, Tim McNeil, dictó un **seminario web** con socios de Align Health en noviembre de 2023, *La tabla de honorarios médicos de Medicare incluye códigos para abordar las HRSN... ¿Qué sucederá después?*, en el que describen los efectos de la decisión de los CMS en 2024 sobre el personal de CHW.

### ¿POR QUÉ?

El kit de herramientas de estrategias de reembolso es un primer paso para empezar a conocer los distintos mecanismos de financiación y cómo funcionan en conjunto para formar un plan integral de sostenibilidad financiera. Está diseñado para proporcionar las herramientas para que las organizaciones de CHW facturen a los pagadores de salud por las intervenciones de CHW, y está estructurado de manera que se pueda acceder fácilmente a la información según el conocimiento y la experiencia de su organización de CHW con el reembolso de la atención médica.

Los CMS son la agencia federal que proporciona cobertura médica a más de 160 millones de personas a través de Medicare, Medicaid, el Children's Health Insurance Program (CHIP, Programa de Seguro Médico para Niños) y el Mercado de seguros médicos. Los CMS trabajan en colaboración con toda la comunidad de salud para mejorar la calidad, la equidad y los resultados del sistema de atención médica. La norma de 2024 incluía cambios en la política de pagos de Medicare y en la codificación y el pago de los servicios para atender las necesidades sociales relacionadas con la salud. El lenguaje de la política tiene efectos directos sobre la forma en que los CHW reembolsan sus servicios. La Medicare Physician Fee Schedule (PFS, tabla de honorarios médicos de Medicare) de 2024 que publicaron los CMS tiene grandes implicaciones para la sostenibilidad financiera del personal de CHW en lo que respecta al reembolso de Medicare para los servicios de CHW, y es una pieza fundamental para entender cómo será la sostenibilidad financiera del personal en los próximos años.

Para acceder al kit de herramientas, ver el seminario web u obtener más información sobre la decisión de los CMS sobre la PFS de 2024, visite la página de recursos de la Cumbre.

## **Centers for Disease Control & Prevention (CDC) & National Center for Chronic Disease Prevention & Health Promotion (NCCDPHP)**

### **¿QUÉ?**

Como agencia nacional de protección de la salud, los **Centers for Disease Control and Prevention (CDC, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades)** salvan vidas y protegen a las personas de las amenazas para la salud. A fines de cumplir su misión, los CDC llevan a cabo una labor científica fundamental y proporcionan información en materia de salud que protege a nuestra nación frente a costosas y peligrosas amenazas para la salud, y responden cuando estas surgen. Los CDC son parte del U.S Department of Health and Human Services (HHS, Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos).

El **National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion (NCCDPHP, Centro Nacional para la Prevención de Enfermedades Crónicas y la Promoción de la Salud)** ayuda a personas y comunidades a prevenir enfermedades crónicas, y promueve la salud y el bienestar para todas las personas. El NCCDPHP trabaja para reducir los factores de riesgo de las enfermedades crónicas, en especial para aquellos grupos afectados por disparidades de salud, es decir, diferencias de salud entre distintos grupos geográficos, raciales, étnicos y socioeconómicos. El NCCDPHP se esfuerza por lograr lo siguiente:

- Descubrir cómo las enfermedades crónicas afectan a las poblaciones de Estados Unidos.
- Estudiar las intervenciones para averiguar qué funciona mejor para prevenir y controlar las enfermedades crónicas.
- Financiar y orientar a los estados, territorios, ciudades y tribus para que utilicen intervenciones que funcionen.
- Compartir información para ayudar a los estadounidenses a comprender los factores de riesgo de las enfermedades crónicas y cómo reducirlos.

Los CDC y el NCCDPHP promueven la función de los promotores (CHW), incluidos los promotores y representantes comunitarios de la salud, en actividades e intervenciones comunitarias que promueven la salud y previenen enfermedades y discapacidades.

El **Community Preventive Services Task Force (CPSTF, Grupo de Trabajo de Servicios Preventivos para la Comunidad)** de los CDC se trata de un grupo independiente y no federal de 15 expertos en salud pública y prevención que elabora la Guía comunitaria, la cual es una recopilación de recomendaciones y conclusiones basadas en evidencias. El CPSTF ha recomendado intervenciones que implican a los promotores en la detección del cáncer, el cáncer de mama, el cáncer de cuello uterino, el cáncer colorrectal, la prevención de enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares, al igual que el control y la prevención de la diabetes. La Guía comunitaria incluye hallazgos específicos para cada una de estas afecciones crónicas con intervenciones recomendadas para promover una mejor comprensión de la función de los CHW y así ocuparse de ellas.

