Informe del Resumen de la Auto-Evaluación Organizativa de Respuesta Cultural

CROS Cultural Responsiveness Organizational Self Assessment

Reconocimiento

Esta plantilla de informe de resumen y otros documentos, la guía de facilitación de la auto evaluación de respuesta cultural (CROS Toolkit) fue producida con el apoyo generoso de la Blue Shield Foundation de California, Blue Shield Against Violence (Blue Shield contra la violencia).

jdcPartnerships, en colaboración con RDP Consulting, dirigió el desarrollo de esta herramienta. Nos gustaría expresar nuestro profundo agradecimiento a los muchos individuos y organizaciones, que prestaron sus conocimientos e ideas durante el proceso de diseño del CROS Toolkit (las herramientas de CROS). Su generosidad de espíritu y consideración impulsó nuestro propio pensamiento y contribuyó enormemente a este trabajo.

En particular, agradecemos a las siguientes organizaciones y personas que jugaron un papel importante en el diseño y pilotaje de las herramientas de CROS. También queremos expresar un agradecimiento especial a la directora del programa Blue Shield Against Violence, Lucía Corral Peña, por su estímulo constante y visión para apoyar este trabajo.

Diseño y pilotaje de CROS

- **Ana Pérez, Sujata Warrier y Oliver Williams, crítica y comentarios sobre dimensiones de CROS y diseño.**
- **Mujeres Unidas y Activas - San Francisco, CA, sitio piloto**
- **Refugio para mujeres asiáticas - San Francisco, CA, sitio piloto**
- **Consejo intertribal de California, Inc. - Sacramento, CA, sitio piloto**
- **Sandy Juárez Carretero, traducción al español**

[1] **SPR Asociados de investigación en políticas sociales - Oakland, CA, fiabilidad y prueba de validez de CROS**

Informe del resumen de CROS y guía de facilitación

- **W.O.M.A.N. Inc. (mujeres organizadas para hacer el abuso inexistente) - San Francisco, CA, sitio piloto**
- **El centro de relaciones libres de violencia - Placerville, CA, sitio piloto**
- **La Coalición para la armonía de la familia - Oxnard, CA, sitio piloto**
- **Met-o-graphy - San Francisco, CA, diseño y formato del informe.**

Tabla de contenido

Sobre CROS **4**

Resultados detallados: Cultura y compromiso organizativo Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: Cultura y compromiso organizativo Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: Cultura y compromiso organizativo Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: COMPROMISO DE LIDERAZGO Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: COMPROMISO DE LIDERAZGO Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: PRÁCTICAS DE PERSONAL[1] Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: PRÁCTICAS DE PERSONAL[1] Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: ANÁLISIS CRÍTICO Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: ANÁLISIS CRÍTICO Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: RESULTADOS E IMPACTO Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: RESULTADOS E IMPACTO Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: DESARROLLO DE CAPACIDADES COMO SOCIO DE LA COMUNIDAD Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: DESARROLLO DE CAPACIDADES Error! Bookmark not defined.

COMO SOCIO DE LA COMUNIDAD Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: PARTICIPACIÓN DE LOS INTERESADOS Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: PARTICIPACIÓN DE LOS INTERESADOS Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: EVALUACIÓN / APRENDIZAJE CONTINUO Error! Bookmark not defined.

Resultados detallados: EVALUACIÓN / APRENDIZAJE CONTINUO Error! Bookmark not defined.

Sobre CROS

La autoevaluación organizativa de respuesta cultural y su propósito

La autoevaluación organizativa de respuesta cultural (CROS) está organizada en áreas que cuando se analizan en conjunto hablan sobre la disposición de una organización para abordar la aplicación de las prácticas que aumentan (o mantienen) su capacidad para proporcionar servicios eficaces y ayudas, y participar en una acción "culturalmente sensible." Los objetivos finales de aumentar la respuesta cultural son tener organizaciones más eficaces y sostenibles que proporcionan servicios contra la violencia doméstica (DV) que llegan y satisfacen las necesidades de una comunidad diversa.

CROS explora elementos comunes a muchas diversas definiciones de respuesta cultural. No pretende capturar completamente o representar la completa complejidad, diversidad e influencia de la cultura. Sin embargo, creemos que los resultados de la autoevaluación organizativa serán:

- **Profundizar los conocimientos en cuanto a la forma en que se incorporan las prácticas culturalmente competentes en su organización.**
- **Proporcionar una vista rápida de su organización con respecto a dónde está ahora en un continuo desarrollo de la respuesta cultural, para el que no existe ningún punto final.**

  Ayudar a su organización a entender, con respecto a la respuesta cultural, sus puntos fuertes, así como identificar las áreas que tal vez puedan recibir atención y mejora.

