

1.^a reunión del equipo de trabajo de CHW 11 de diciembre de 2018 - Acta de la reunión

Bienvenida y presentaciones

Actividad: ¿Quién eres? Sueño con vivir en un estado en que los CHW (Community Health Workers, trabajadores de la salud comunitaria) sean _____ (Todos escriban una afirmación en un adhesivo, compártanlo con el grupo y, luego, péguenlo en un cartel más grande).

- Me gustaría que las Promotoras tuvieran los fondos suficientes para poder llevarles la información a los trabajadores de la agricultura. Porque consideramos que muchos necesitan estas informaciones o entrenamientos.
- Más abundantes en nuestra comunidad
- Contratados como un gran recurso
- Efectivos en la mejora de resultados
- Incluidos en el proceso de toma de decisiones de manera equitativa e inclusiva
- Miembros y líderes de equipos fundamentales y valiosos que vinculan a las personas para apoyar los servicios comunitarios y vivir vidas más saludables
- Empoderados, flexibles y capaces de adaptarse a las necesidades únicas de su comunidad
- Reconocidos a nivel nacional por el trabajo que han hecho y siguen haciendo como una entidad organizada para mover la aguja en términos de equidad
- Totalmente dotados y respaldados, apreciados, con experiencia colectiva reconocida como el activo
- Trabajan con grupos de POC (People of Color, personas de color) para defender la atención y representan la voz que trabaja con familias en transición al salir de prisión
- Un miembro valioso, esencial y perfectamente integrado a un equipo completo de asistencia sanitaria en cada entorno de servicios sociales y de asistencia sanitaria en todo el estado de WA
- Respetados y considerados como la norma y parte del equipo (p. ej., salud, educación, organizaciones, etc.)
- Reciben un salario digno
- Tan común como Starbucks
- Muy respetados y bien pagados
- Entendidos y valorados
- Reconocidos por los servicios o el trabajo en la comunidad
- Apreciados y justamente compensados
- Reconocidos, respetados y aprovechados en todas nuestras capacidades
- Aceptados, totalmente respaldados y holísticamente felices
- Integrados, esenciales y valorados
- Considerados una parte esencial del equipo sanitario
- Socios valiosos en equipos de atención apoyados con herramientas, recursos, políticas y sistemas culturalmente apropiados para hacer su trabajo
- Escuchados, valorados y reconocidos por el papel único y esencial que desempeñan en el apoyo a la salud de todos los miembros de la comunidad, en particular a aquellos a los que, de otro modo, no se podría llegar
- Reconocidos y valorados por los diversos aportes a la asistencia sanitaria
- Reconocidos por su trabajo y remunerados por Medicaid para que los Community Health Centers (CHC, centros de atención comunitaria) puedan acceder a ellos aún más
- No aislados por falta de educación formal o de grado
- Valorados
- Tipo de proveedor al que se le puede realizar reembolsos, con excelente entrenamiento y oportunidades continuas de educación superior

- Reconocidos como profesionales, remunerados, respetados, con herramientas para crecer, financiados e integrados en todos los tipos del campo médico
- Disponibles para todas las comunidades, bien financiados y remunerados por su valor
- Parte respetada de los equipos de tratamiento de la salud física y mental
- Valorados, compensados, respetados, con herramientas profesionales y educación, con empleo equitativo, tanto rural como urbano
- Necesidad, presentadores de la comunidad, la clave principal para abrir la puerta del futuro y alcanzar el éxito de la comunidad
- Reconocidos y valorados
- Reconocidos, organizados y apreciados
- Conectados por la comunicación y en espíritu, respetados, reconocidos, compensados

Temas emergentes de la presentación matutina "Sueño con vivir en un estado en que los CHW sean"

1. Los CHW son parte esencial del equipo (integrados en equipos de atención).
2. El entrenamiento y la educación de los CHW es constante.
3. Los CHW son reconocidos y empleados como recursos valiosos.
4. Los CHW están empoderados y son respetados y reconocidos por su conocimiento.
5. Los sueldos y salarios de los CHW son acordes a dicho respeto.
6. Los servicios de los CHW son reembolsables.

Actividad: Levántese y elija a alguien que no conozca. Comparta el motivo por el que se involucra en este trabajo. Comparta la respuesta de esta persona.