El **Grupo de trabajo de los CHW** incluye a miembros de toda la agencia con experiencia o interés en el trabajo de los CHW. Trabaja en la capacitación de las comunidades para crear entornos que ayuden a las personas a estar más sanas, y para crear y respaldar aquellos programas de CHW que ayuden a cumplir los objetivos de salud pública. El grupo de trabajo mantiene un conjunto actualizado de recursos de programas de los CDC que pueden resultar útiles para los CHW, las organizaciones de base comunitaria (CBO), las aseguradoras médicas, los proveedores de atención médica, los profesionales de la salud pública y el público en general.

## ¿POR QUÉ?

La visión de los CDC es “Proteger de forma equitativa la salud y la seguridad”. La agencia pone la ciencia en acción para ayudar a los niños a mantenerse sanos de modo que puedan crecer y aprender; para ayudar a las familias, las empresas y las comunidades a luchar contra las enfermedades y mantenerse fuertes; y para proteger la salud pública. En lo que respecta a la prevención y el control de las enfermedades crónicas, los programas del NCCDPHP dan prioridad a los enfoques centrados en la equidad en materia de salud para identificar mejor los marcadores de las disparidades de salud y para abordar tanto las causas principales como los impulsores de las inequidades en salud. Los CHW son socios importantes en estos esfuerzos.

Por ejemplo, la iniciativa **Community Health Workers for COVID Response and Resilient Communities (CCR, Promotores para la respuesta al COVID y comunidades resilientes)** ayuda a poner más promotores (CHW) capacitados en las comunidades más afectadas por esta enfermedad. Los CHW están bien situados para llegar a las comunidades más afectadas por el COVID-19, detener su propagación y ayudar a las comunidades a avanzar hacia la equidad en salud. El objetivo de los CCR es disminuir el efecto del COVID-19 en las personas de mayor riesgo. También pretende mejorar la capacidad de las comunidades para responder ante dicha enfermedad y futuras emergencias de salud pública. Para ello, los programas financiados por los CCR están llevando a cabo actividades alineadas con tres estrategias de alto nivel a lo largo de tres años:

- Capacitar a los CHW sobre los conocimientos, las funciones y las habilidades necesarias para apoyar la respuesta de salud pública al COVID-19.
- Desplegar a los CHW para ayudar a manejar los brotes de COVID-19 y prevenir su propagación.
- Involucrar a los CHW para fortalecer la resiliencia de la comunidad, que es la capacidad que tiene una comunidad para proporcionar los recursos, el apoyo y las interacciones necesarias para ayudar a los miembros de la comunidad a mejorar la salud en general, lidiar con traumas y prepararse para futuras emergencias de salud pública.

Durante la Cumbre de Sostenibilidad de CHW se presentó un importante recurso que aparecerá próximamente. El nuevo marco **SOSTENIBLE** (ver las diapositivas del Taller de la Cumbre) ofrece siete enfoques que abordan la financiación sostenible de los CHW vista en el contexto de la sostenibilidad del personal de CHW. Dicho marco explica por qué cada enfoque es importante para abordar la financiación sostenible de los CHW e identifica las acciones que los profesionales de la salud pública pueden llevar a cabo para encargarse de cada enfoque.



## Association of State and Territorial Health Officials

### ¿QUÉ?

La Association of State and Territorial Health Officials (ASTHO, Asociación de Funcionarios de Salud Estatales y Territoriales) es una organización sin fines de lucro que apoya el trabajo de los funcionarios de salud pública estatales y territoriales, y fomenta el desarrollo y la excelencia de la política de salud a nivel nacional. La ASTHO está compuesta por 59 funcionarios de salud principales de cada uno de los 50 estados, Washington D. C., cinco territorios de EE. UU. y tres estados libres asociados. Las funciones principales de la ASTHO son las siguientes:

- Desarrollar líderes de salud pública fuertes y eficaces.
- Mejorar la salud pública mediante capacitación, asistencia técnica y liderazgo intelectual.
- Abogar por recursos y políticas que mejoren la salud y el bienestar de los ciudadanos.

