

# OFICINA DE EQUIDAD

CONDADO DE SONOMA

---

## Oficina de Equidad del Condado de Sonoma Kit de Herramientas de Participación Comunitaria

**County of Sonoma Office of Equity  
Community Engagement Toolkit**

<https://sonomacounty.ca.gov/administrative-support-and-fiscal-services/office-of-equity/oficina-de-equidad>

20 de mayo de 2024

Elaborado para:

**Oficina de Equidad del  
Condado de Sonoma**

Elaborado por:

**Equity First Consulting**

# ÍNDICE

<b>Hallazgos Clave</b>	<b>3</b>
<b>Acerca de la Oficina de Equidad</b>	<b>4</b>
<b>Acerca del Kit de Herramientas</b>	<b>4</b>
<b>Utilizando este Kit de Herramientas</b>	<b>5</b>
<b>Definiendo la Participación Comunitaria Culturalmente Receptiva</b>	<b>6</b>
Centrando comunidades de los márgenes	6
El Espectro de la Participación Comunitaria	7
<b>Avanzando hacia la Participación Comunitaria Culturalmente Receptiva</b>	<b>8</b>
Cambio de Cultura Organizacional	8
Pasar de las Relaciones Transaccionales a las Recíprocas	9
Pasar del Salvacionismo a la Redistribución de Poder	9
<b>Construyendo Mecanismos de Rendición de Cuentas</b>	<b>11</b>
Recibir Retroalimentación	11
Asumir la Responsabilidad	11
Comprometerse al Cambio de Sistemas	11
Responsabilidad de los sistemas	12
Planificación	12
Implementación	12
Reflexión y Revisión	12
<b>Poner en Práctica la Participación Culturalmente Receptiva</b>	<b>13</b>
Diseñar hasta los Márgenes	14
Priorizar las Relaciones Recíprocas	15
Involucrarse a Cada Paso	17
Ser Responsable	20
<b>Destacando: Modelo de Participación de Líderes Comunitarios</b>	<b>22</b>
<b>Métodos de Aplicación</b>	<b>24</b>
<b>References</b>	<b>26</b>

# HALLAZGOS CLAVE

Un marco culturalmente receptivo para la participación comunitaria es aquel que “afirma el valor y preserva la dignidad de individuos, familias y comunidades” (NAMI California, 2020) al responder a las necesidades, sabiduría y formas de ser y saber de los miembros de la comunidad que son marginalizados por los procesos de participación tradicionales.

Dos cambios fundamentales en la cultura organizacional son necesarios para la participación comunitaria culturalmente receptiva:

- *Pasar de las Relaciones Transaccionales a las Recíprocas*
- *Pasar del Salvacionismo a la Redistribución de Poder*

La rendición de cuentas es esencial para el trabajo de participación comunitaria, que parece sistemáticamente:

- 1** | *Reconocer la responsabilidad que asume la institución cuando inicia un proceso de participación*
- 2** | *Crear la capacidad para recibir retroalimentación sobre el impacto de ese proceso y qué cambios la gente quiere ver.*
- 3** | *Comprometerse a cambiar las estructuras y sistemas para incorporar y responder transparentemente a la retroalimentación de las comunidades más afectadas por los sistemas.*

## **Honrando a nuestros Líderes Comunitarios**

Co-creando las condiciones para una participación culturalmente receptiva con líderes comunitarios.

Crear estos cambios en la cultura organizacional requiere de responsabilidad y poner en práctica principios clave para la participación comunitaria. Estos principios incluyen:

- *Diseño hasta los Márgenes*
- *Priorizar Reciprocidad*
- *Participar a cada Paso*
- *Rendir Cuentas*

Este kit de herramientas provee (1) ejemplos (“prácticas”) de cómo luciría la aplicación de estos principios, tanto en formas de promover la sanación como en formas en las que se crean daño, (2) preguntas de reflexión para apoyar a grupos y liderazgo en la puesta en práctica de estos principios, (3) un marco de rendición de cuentas y (4) recursos para implementación.

# ACERCA DE LA OFICINA DE EQUIDAD

---

En el verano del 2022, la Junta de Supervisores del Condado de Sonoma creó la Oficina de Equidad, dando un paso significativo para reconocer el poderoso papel del Condado en derrocar la desigualdad racial en las comunidades locales. Desde entonces, la Oficina de Equidad ha pasado por un proceso de planificación estratégica y ha participado de manera continua con los jefes de departamento y personal de todo el Condado para promover el trabajo de equidad. El trabajo de la Oficina de Equidad ha sido meramente interno. Sin embargo, ha sido alineado con el Pilar de Equidad Racial y Justicia Social del Condado (Meta 4: Objetivo 1) para involucrar a miembros de la comunidad y grupos interesados para el desarrollo de prioridades y para el avance en equidad racial, la Junta de Supervisores del Condado invirtió fondos de la Ley del Plan de Rescate Estadounidense para desarrollar un Plan de Participación Comunitaria para proveer claridad en las expectativas y responsabilidades, así como también en orientación sobre las mejores prácticas en los esfuerzos de participación comunitaria del Condado.