Reglas básicas

Aspectos a los que se aferra y lo que espera de los demás. Si necesita que alguien como un miembro del Department of Health (DOH, Departamento de Salud) deje la sala para que pueda sentirse cómodo, puede solicitarlo.

- Honestidad.
- Confidencialidad: Lo que sucede aquí, se queda aquí. No comparta información específica en nombre de otras personas.
- Intente tener la mente abierta, no se cierre a sus ideas.
- Reconozca las diferencias y respételas.
- Si necesita salir, hágalo (para realizar una llamada telefónica, ir al baño, etc.).
- Dé tiempo y espacio a los demás para que expresen sus ideas y opiniones.
- Lo que nos empodera como CHW puede ser una barrera en un entorno profesional: compasivo.
- Acepte estar en desacuerdo; si no está de acuerdo pero el resto del grupo sí, no permita que eso demore el trabajo.
- Aliente a otros a que hablen.
- Aparcamiento, así no nos salimos de la agenda.
- Escuche con respeto.
- Sea amable con los demás.
- Si hay un tema incómodo, considere realizar una votación de manera secreta.
- Confíe en el proceso y respételo. Las cosas pueden ponerse difíciles estando en medio de este trabajo.
- Lidia con la frustración: reconozca la meta a largo plazo.
- Estamos juntos en esto.
- Valore el tiempo del otro.

Adopción de reglas básicas: Pulgar hacia arriba para adherir a todas las reglas básicas, pulgar horizontal si le parecen correctas, pulgar hacia abajo si no adhiere a ellas.

- **Pulgar horizontal del participante.** Comentarios: Contamos con CHW en la sala, organizaciones a las que se les paga y muchos trabajadores estatales. Tenemos que decidir

sobre algo que sea equitativo para la votación. La mayoría de las personas aquí no son CHW ni Promotores. Necesitamos centrar a los CHW en este proceso. Me preocupa quién puede votar.

- **Acción: Dejaremos este tema para más adelante cuando veamos la toma de decisiones.**
- Todos los participantes deben firmar la hoja de reglas básicas en las próximas 2 horas.

Comentarios de bienvenida

Anne Farrell-Sheffer

- Bienvenida
- Presentación del secretario John Wiesman

Secretario John Wiesman, DOH

- Menciona a todos los que estuvieron en el equipo de trabajo de CHW 2015. Agradece a todos.
- La legislatura ordenó al DOH que desarrollara pautas sobre el entrenamiento y la educación de los CHW. Este equipo de trabajo se superpone con la sesión legislativa. el trabajo es increíblemente importante.
- Desarrollo de pautas y entrenamiento para los CHW sobre la base de lo elaborado por el último equipo de trabajo.
- El socio clave es la Health Care Authority (Autoridad Sanitaria). Presentación de Sue Birch.

Sue Birch, directora de la HCA

- Como exenfermera, con experiencia trabajando con los CHW, queremos desmedicalizar la industria [CHW] que los CHW abordan sobre la medicalización en exceso de la industria.
- Desde 2015, el equipo de trabajo de la ACH viene involucrando a los CHW y le interesa apoyar el entrenamiento y la educación de estos.
- Los CHW pueden ayudar a modificar las metas de transformación de Medicaid.
- Los CHW capacitados y formados mejorarán los resultados sanitarios y la calidad de la atención, y ahorrarán dinero, lo que respalda el triple objetivo de la Affordable Care Act (ACA, Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio).
- Construir una fuerza laboral que se asemeje a las comunidades para las que trabajan.
- Presentación de June Robinson.

Representante June Robinson, distrito legislativo 38

- Gracias a todos por ofrecerse: dedicar tiempo de su vida para hacer este trabajo.
- Ahora todos hablan de los CHW.
- Su trabajo es definir la educación y el entrenamiento necesarios para los CHW sin perder la esencia de los CW (Community Workers, trabajadores comunitarios): cómo lograr que las personas hagan cambios en su vida.
- Mantienen conversaciones valientes.
- Ustedes son los únicos que saben de qué se trata [esta necesidad de entrenamiento y educación].
- Si no podemos decidir sobre esto, lo harán otras personas que no están presentes en esta sala.
- Aliento a trabajar mucho para unificar nuestras voces.
- Patrocinio del proyecto de ley anterior sobre los CHW que murieron. No era el momento adecuado, pero se aseguró el financiamiento para volver a convocar a este grupo de trabajo para continuar con las tareas.
- Este no será el final. Al final sentiremos que no hemos ni arañado la superficie. Al final encontraremos la manera de continuar este trabajo. Gracias a todos.