**El papel de las Agencias de Salud Estatales y Territoriales en el apoyo y la contratación de promotores** es esencial para la sostenibilidad del personal, y la ASTHO ofrece recomendaciones a la comunidad de salud pública para promulgar nuevas prácticas o basarse en los éxitos existentes y así continuar con el desarrollo de actividades exitosas en relación con el apoyo y la contratación de CHW. La ASTHO también colaboró con la asociación **National Association of CHWs (NACHW)** en la publicación del informe **Promotores: evidencia de su eficacia**, el cual resume los estudios de investigación que muestran los resultados basados en la evidencia de las intervenciones de los promotores que pueden ser fundamentales para garantizar la financiación de la sostenibilidad del personal.

### ¿POR QUÉ?

La **ASTHO** se compromete a concientizar a los funcionarios de salud pública sobre las políticas estatales de los CHW que apoyan al personal de CHW, tales como las opciones políticas relativas a la **certificación y financiación**. La política es una pieza fundamental del rompecabezas de la sostenibilidad, y los **miembros de la ASTHO** pueden ser fuertes aliados en la creación de infraestructuras de CHW y en la educación de los diseñadores de políticas sobre la importancia de tales inversiones, así como en garantizar que las voces de los CHW ocupen un lugar central en cualquier actividad de elaboración de políticas.

Para ver las versiones completas de los recursos de la ASTHO, visite la página de recursos de la Cumbre.

# OASH

## Office of the Assistant Secretary for Health Seminario web de sostenibilidad

### ¿QUÉ?

La Office of the Assistant Secretary for Health (OASH, Oficina del Subsecretario de Salud) supervisa las principales oficinas y programas de salud pública del U.S. Department of Health and Human Services (Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos), una serie de comités asesores presidenciales y secretariales, 10 oficinas regionales de salud en todo el país, la Office of the Surgeon General (Oficina del Cirujano General) y el U.S. Public Health Service Commissioned Corps (Cuerpo Comisionado del Servicio de Salud Pública de Estados Unidos).

**Personal de CHW: hacia la sostenibilidad** es una serie de cuatro partes que demuestra cómo las regiones, los estados, las naciones tribales y los territorios están progresando en materia del personal de CHW y están avanzando hacia la sostenibilidad a través de la política y la práctica. Entre los temas que se tratan se incluye:

- Una visión histórica del personal de CHW con ejemplos de diversas formas en las que estos han participado en la salud y el bienestar de sus comunidades.
- Ejemplos de esfuerzos que se han hecho recientemente para crear la infraestructura necesaria para el personal mediante la certificación o creación de grupos de trabajo de personal.
- Estrategias de sostenibilidad de CHW a través de la política y la práctica, y mantenimiento de los esfuerzos a largo plazo.

### ¿POR QUÉ?

Esta serie ofrece una visión global de los esfuerzos de sostenibilidad a escala regional, estatal y nacional. Los presentadores provienen de una amplia variedad de perspectivas, entre los que se incluye a líderes de CHW, directores de asociaciones estatales, agencias de salud estatales y federales y, la National Association of Community Health Workers (NACHW). La serie está diseñada para sumergir a los CHW y sus programas en las formas en que se alinean las conversaciones regionales, estatales y nacionales en torno a la sostenibilidad, por medio de ejemplos de políticas y prácticas sobre la aplicación de estrategias de sostenibilidad al trabajo de los CHW.

Para escuchar las versiones completas de los seminarios web de la OASH, visite la página de recursos de la Cumbre.

Utilice los siguientes códigos de acceso:

- **Sesión 1:** w?&591R@
- **Sesión 2:** @fTF63\$C
- **Sesión 3:** ESJsRF\$4
- **Sesión 4:** %0^^gye6

## National Network of Public Health Institutes (NNPHI)

### ¿QUÉ?

La **National Network of Public Health Institutes (NNPHI, Red Nacional de Institutos de Salud Pública)** es el eje central de los institutos de salud pública que trabajan para mejorar la salud pública en Estados Unidos. Un instituto de salud pública es una organización sin fines de lucro dedicada a hacer avanzar la práctica de la salud pública y mejorar de forma sistemática la salud de la población. Los miembros y socios de la NNPHI se reúnen a escala local, estatal y nacional para abordar problemas críticos de salud. La NNPHI ofrece:

- asistencia técnica y capacitación;
- investigación y evaluación de programas;
- convocatoria, facilitación y gestión de las partes interesadas;
- desarrollo de capacidades organizativas;
- desarrollo y aplicación del programa;
- servicios administrativos asociados.

