

## INTRODUCCIÓN

### **Nuestra definición y suposiciones subyacentes de nuestro marco conceptual para la competencia cultural**

Reconocemos que hay múltiples definiciones de la competencia cultural, al igual que la consideración constante de si es o no la "competencia cultural" una frase apropiada para la complejidad de conocimiento subyacente, filosofías, políticas, y prácticas. Con eso en mente, ofrecemos una definición en funcionamiento que informó el diseño de esta herramienta.

### **Nuestra definición en funcionamiento**

La competencia cultural es más que solo "expresar sensibilidad o preocupación" por individuos de todas culturas (sensibilidad cultural). Una organización culturalmente competente es una que esta diseñada para llenar efectivamente las necesidades de individuos con antecedentes culturales diversos y experiencias. Involucra entender no solo la opresión de la sociedad a la que se enfrentan varios grupos de personas, sino también respetar la fuerzas y valores inherentes en diferentes comunidades. Este entendimiento entonces debe reflejarse en los servicios programados, personal, filosofías y políticas.

### **Nuestra Suposiciones**

Hay tres suposiciones subyacentes que informan esta estructura y el propósito de esta herramienta.:

- lograr la "competencia cultural" es un proceso de desarrollo a ambos niveles individuales y organizacionales;
- con apoyo apropiado, individuos y organizaciones pueden aumentar su conciencia cultural, conocimiento y habilidades sobre el transcurso del tiempo, y
- hay una riqueza de fortalezas culturales que existen dentro de organizaciones y/o redes de profesionales; el trabajo de aumentar la capacidad es construir, aumentar y fortalecer aquellas prácticas.

Adicionalmente, reconocemos que el uso de las palabras como "diversidad cultural" tratan sobre temas de racismo, sexismo, y distinción de clases. Esta evaluación reconoce que lo cultural no es neutral y que a grupos culturales diferentes se les asigna estatus y poder diferencial.

## LA HERRAMIENTA Y SU PROPÓSITO

## Esta herramienta y su propósito

Esta herramienta está organizada en áreas que cuando se analizan en su conjunto hablan de la disponibilidad de una organización para abarcar la aplicación de prácticas que aumentan (o mantienen) su habilidad de proveer servicios efectivos y apoyos, y participan en acciones que son "culturalmente competentes."

La meta final de aumentar la competencia cultural es tener organizaciones más efectivas y sostenibles en cuando a servicios de VD y para que alcancen mejor y sirvan a las necesidades de diversas comunidades.

Esta herramienta explora elementos que son comunes a varias definiciones de la competencia cultural. Sin embargo, reconocemos que esa herramienta no puede captar completamente o representar la completa complejidad, diversidad e influencia de la cultura.

Con estas limitaciones en mente, creemos que los resultados de la autoevaluación organizativa van a:

- Profundizar entendimientos del modo en el que la práctica de competencia cultural se está entrelazando por su organización.
- Proporcionar una visión de su organización en cuanto a dónde está ahora en el continuo de desarrollo, el cual no tiene un punto final.
- Ayudar a su organización a entender sus fortalezas, al igual que identificar áreas que podrían beneficiarse de

Autoevaluación organizativa de competencia cultural (Por sus siglas en inglés CCOS) v2.4

### Información general

\* 1. Su organización:

Por favor, dé el nombre completo de su organización:

2. ¿Cuánto tiempo hace que trabaja o es voluntario en esta organización?

Menos de 1 año

1 a 3 años

4 a 6 años

7 a 9 años

10 a 20 años

Más de 20 años

3. Mi papel actual en la organización es:

Otro (por favor especifique)

4. ¿Por cuánto tiempo ha estado en este papel?

Menos de 1 año

1 a 3 años

4 a 6 años

7 a 9 años

10 a 20 años

Más

de 20 años

5. Elija el término que mejor describe la función/actividades PRINCIPALES DE SU ORGANIZACION.

Nota: varias organizaciones hacen más o todas de unas de estas, por favor indique cuál es la actividad principal de su organización.

Servicios Directos

Intermediario

O Abogacía/Política Pública

Creando Capacidad/Entrenamiento

Otro (por favor especifique)

Autoevaluación organizativa de competencia cultural (Por sus siglas en inglés CCOS) v2.4

Terminología

**Dependiendo del enfoque principal de su organización, usted puede referirse a aquellos con quienes trabaja y en nombre de ellos de forma diferente.**

**En esta herramienta usamos los términos CLIENTES/SOCIOS para reflejar a aquellos con quién trabaja/o por quién trabaja.**

Autoevaluación organizativa de competencia cultural (Por sus siglas en inglés CCOS) v2.4

CULTURA Y COMPROMISO ORGANIZATIVO

6. Basándose en su experiencia, por favor indique si lo siguiente está en lugar en su organización.

Mi organización:

	No	Si	No se puede medir
1. Tiene una declaración de visión y/o misión que refleja un compromiso de dar servicio a clientes/socios de diferente antecedente cultural	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Basándose en su experiencia, por favor indique el grado que las siguientes políticas y procedimientos están presentes en su organización.

Mi organización:

	Escrito, pero casi no se sigue	En general se sigue, pero no escrito	Escrito, generalmente se sigue	Escrito y se sigue con poca o ninguna excepción	No se puede medir
Tiene políticas y procedimientos que reflejan un compromiso a proporcionar servicios a clientes/familias de diferentes antecedentes culturales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiene políticas personales que reflejan un compromiso a valorar la diversidad del personal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiene políticas contra la discriminación y acoso.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiene políticas y procedimiento de reclutamiento que apoyan un personal diverso con competencia cultural y lingüística.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiene políticas y procedimientos de entrevistas que apoyan el crecimiento de un personal diverso con competencia cultural y lingüística.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiene políticas y procedimientos de contratación que apoyan la creación de un personal diverso con competencia cultural y lingüística.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiene políticas y procedimientos de desarrollo profesional que apoyan el aumento de capacitación de un personal diverso con competencia cultural y lingüística.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