Revisión del equipo de trabajo de CHW 2015-2016/Trabajo en curso

Molly Morris y Michelle Di Miscio: Resultados del equipo de trabajo de CHW 2015

- La definición compartida de un CHW ayuda a otros a entender quiénes somos.

- Hay habilidades en las que todos están de acuerdo que un CHW debe tener, pero ningún CHW debe tenerlas a todas. Las habilidades las elige el empleador y la comunidad.
- El DOH ofrece buen entrenamiento pero no satisface todas las necesidades de los CHW.
 - Nos han invitado para compartir lo que los CHW necesitan para el entrenamiento.
- No solo se trata de educar a los CHW, sino también de educar a los sistemas y a las organizaciones sobre los CHW.
- Se debe ir más allá para entender **Cómo enseñar**, ustedes son los expertos de la sala.
- Haremos recomendaciones: ese es nuestro trabajo.
- Cómo supervisar a los CHW, participar como miembro de un equipo.
- El “kit” de educación explica el papel y el valor de los CHW a diferencia de quienes no lo son.
- Contar las historias exitosas.
- Grandes foros para mostrarles a todos los interesados los resultados positivos del trabajo de los CHW.
- Se ha avanzado en las diferentes redes de todo el estado (dudo a qué se refiere el participante aquí).
- El foro sobre la salud de los migrantes fue un éxito.
- En el sitio web de la HCA se encuentra el Resumen ejecutivo del equipo de trabajo 2015. [Informe completo.](#)

Establecimiento del proceso de equidad sanitaria

Comentarios sobre la conversación en torno a la equidad

- Debemos reconocer que hay comunidades a las que no llegamos en absoluto y que no están representadas aquí. La población que sale de prisión y se reinserta en la sociedad necesita ayuda. También, la población joven que consume opioides.
- Es necesario abordar la salud de un modo integral, no solo una parte de sus vidas.
- Sus opiniones serán valoradas. Necesitamos traer a otras partes interesadas a la mesa, como WorkSource, las escuelas públicas, el trabajo con estudiantes que no van a la universidad.
- La gentrificación no es solo algo que sucedió en el pasado, aún sucede con las viviendas para trabajadores agrícolas migrantes.
- Reconocer a las generaciones anteriores que han hecho este trabajo. Avanzar con todos, no solo con los más blancos y estériles.

Cómo tomamos decisiones

Actividad: Los participantes se reorganizan para que todas las mesas tengan sistemas de salud y CHW.

Preguntas:

- Según su opinión, ¿cuáles son los 3 a 5 aspectos más importantes sobre cómo este grupo tomará las decisiones?
- Tenga en cuenta lo siguiente: ¿Cuál es el punto final de este proceso? El punto final es un conjunto de recomendaciones que, con suerte, realizarán los cambios que desea.
 - Recomendaciones para influir en la legislación
 - Restricciones para los asistentes
 - Cronograma (sesión legislativa)
 - Alcance = Entrenamiento y educación
- Describa las metas y la intención de cómo tomaremos decisiones, no las tácticas que usaremos.

Actividad: Bingo de un solo tema. Gritar “Bingo” cuando una de sus metas tenga 3 estrellas.

Bingo grupal/afirmaciones de intención (prioridad)

1. Toma de decisiones impulsada por un CHW
2. Cronograma y restricciones
3. Todas las voces en la sala

4. Divulgación masiva

Notas de la tabla: Grupo 1

1. Conozca el cronograma para establecer prioridades.
2. Los CHW impulsan el proceso de toma de decisiones.
3. Deseo de incluir la opinión de los CHW que no están en la sala.
 - o Deseo llegar a los CHW y voluntarios locales y compartir nuestro esfuerzo con el equipo de trabajo, obtener su aporte y compartirlo con el equipo de trabajo.
4. DOH y Healthy Gen: mencione explícitamente su rol en este proceso y no en la toma de decisiones. Deberíamos obtener el aporte del DOH y HG, pero no aceptar que estas 2 organizaciones tomen decisiones.
5. Tome decisiones correctas conforme a toda la información.