Un ejemplo de los tipos de recursos que ofrece la NNPHI es el **campus virtual de salud pública**, un catálogo de formación en salud pública. Por un lado, no todas las capacitaciones del campus están dirigidas a los CHW en especial; por otro lado, la NNPHI está involucrando de manera activa a los CHW y socios para reforzar las capacitaciones apropiadas para los CHW en dicho campus.

La **Public Health Infrastructure Grant (PHIG, subvención para infraestructuras de salud pública)** es una inversión pionera y multimillonaria de los Centers for Disease Control and Prevention (CDC) para ayudar a los departamentos de salud a reforzar su personal y sus infraestructuras. La PHIG es importante por varias razones, entre las cuales la más importante es su carácter no categórico, a diferencia de la mayoría de los fondos federales de salud pública, que suelen destinarse a una enfermedad, actividad o población concretas. La financiación tiene una duración de cinco años, a diferencia de la mayor parte de los fondos de salud pública, que suele concederse de forma anual (o, como mucho, en un periodo de dos a tres años). A diciembre de 2023, hay 107 departamentos de salud beneficiarios en los 50 estados y en Washington D. C. Para obtener una visión general de la financiación de la PHIG, lea el artículo de la KFF, *New Federal Support for the Public Health Workforce: Analysis of Funding by Jurisdiction* (la KFF no está afiliada a la NNPHI).

La NNPHI es uno de los tres organismos nacionales, junto con la Association of State and Territorial Health Officials (ASTHO) y la Public Health Accreditation Board (PHAB, Junta de Acreditación de Salud Pública), que recibió financiación para brindar capacitación, asistencia técnica y evaluación a los departamentos de salud que obtienen financiación de la **PHIG**. La

NNPHI utiliza un modelo de “centro regional de innovación” que consta de una o varias organizaciones de salud no gubernamentales que colaboran con los departamentos de salud estatales, locales, territoriales y tribales para analizar y poner en marcha las funciones esenciales de salud pública en su región. El modelo permite a la NNPHI coordinar y ofrecer capacitación y asistencia técnica adaptada a los beneficiarios de la PHIG a lo largo de Estados Unidos.

La NNPHI y la Public Health Accreditation Board (PHAB) evaluarán el impacto y el triunfo del programa PHIG como parte de un modelo de asociación colaborativa denominado National Evaluation Team (NET, Equipo Nacional de Evaluación) de la PHIG.

### ¿POR QUÉ?

Como organización, la NNPHI se compromete a elevar la función principal de los CHW en esta nueva ola de fortalecimiento del personal y de la infraestructura de salud pública a través de la financiación PHIG. La PHIG tiene importantes implicaciones para la sostenibilidad financiera de los CHW, y el modelo de centro de la NNPHI pretende además fomentar la colaboración sostenible y las relaciones de apoyo en todo el sistema de salud pública cuya duración vaya más allá del periodo de subvención.

Para ver las versiones completas del campus virtual de salud pública y conocer más sobre cómo la NNPHI apoya a los beneficiarios de la PHIG a través de un modelo de “centro regional de innovación”, visite la página de recursos de la Cumbre.

## National Academy for State Health Policy (NASHP)

### ¿QUÉ?

La **National Academy for State Health Policy (NASHP, Academia Nacional de Política de Salud Estatal)** es una organización no partidista comprometida con el desarrollo y la promoción de innovaciones y soluciones en la política de salud estatal, cuyo objetivo es mejorar la salud y el bienestar de todas las personas en todos los estados. La NASHP organiza academias de políticas, colaboraciones de aprendizaje, convocatorias exclusivamente estatales, cumbres nacionales y reuniones sobre el discurso federal-estatal. A su vez, proporciona asistencia técnica a los líderes estatales para diversos comités, entre ellos, uno dedicado a la población y a la salud pública.

La NASHP creó un **rastreador interactivo de las políticas estatales de los promotores (CHW)** que describe la variedad de enfoques que los diferentes estados están adoptando para apoyar los servicios de CHW, incluidas las enmiendas al plan estatal (SPA) de Medicaid, las exenciones de demostración 1115 y los enfoques de las managed care organization (MCO, organizaciones de atención médica administrada). Además, la NASHP ha publicado **informes de políticas** sobre *Enfoques estatales para la financiación de los CHW a través de SPA*, *Tendencias en las políticas estatales de apoyo al personal de los CHW*, y *blogs como Lecciones para impulsar y mantener las asociaciones estatales de CHW*.