DEFINICIÓN DE TRABAJO Y SUPUESTOS DE NUESTRO MARCO CONCEPTUAL PARA LA respuesta CULTURAL

Reconocemos que existen múltiples definiciones de la respuesta cultural, así como una continua consideración de si "respuesta cultural" es una manera apropiada de denominar la complejidad de conocimientos, filosofías, políticas y prácticas subyacentes. Con esto en mente, ofrecemos una definición de trabajo

Nuestra definición de trabajo
Respuesta cultural es más que "expresar sensibilidad o preocupación" por personas de todas las culturas (sensibilidad cultural). Una organización con respuesta cultural es una diseñada para satisfacer con eficacia las necesidades de las personas de diversos orígenes y experiencias culturales.
Se trata deentender las opresiones sociales que enfrentan diversos grupos de personas , pero respetando también las fortalezas y cualidades de las distintas comunidades. Esta comprensión debe reflejarse en servicios de programa, personal, filosofías y políticas.

Nuestras suposiciones
Tres supuestos subyacentes informan la estructura y el propósito de esta herramienta:

1. **Lograr la "respuesta cultural" es un proceso de desarrollo tanto a nivel individual como a nivel organizativo;**
2. **Con el apoyo apropiado, los individuos y organizaciones pueden mejorar su conciencia cultural, conocimientos y habilidades con el tiempo, y**
3. **Hay una gran cantidad de fortalezas culturales que existen dentro de organizaciones o redes de profesionales; el trabajo de fortalecimiento de la capacidad es alentar, aumentar y fortalecer tales prácticas.**

Además, reconocemos que al usar palabras como "diversidad cultural" se tocan temas como el racismo, sexismo y clasicismo y esa "cultura" no es neutral. Se atribuyen a distintos grupos culturales un poder y estatus diferencial.

¿QUIÉNES DAN SU OPINIÓN DESDE NUESTRA ORGANIZACIÓN?

CROS no incluye información de identificación de los participantes individuales. Esto es intencional, ya que los resultados son para ayudar a una organización a entender cómo, en su conjunto, se ve a sí misma. Los gráficos a continuación proporcionan información sobre quiénes desde su organización completa la evaluación descrita por papel y cargo. Esto es útil en la comprensión de los resultados porque probablemente diferentes papeles o funciones tienen diferentes tipos de información, la profundidad y la amplitud del contexto y de hecho pueden tener diferentes tipos de relaciones. Con respecto al cargo o posición, la duración de la estancia o relación con la organización influye en las perspectivas. Aunque las organizaciones difieren en tamaño, edad y en dotación de personal, la composición general de los encuestados (y, por tanto, las perspectivas que se incluyen o que faltan) puede ser importante y debe tenerse en cuenta al revisar este resumen.

NÚMERO TOTAL DE ENCUESTADOS	#
CARGO DEL ENCUESTADO	**%DE ENCUESTADOS**
Menos de 1 año	%
1 a 3 años	%
4 a 6 años	%
7 a 9 años	%
10 a 20 años	%
20 o más años	%
Falta	%
PAPEL DEL ENCUESTADO	**% DE ENCUESTADOS**
Personal	%
Junta directiva	%
Voluntario	%
Otro	%
Falta	%

¿QUE REPRESENTAN LAS CALIFICACIONES PROMEDIO?

El continuo usado para resumir y organizar los resultados son paralelos a las opciones de respuesta utilizadas en CROS, posicionando las calificaciones promedio a lo largo de un continuo de*prácticas, políticas y atributos, experiencias o resultados,* que aún no están en lugar para aquellos que las están sosteniendo.

***Por ejemplo:* preguntas acerca de las políticas organizativas que utilizaron opciones de respuesta en la fila superior "Política" de la serie continua.**

Preguntas sobre la participación de los interesados utilizaron opciones de respuesta en la segunda fila "Práctica", y preguntas sobre los resultados de clientes y personal reflejan los de la tercera fila "Atributo, experiencia o resultado".

En este resumen, usamos cinco categorías de cinco colores de la serie continua.

	No se aplica todavia (1.0-1.9)	Emergiendo (2.0-2.9)	Ganando Impulso (3.0-3.9)	Bien establecido (4.0-4.5)	En sostenimiento (4.5-5.0)
Políticas y procediminetos	No existe.	Está por escrito pero no se sigue.	No está por escrito, pero se sigue por lo general.	Está por escrito y se sigue por lo general.	Está por escrito y se sigue con pocas excepciones.
Prácticas	No se aplica.	Hay oportunidades y casi nunca se aplica.	Hay oportunidaes y algunas veces se aplica.	Se aplica la mayor parte del tiempo cuando la oportunidad se presenta.	Se aplica casi siempre cuando la oportunidad se presenta.
Aributos, experiencias y resultados	No es cierto para la población objetivo.	Es cierto para menos de la mitad de la población objetivo.	Es cierto para aproximadamente la mitad de la población objetivo.	Es cierto para más de la mitad de la población objetivo.	Es cierto para todos o casi todos de la población objetivo.