Grupo 2

1. Participan todos los miembros del equipo de trabajo.
2. Si los CHW impulsan la toma de decisiones.
3. Mantenga el beneficio de la comunidad en el centro de nuestra toma de decisiones.

Grupo 3

1. La experiencia, la equidad, incluye raza, cultura, geografía, zona urbana, zona rural, etc. La equidad debe considerarse primero.
2. Asegúrese de generar espacio para la conversación en torno a la asignación de valor a los aspectos discutidos.
3. Se necesita información contextual. Se necesita saber más sobre lo que ofrecen otros sistemas educativos para los CHW.
4. Queremos información de quienes toman las decisiones. Si no ideamos un plan que la legislatura apruebe, ¿qué harán en su ausencia? Queremos que nuestras decisiones/recomendaciones atraviesen el proceso legislativo.

Grupo 4

1. Necesitamos consultar a las comunidades durante todo el proceso para asegurarnos de reflejar sus necesidades.
2. Valore los entrenamientos previos.
3. Analice el material desde diferentes perspectivas, no solo desde la perspectiva de la asistencia sanitaria.
4. Las decisiones de los CHW son preliminares.
5. Revele cualquier conflicto de intereses.
6. No permita que los detalles demoren la puntualidad del informe.

Grupo 5

1. Lluvia de ideas inicial de principios y valores.
Comuníquese con las comunidades: lleve todas las voces a la sala.
2. Navegue por los subgrupos.
3. Base las decisiones en calidad, equidad y educación.

Grupo 6

1. Voces de los CHW, solo votantes.
2. Cree espacio para el diálogo y definir prioridades.
3. ¿Qué son las ramas legislativas y la viabilidad? Necesitamos escuchar esas voces.
4. Preste atención a quién está presente en la sala.
5. Equidad cultural y geográfica.
6. Divulgación completa y todas las voces en la sala.

Grupo 7

1. Piense de manera inclusiva. Presentamos nuestros pensamientos y vemos el trabajo como una comunidad.
2. Recuerde que somos un pequeño subconjunto de una gran población (todo Washington). Representamos a muchos grupos. Conciencia de uno mismo: todos tenemos prejuicios, tenemos un rol en la toma de decisiones.
3. Los CHW deben ser la voz principal o la votación ponderada, lo que le da más peso al voto del CHW.
4. Priorización de las necesidades identificadas en educación y entrenamiento.
5. Sostenibilidad: adaptable a un plan de estudios más amplio para los CHW.

Grupo 8

1. Agregue valor a la diversidad de poblaciones a las que sirven los CHW.
2. Respete el pasado, se reconoce lo que ya sucedió.
3. Sea inclusivo y reconozca a los Promotores, CHW sin educación formal.
4. Acepte que este es un proceso vivo que sustenta a todo el estado.
5. Este es un proceso vivo. Lleve esta información a la comunidad y permítale ser parte de este proceso.

Táctica:

Impulso por parte de los CHW

- Hacer que un grupo numeroso de CHW vaya a Olympia durante una audiencia
- Asignar tareas a subgrupos de CHW
- Dividir grupos de trabajo (enfoque) por tipo: CHW, sistemas, gobierno, etc. CHW en la mesa
- Votación ponderada
- Ayuntamiento como reunión virtual para proporcionar la información a los CHW que no están en la sala y luego recopilar sus comentarios y llevarlos al equipo de trabajo
- Hacer que todos los CHW se pongan de pie durante la votación manual
- Discusión grupal de los CHW: separada del resto del grupo; elevada, separada (¿las mismas veces primero?)
- Integración de las necesidades del sistema médico para aportar claridad
- Invitar a más CHW al equipo de trabajo en la sala o mediante tecnología (teleconferencia, cámara web, etc.)
- Una forma de marcar la información/comunicaciones más importantes del equipo de trabajo cuando el cronograma es estrecho
- Cuando sea apropiado, crear y proporcionar un borrador de comentarios a los CHW y la revisión de la comunidad
- Ética cuando los CHW hablan primero, salvo que ya esté sucediendo, regirse por dicha ética
- Entrenamiento en defensa de derechos

Cronograma

- ¿Podemos obtener el cronograma?
- Obtener el cronograma y el plazo en que se debe alcanzar la información
- Cronograma de restricciones, materiales enviados con mucha anticipación y así asistir a la reunión preparados para tomar decisiones
- Tiempo en que se toman las decisiones
- Sala de chat en línea para preguntas y respuestas, página de FB/sitio web de whatsapp
- Agenda 2 semanas antes de la reunión del equipo de trabajo para compartir con la comunidad

Divulgación completa

- Identifique a todas las partes a favor o en contra.