En mayo de 2023, la NASHP seleccionó seis estados (Alaska, California, Maine, Mississippi, Oklahoma y Tennessee) para recibir asistencia técnica dentro del estado relacionada con el desarrollo de políticas estatales de CHW. La NASHP se comprometerá con dichos estados hasta finales de año y organizará una reunión estatal de un día de duración para apoyar a los líderes estatales mientras alinean recursos y colaboran con los representantes de CHW. La NASHP, junto con expertos en políticas de CHW, ayudará a estos estados a avanzar en sus objetivos en materia de sostenibilidad, coordinación y colaboración con el fin de apoyar al personal de CHW y avanzar en los objetivos de mejora de la salud.

El personal de la NASHP trabajará con los estados seleccionados para lograr lo siguiente:

- Desarrollar un plan de trabajo estatal individual para alcanzar los objetivos específicos del proyecto en el contexto del entorno político único de cada estado participante.
- Aprender de expertos nacionales, estatales y locales.
- Identificar e involucrar a socios importantes dentro del estado para avanzar hacia objetivos comunes.
- Proporcionar asistencia técnica a través de convocatorias ad hoc y una reunión en el estado que se inspire en otros ejemplos de estado, estrategias de personal más amplias y recursos adicionales para avanzar en los objetivos del proyecto.

## ¿POR QUÉ?

Para cumplir su misión, la NASHP hace lo siguiente:

- Impulsa la innovación por medio del apoyo a los estados en el desarrollo de nuevas políticas y programas.
- Apoya la aplicación y difusión de las mejores prácticas mediante la participación de los estados en la elaboración de políticas basadas en datos a nivel estatal y federal.
- Garantiza que los estados dispongan de la información, los datos y las herramientas para diseñar y aplicar con éxito las políticas, y fomenta soluciones sostenibles entre sectores mediante el fortalecimiento de las asociaciones entre organismos estatales, así como entre los poderes ejecutivo y legislativo y el sector privado.
- Eleva la perspectiva del estado a una gran variedad de grupos, socios y público en general.

La NASHP cuenta con una cartera sólida de trabajos que apoyan a los estados a medida que recorren los caminos, desarrollan e implementan políticas que apoyan al personal de CHW, y las políticas son una pieza importante del rompecabezas de la sostenibilidad. El trabajo que lleva a cabo la NASHP, que consiste en mantener informado al personal de CHW sobre los cambios y las tendencias en las políticas a nivel estatal, no solo afecta a la sostenibilidad programática y financiera de los CHW en los estados, sino que también sienta las bases para políticas nacionales unidas que representen y apoyen el importante trabajo de los CHW. La NASHP demuestra que apoyar a asociaciones significativas entre los estados y las asociaciones de CHW puede mejorar la salud de la comunidad.

Brindar a los estados oportunidades de asistencia técnica adaptada implica que la NASHP desarrolle la capacidad de los estados para lograr un progreso tangible hacia la alineación de los enfoques que apoyan y financian la infraestructura sostenible para el personal de CHW.

Para conocer más sobre la NASHP, ver el mapa interactivo y consultar las versiones completas de los informes de política, visite la página de recursos de la Cumbre.



## Indian Health Service (IHS)

### ¿QUÉ?

**El Indian Health Service (IHS, Servicio de Salud para Indígenas)**, una agencia del Department of Health and Human Services (Departamento de Salud y Servicios Humanos), es responsable de proporcionar servicios de salud federales a los indios americanos y nativos de Alaska. Los Community Health Representatives (**CHR**) prestan servicios de atención médica, promoción de la salud y prevención de enfermedades, y defienden a las comunidades a las que sirven. Los CHR tienen una experiencia de vida única y una competencia cultural tribal que les permite desempeñar diversas funciones en las comunidades tribales y mejorar los resultados en la prevención de enfermedades, como así también pueden eliminar las barreras a la equidad en salud.

El programa IHS de los CHR es un programa financiado por el IHS y contratado por las tribus de CHR debidamente capacitadas y con orientación médica. Fue creado por el Congreso en 1968 en respuesta a las necesidades expresadas de los gobiernos, las organizaciones y el IHS de los indios americanos y nativos de Alaska de contar con un programa que ofreciera un componente de difusión para satisfacer las necesidades específicas de atención médica de las tribus. El IHS apoya la capacitación y educación de los **CHR a través de módulos virtuales**.

El **plan estratégico nacional de CHR del IHS** se desarrolló con el objeto de apoyar la visión y las acciones previstas del programa nacional de CHR. El plan tiene cinco áreas de enfoque:

- Promoción y concienciación
- Asociaciones
- Sostenibilidad
- Fortalecimiento del personal
- Sistemas de datos

### ¿POR QUÉ?

Los CHR y las comunidades tribales a las que sirven enfrentan desafíos únicos. Para responder a estos desafíos, las organizaciones tribales necesitan crear planes de sostenibilidad culturalmente receptivos. El plan estratégico nacional del IHS proporciona el contexto para reforzar el trabajo de sostenibilidad financiera y programática con el fin de responder a las necesidades de las comunidades tribales y de CHR.

Para conocer más sobre el IHS y el programa CHR, y ver el plan estratégico completo, visite la página de recursos de la Cumbre.



## Citas de recursos

Allen, C., Brownstein, J.N., Cole, & M., Hirsch, G. (2018). The community health worker assessment toolkit: A framework for the assessment of skill proficiency to promote ongoing professional development. A product of the Community Health Worker Core Consensus (C3) Project. El Paso; Texas Tech University Health Sciences Center.

American Public Health Association. (2022). A strategy to address systemic racism and violence as public health priorities: Training and supporting community health workers to advance equity and violence prevention (Policy No. 20227). <https://www.apha.org/Policies-and-Advocacy/Public-Health-Policy-Statements/Policy-Database/2023/01/18/Address-Systemic-Racism-and-Violence>

American Public Health Association. (2001). Recognition and support for community health workers' contributions to meeting our nation's health care needs (Policy No. 200115). <https://www.apha.org/Policies-and-Advocacy/Public-Health-Policy-Statements/Policy-Database/2014/07/15/13/24/Recognition-and-Support-Community-Health-Workers-Contrib-to-Meeting-our-Nations-Health-Care-Needs>

American Public Health Association. (2009). Support for community health workers to increase health access and to reduce health inequities (Policy No. 20091). <https://www.apha.org/Policies-and-Advocacy/Public-Health-Policy-Statements/Policy-Database/2014/07/09/14/19/Support-for-Community-Health-Workers-to-Increase-Health-Access-and-to-Reduce-Health-Inequities>

Advocacy/Public-Health-Policy-Statements/Policy-Database/2014/07/09/14/19/Support-for-Community-Health-Workers-to-Increase-Health-Access-and-to-Reduce-Health-Inequities

American Public Health Association. (2014). Support for community health worker leadership in determining workforce standards for training and credentialing (Policy No. 201414). <https://www.apha.org/Policies-and-Advocacy/Public-Health-Policy-Statements/Policy-Database/2015/01/28/14/15/Support-for-Community-Health-Worker-Leadership>

Association of State and Territorial Health Officials. (14 de junio de 2022). State approaches to community health worker certification. ASTHO. <https://www.astho.org/topic/brief/state-approaches-to-community-health-worker-certification/>

Association of State and Territorial Health Officials. (2022). Hiring practices that support state integration of community health workers. ASTHO.

Association of State and Territorial Health Officials and National Association of Community Health Workers. (n.d.). Community health workers: Evidence of their effectiveness. ASTHO.

CHW Center for Research and Evaluation. (2023). A guide to using the CHW Common Indicators. Portland; CHW Common Indicators Project.

Center for Community Health Alignment. (2022). Expanding access to community health workers (EACH) in the perinatal period: A guide for replicating successful models of perinatal community health workers. CHHA.

Center for Community Health Alignment. (n.d.). Southeast community health worker network. CCHA. <https://communityhealthalignment.org/se-chw/>

Chhean, E., Higgins, E., Wilkniss, S., & Tewarson, H. (20 de diciembre de 2021). Lessons for advancing and sustaining state community health worker partnerships. NASP. <https://nashp.org/lessons-for-advancing-and-sustaining-state-community-health-worker-partnerships/>

D'Alessandro, M., Higgins, E, & Wilkniss, S. (12 de enero de 2024). Trends in state policies that support the community health worker workforce. NASHP. <https://nashp.org/trends-in-state-policies-that-support-the-community-health-worker-workforce/>



## Citas de recursos

ES Advisors, LLC & McNeill, T. (2022). Reimbursement strategies for employers of community health workers: A toolkit. Mid-America Regional Council.

Indian Health Services. (n.d.). National Community Health Representative Strategic Plan 2023–2028. IHS. <https://www.ihs.gov/chr/program/chrstrategicplan/>

Mayfield-Johnson, S., Smith, D. O., Crosby, S. A., Haywood, C. G., Castillo, J., Bryant-Williams, D., ... & Wennerstrom, A. (2020). Insights on COVID-19 from community health worker state leaders. *The Journal of ambulatory care management*, 43(4), 268-277.