- Garantice que todos conozcan las conversaciones que la comunidad está teniendo en las regiones de WA.
- Legislatura 101: cómo se aprueba un proyecto de ley, cabildeo y cómo funciona.
- Resumen ejecutivo.
- El otro proyecto de ley del Senado: ¿qué estamos tratando? Panorama.
- Se adaptará a las necesidades y deseos de cada comunidad/región.
- Trabaje desde el producto final del equipo de trabajo anterior.
- Envíe un correo electrónico al personal del DOH con preguntas antes de la reunión.
- Vista previa de los proyectos de ley.
- Todos prometen pedir la "divulgación completa necesaria" cuando existen preguntas o se necesita información.
- Puntos de conversación para miembros de la comunidad con cronograma.
- Permita que la comunidad o las personas que no pueden asistir respondan por escrito/con un formato consistente.
- Invite a los legisladores y a las partes con poder de toma de decisiones a hablar con el equipo de trabajo.
- Dedique tiempo durante estas reuniones para compartir información básica y antecedentes, incluidas las estructuras de las partes interesadas y del gobierno.
- Aborde las inquietudes y la postura de los opositores.

Todas las voces en la sala

- Haga preguntas a las partes interesadas en nuestra comunidad.
- Identifique los mensajes y el enfoque de divulgación que funcionará con el público o las partes interesadas específicas.
- Hable como un grupo organizado y con una única voz.
- Organice más reuniones comunitarias para recibir opiniones sobre las decisiones recomendadas.
- Realice una encuesta abierta para obtener opiniones con consideraciones de idioma tratadas en torno a decisiones y prioridades.
- Identifique a las partes interesadas.
 - Universidades
 - Escuelas
 - Enfermeros
 - Médicos
 - Trabajadores
 - Defensores
 - Clínicas rurales
 - ARNP (Advanced Registered Nurse Practitioner, enfermero practicante certificado)
 - Legisladores
- Establezca diferentes formas de dar opiniones (p. ej.: voto/opinión anónima)
- Entrada y salida de información en un formato consistente.

Aparcamiento

- ¿Podemos aprender de otros estados?
 - Anne: Lo debatiremos en la 2.^a reunión.
- ¿Quién es la oposición?
- ¿Cuál es la oposición del último equipo de trabajo?
- Deberíamos poner todo eso sobre la mesa.
- ¿Qué decisiones previas se han tomado?
- ¿Por qué estamos atravesando este proceso?
- ¿Cuál es el resultado final en mente más allá del pedido legislativo?

- ¿La oposición es parte de este equipo de trabajo? Si lo es, podemos determinar cuáles fueron los problemas para no repetirlos en 4 años.
 - Realmente no hubo oposición, algunos estaban preocupados, los legisladores tuvieron algunos roces, los enfermeros no se mostraron preocupados y la asociación médica expresó su preocupación.
- Según los comentarios de la gente, el último equipo de trabajo no tenía unidad. Hubo un intento de crear una unidad en torno a la educación y el entrenamiento para que pudiera haber una visión. La intención aquí es tratar de lograr la unidad y abordar algunas de los aspectos que se presentaron.
- ¿Cuáles fueron las inquietudes? ¿Se registraron por escrito? ¿Son detalladas?
- Necesitamos suficiente información para tomar una decisión informada.
- Necesitamos conocer esta conversación y la referencia que hace June Robinson: ¿qué significa esto? Necesitamos respuestas a eso.
- ¿Qué está pasando en torno al entrenamiento?
- Queremos evitar tomar un camino que no funcione.
- No queremos volver a hacer todo esto y tener oposición.
- Los puntos en común estaban mucho más cerca de lo que parecía.
- Si no tomamos una decisión, alguien más lo hará.
- Queremos una copia de estos 2 proyectos de ley.
- ¿Cuál es la diferencia entre el trabajo hecho anteriormente y el que estamos haciendo ahora?
- ¿Cuál es la diferencia entre la última vez y este momento? ¿En qué se diferencia este equipo de trabajo del anterior?
- ¿Quiénes eran los opositores y a qué se oponían?
- ¿Qué está predeterminado?
- Información contextual/histórica: información, debates. Si no somos nosotros, ¿entonces quién?
- ¿Por qué estamos aquí? ¿Cuál es la meta?

VISIONES, METAS Y OBJETIVOS

También guardados como un documento de trabajo por separado (los comentarios del equipo de trabajo están en azul)

Meta (corto plazo): Desarrollar pautas de educación y entrenamiento (para el trabajador de la salud comunitaria en el estado de Washington)

- Apoyar a los CHW del estado de WA en la creación de oportunidades de crecimiento
- Respalda un camino de oportunidades de crecimiento
- Evaluar la educación que está actualmente disponible
- Apoyar
- Agregar “Con el apoyo y el impulso de los CHW en el estado de WA” después de las “pautas”
- Agregar “proporcionado por el equipo de trabajo anterior y las disposiciones legislativas”
- Visión. Agregar: resultados previstos

Meta (largo plazo): Desarrollar pautas de educación y entrenamiento sobre la base del esfuerzo del equipo de trabajo anterior, que proporcionen a los empleadores las especificaciones necesarias para comprender las habilidades que están contratando y proporcionen flexibilidad y agilidad a la capacidad de los CHW para proporcionar apoyo cultural específico enraizado en la comunidad. Esto es especialmente importante porque los CHW trabajan en múltiples sectores, aquellos que se enfocan en la atención individual del paciente, aquellos preocupados por la salud de la población y aquellos enfocados en el desarrollo de la comunidad.

- Agregar empleadores/“organizaciones”
- Incluir competencias básicas nacionales para los CHW
- Incluir entrenamiento para supervisores y preparación organizacional para apoyar a los

CHW

- Agregar “informado por los Regional Health Equity Councils (Consejos Regionales de Equidad en Salud), Association of State and Territorial Health Officials (ASTHO, Asociación de Oficiales de la Salud del Estado y el Territorio), los grupos de expertos nacionales, socios de la salud”
- Agregar “con el respaldo del DOH”
- Tachar “empleados” en la línea 2
- Agregar información contextual
- Tachar todo menos la última frase
- Agregar “flexibilidad para que los empleadores puedan incorporar a los CHW de manera significativa y sostenible”
- Agregar “proceso voluntario que no limite el crecimiento de los CHW o la capacidad de los empleadores para contratar/entrenarlos”

Objetivos de la cláusula del equipo de trabajo de CHW:

1. Desarrollar pautas para garantizar un proceso inclusivo y equitativo para compartir información y tomar decisiones
 - Agregar “culturalmente apropiado”
2. Crear una relación entre los miembros del equipo de trabajo con énfasis en las conexiones entre las partes interesadas
 - ¿Cuáles son las conexiones entre las partes interesadas?
 - ¿Qué tipo de relación mantienen?
 - ¿Qué significa “énfasis en conexiones entre partes interesadas”?
3. Desarrollar pautas prácticas para implementar recomendaciones sobre entrenamiento y educación, entre las que se incluyen lo siguiente:
 - Tachar n.º 3
 - a. Componentes esenciales de lo que debería enseñarse en un entrenamiento básico
 - ¿Los objetivos o metas son definitivos? No. Tenemos la capacidad de cambiar esto como grupo.
 - ¿Qué tipo de relación se supone que estamos creando?
 - Agregar “voluntario”
 - Necesitamos más tiempo para pensar ideas sobre esto.
 - Necesito más tiempo para pensar en esto y escribir ideas.
 - No queda claro qué se entiende por inversión en entrenamiento de las organizaciones clave.
 - ¿Se puede escribir como disposición que el idioma no respeta a la fuerza laboral existente?
 - Meta a corto plazo: desarrollar entrenamiento y pautas para apoyar a los CHW en el estado de WA en la creación de un camino para fomentar las oportunidades.
 -
 - b. Cómo se debe proporcionar el entrenamiento y la educación
 - Agregar “diversos estilos de entrenamiento”
 - c. Inversiones organizacionales clave para entrenar, integrar y retener a los CHW (como la infraestructura organizativa, la formación de los CHW y el respaldo administrativo)
 - No queda claro quién/qué es la organización, no tiene un lenguaje específico.
 - Esta es una gran pregunta para 5 reuniones. Me gustaría verlo mejor articulado con el limitado cronograma que tenemos.
 - Quiero estar seguro de que el entrenamiento y la educación de los CHW es un proceso voluntario.