McNeill, T. (15 de noviembre de 2023). The Medicare physician fee schedule includes codes to address HRSNs...What happens next? [Seminario web]. Partnership to Align Social Care. [https://us06web.zoom.us/webinar/register/WN\\_kH2oA58iQLK3jAXLDuj8PQ#/registration](https://us06web.zoom.us/webinar/register/WN_kH2oA58iQLK3jAXLDuj8PQ#/registration)

Michaud, J., Kates, J., & Rouw, A. (11 de diciembre de 2023). New federal support for the public health workforce: Analysis of funding by jurisdiction. Kaiser Family Foundation. <https://www.kff.org/coronavirus-covid-19/issue-brief/new-federal-support-for-the-public-health-workforce-analysis-of-funding-by-jurisdiction/>

National Academy for State Health Policy. (11 de enero de 2024). State community health worker policies. NASHP. <https://nashp.org/state-tracker/state-community-health-worker-policies/>

National Academy for State Health Policy. (4 de mayo de 2023). Six states selected for NASHP's community health worker (CHW) state policy development technical assistance opportunity. NASHP. <https://nashp.org/six-states-selected-for-nashps-community-health-worker-chw-state-policy-development-technical-assistance-opportunity/>

National Association of Community Health Workers. (n.d.). The six pillars of community health workers. NACHW. <https://nachw.org/policies/the-six-pillars-of-community-health-workers/>

National Association of Community Health Workers. (2022). Community health worker professional roles & titles. NACHW.

National Association of Community Health Workers. (12 de octubre de 2022). How federal and state government can improve COVID-19 vaccine and testing equity and build more sustainable public health infrastructure [Comunicado de prensa]. <https://nachw.org/wp-content/uploads/2022/10/NACHWPressReleaseRecommendationsVaccineTestingPH.pdf>

National Association of Community Health Workers. (2023). CHWs' perspectives on the impact of the COVID-19 public health emergency unwinding. NACHW. <https://nachw.org/chws-perspectives-on-the-impact-of-the-covid-19-public-health-emergency-unwinding/>

National Association of Community Health Workers. (2021). The National Association of Community Health Workers calls on public and private institutions to respect, protect, and partner with community health workers to ensure equity during the pandemic and beyond. NACHW.

National Association of Community Health Workers. (n.d.). National CHW awareness week. NACHW. <https://nachw.org/nchwaw/>

National Association of Community Health Workers. (7 de marzo de 2024). NACHW and Partners In Health U.S. host 2nd annual advocacy day on capitol hill [Comunicado de prensa]. <https://nachw.org/press-release-nachw-and-partners-in-health-u-s-host-2nd-annual-advocacy-day-on-capitol-hill/>

National Association of Community Health Workers. (2022). Data for action. NACHW. <https://nachw.org/nachw-national-chw-survey-summit/>

## Citas de recursos

National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion. (2023). Community health worker resources. Centers for Disease Control and Prevention. <https://www.cdc.gov/chronicdisease/center/community-health-worker-resources.html>

Office of the Assistant Secretary for Health. (2023). Community health worker workforce: Getting to sustainability [Serie de seminarios web]. OASH.

Rosenthal, E.L., Menking, P., & St. John, J. (2018). The Community Health Worker Core Consensus (C3) Project: A report of the C3 Project phase 1 and 2, together leaning toward the sky. El Paso; Texas Tech University Health Sciences Center.

Rush, C., Smith, D. O., Allen, C., & Mavhungu, B. (2020). Sustainable financing of community health worker employment. NACHW Brief.

Rush, C., Higgins, E., & Wilkniss, S. (7 de diciembre de 2022). State approaches to community health worker financing through Medicaid state plan amendments. NASHP. <https://nashp.org/state-approaches-to-community-health-worker-financing-through-medicaid-state-plan-amendments/>

The Community Guide. (20 de septiembre de 2017). Community health workers. The Community Guide. <https://www.thecommunityguide.org/pages/community-health-workers.html>

The National Community-Based Workforce Alliance. (2021). Advancing CHW engagement in COVID-19 response strategies: A playbook for local health department strategies in the United States. The National Community-Based Workforce Alliance.

Wiggins, N., & Rios, T. (2007). An introduction to popular education. Community Capacitation Center, Multnomah County Health Dept.