- La educación y el entrenamiento deben ser flexibles para no poner a los empleadores en una situación que no pueden sostener.
 - ¿Cuál es la información contextual?
 - ¿Cómo llega el equipo de trabajo a este punto?
 - ¿Por qué el entrenamiento es la meta?
 - ¿Es posible mejorar la definición de un CHW?
 - Tenemos que acordar respetar la opinión de todos: adherir a las reglas básicas sobre el respeto.
 - Aclare el significado de esta afirmación: el entrenamiento y la educación de los CHW tiene coherencia. Significa “Incluir diversidad en contenido y entrega”.
-
- Agregue al punto D “entrenamiento que nos permite retirar la fuerza laboral actual y crecer en áreas desatendidas”.
 - Agregue al punto D “Aceptar adoptar las competencias básicas de los CHW para satisfacer las necesidades del estado de WA”.
 - Desarrolle la información de apoyo para que las agencias supervisen a los CHW.
 - Agregue “sobre la base de las habilidades de competencias básicas acordadas”.
 - Agregue n.º 5, análisis DAFO.
 - Agregue n.º 6, metas, objetivos y medidas INTELIGENTES para el éxito.
 - Oportunidades de educación constante.
 - ¿Requisitos para el entrenamiento? ¿Será esto una barrera o tendrá consecuencias?
 - Defina que el entrenamiento actual se mantiene como una guía para el entrenamiento requerido con el requisito de completar x curso adicional durante un periodo para permanecer entrenado como corresponde como CHW.
 - Mantenga el entrenamiento gratuito.
 - Mantenga el formato en línea de los cursos.
 - Adopte cursos externos para entrenamientos adicionales.
 - El sistema actual funciona, solo crear un idioma para adoptarlo como las pautas.
 - Agregue n.º 4: Proporcionar a los empleadores...
 - Agregue n.º 5: Enfoque/necesidad del beneficio comunitario que garantiza la equidad.
 - Asegúrese de que se escuche la voz de la comunidad y que se satisfagan sus necesidades.

PRÓXIMOS PASOS/CONCLUSIÓN

Pedidos para el DOH:

1. Pregunte a la representante Robinson qué quiso decir con su comentario “si este grupo no puede tomar una decisión, la decisión se tomará sin este grupo”.
2. Proporcione un resumen de los proyectos de ley sobre los CHW que se trataron en la última sesión legislativa, pero que no se aprobaron.
3. Resuma los desafíos y la oposición de la audiencia para que el equipo de trabajo pueda acceder fácilmente a ellos
4. Explique cómo se establecieron los equipos de liderazgo y apoyo del equipo de trabajo
5. El equipo de apoyo sintetizará las tácticas que cree este grupo.
6. Para la próxima reunión, el equipo de apoyo enviará actas a los miembros del equipo de trabajo.
7. Para la próxima reunión, se resumirán tácticas para 4 afirmaciones de intenciones.

Próximos pasos compartidos (Anne)

1. El personal del DOH resumirá los comentarios y los enviará antes de la próxima reunión del equipo de trabajo.
2. Todos sus aportes de hoy se capturarán y enviarán a principios de año. La próxima reunión del equipo de trabajo será el 15 de enero de 2019 El grupo desea tener todo el tiempo posible para revisar los materiales antes de la próxima reunión.
3. Conversaciones con la comunidad de CHW: asista a la de su región.
 - a. Sábado en Spokane
 - b. Everett a fin de mes y primera semana de enero
4. Las conversaciones con la comunidad se compartirán en la próxima reunión del equipo de trabajo y se llevarán a la segunda reunión para compartirlas.

Información adicional previa a la 2.ª reunión del equipo de trabajo

1. Documentación/información sobre lo que otros estados están haciendo en relación con la educación y el entrenamiento.