# 26 años de historia de los CHW

1998

**Estudio nacional de promotores**  
Los CHW y los gerentes de sus programas identificaron un conjunto de siete funciones y competencias básicas esenciales.

1999

**Primera Conferencia de la Unidad**

2000

**El nuevo SPIG profesional se convierte en el SPIG de los CHW en la American Public Health Association (APHA, Asociación Estadounidense de Salud Pública).**

2007

**Health Resources & Services Administration (HRSA, Administración de recursos y servicios de salud). Estudio nacional sobre el personal de CHW.** Un estudio nacional sobre el personal de CHW y los factores que han afectado a su utilización y desarrollo.

2009

**El SPIG de los CHW se convierte en la sección de los CHW en la American Public Health Association (APHA).**

2010

**Los CHW incluidos en la Affordable Care & Patient Protection Act (ACA, Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio)** proporcionan al campo de los CHW una agenda extraordinaria, y quizás sin precedentes, de investigación, política y defensa.

2010

**Los CHW reciben el código de Standard Occupational Classification (SOC, Clasificación Ocupacional Estándar) 21-1094 promotores.**

2014

**La resolución de los Centers for Medicare & Medicaid Services (CMS, Centros de Servicios de Medicare y Medicaid) beneficia a los CHW Medicaid** permitirá el reembolso de los servicios preventivos de los promotores.

2018

**El CHR Program (programa CHR) celebra 50 años.**

2019

**Lanzamiento de la National Association of CHWs (NACHW, Asociación Nacional de Promotores).**

2021

**Los Centers for Disease Control and Prevention (CDC, Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades) financian a los CHW para la respuesta al COVID y comunidades resilientes** **envision** se crea como un centro nacional de capacitación y asistencia técnica de los CHW.

2023

**La tabla de honorarios médicos de Medicare incluye códigos para los servicios de integración de la salud en la comunidad.**  
Algunos servicios de CHW pueden facturarse con estos códigos, lo que puede ayudar a promover puestos sostenibles de CHW.

2024

**Cumbre de Sostenibilidad de CHW** Spokane, WA del 16 al 18 de abril.



[www.envisionequity.org/summit](http://www.envisionequity.org/summit)



## Sobre envision

El equipo **envision** es una asociación multiestado de CHW y aliados guiada por el principio de *"Nada sobre nosotros sin nosotros"*.

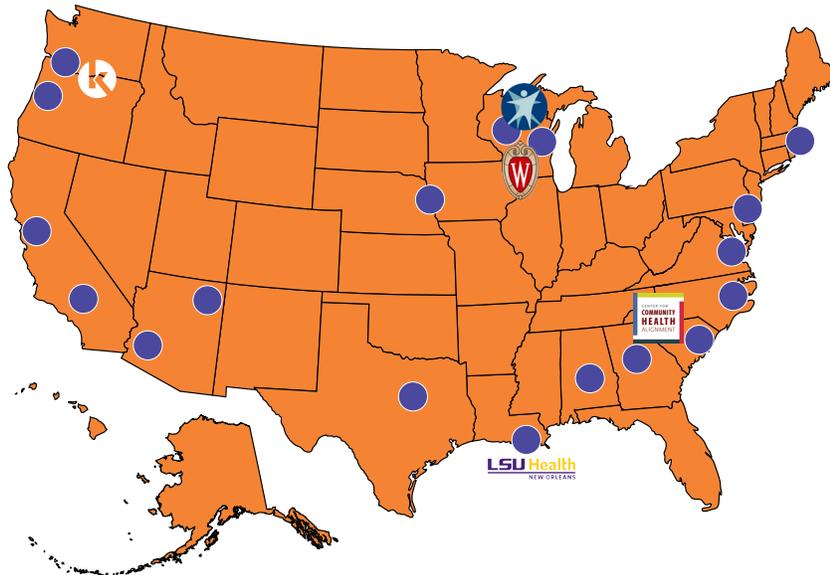
Estamos firmemente decididos a apoyar a los CHW y sus programas en su labor.

Contamos con décadas de experiencia y competencias colectivas en todos los aspectos del trabajo y del apoyo a los CHW.

En **envision** creemos que la salud está en el porche, en la clínica y en todos lados. Visitamos a las personas donde estén.

Hemos vivido esta vida y recorrido este camino.

*Somos las comunidades a las que servimos.*



Donde se encuentran los miembros de nuestro equipo y nuestros socios.