# ACERCA DEL KIT DE HERRAMIENTAS

---

La Oficina de Equidad del Condado de Sonoma y la Oficina del Administrador del Condado encargaron a Equity First Consulting desarrollar e implementar un proceso de participación comunitaria impulsado por la equidad para desarrollar un Plan de Participación Comunitaria, informado por el aporte de los líderes y personal del Condado, y la comunidad para proporcionar orientación y las mejores prácticas para participar de manera culturalmente receptiva entre los departamentos del Condado y los miembros de la comunidad y derribar barreras para una participación significativa en el Condado de Sonoma.

Este kit de herramientas, guiado por el marco de Espectro de Participación Comunitaria hacia la Apropiación (“Espectro”) de Rosa Gonzáles, ofrece cambios en la cultura organizacional y un marco de rendición de cuentas para apoyar la creación de sistemas organizacionales necesarios para llevar a cabo una participación comunitaria culturalmente receptiva. Informado por el desarrollo del Plan de Participación Comunitaria del Condado de Sonoma, y refinado a través del proceso de implementación de Líderes de la Comunidad (CBLs por sus siglas en inglés), este kit de herramientas está diseñado para que las municipalidades, agencias, y departamentos pongan en práctica la capacidad de respuesta cultural y la equidad dentro de los sistemas organizacionales al involucrarse con la comunidad.

<sup>1</sup> Nota del lenguaje: El Condado de Sonoma y Condado de Sonoma: a través de este kit de herramientas, los términos Condado de Sonoma y el Condado de Sonoma (con C mayúscula) se refieren al gobierno del condado (incluyendo electos y personal). Condado de Sonoma y el condado (con C minúscula) se refieren al grupo más amplio de gente que vive dentro de los límites del condado y la tierra en la que viven.

Los hallazgos del desarrollo del Plan de participación Comunitaria para el Condado de Sonoma incluyeron que el personal compartió que sus experiencias con la participación comunitaria liderada por el Condado fue principalmente de divulgación (transmitiendo información a los miembros de la comunidad), y que no siempre había una comprensión clara de la diferencia entre ésta y una participación bidireccional significativa. Los hallazgos adicionales destacaron que algunos miembros del personal pueden no saber que se necesitan diferentes formas de participación y carecen de claridad, orientación, recursos, políticas, y procedimientos para aprender cómo dirigir una participación más activa y auténtica.

Si bien este kit de herramientas no puede abordar todas las necesidades de apoyo señaladas por el personal del Condado en el Plan de Participación Comunitaria, éste pretende crear una base a partir de la cual los departamentos puedan construir un lenguaje compartido en todo el Condado sobre cómo diseñar un proceso de participación equitativo, culturalmente receptivo y bidireccional.

## UTILIZANDO ESTE KIT DE HERRAMIENTAS

Este kit de herramientas está destinado a proveer un marco sobre cómo abordar la participación culturalmente receptiva de manera que se impulse a una organización a lo largo del Espectro de Participación hacia la “apropiación comunitaria.” Los recursos proveídos apoyan las siguientes dos metas:

- 1 | ***Apoyar cambios estructurales en cómo las organizaciones piensan acerca de la participación comunitaria y cómo la abordan.***
- 2 | ***Crear claridad sobre el papel que desempeñan las organizaciones en el aumento de la participación democrática.***

Este kit de herramientas es una guía de referencias para las organizaciones que están listas para dedicar el tiempo, trabajo, y recursos necesarios para crear el sistema interno que les ayude a avanzar a través del Espectro de Participación. Para facilitar esto, el kit de herramientas ofrece:

- *Descripción general de la terminología y los marcos generales para guiar la participación de la comunidad.*
- *Orientación para avanzar hacia la participación culturalmente receptiva.*
- *Mecanismo de rendición de cuentas para apoyar la creación de cambios sistémicos*
- *Principios y prácticas para operacionalizar una participación culturalmente receptiva para aumentar la sanación y reducir el daño*
- *Destacar: la co-creación de condiciones para la participación culturalmente receptiva con líderes comunitarios*
- *Uso intencional de métodos de participación*

# DEFINIENDO LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA CULTURALMENTE RECEPTIVA

La **Participación Comunitaria** es definida por la Oficina de Equidad del Condado de Sonoma y Equity First Consulting como un proceso **bidireccional** (en ambas direcciones) por el cual una organización puede aprender de las comunidades locales sobre sus necesidades y visiones, y ofrecer espacios de diseño significativo, programas, recursos, servicios, y flujo de información. Un marco **culturalmente receptivo**<sup>2</sup> para la participación comunitaria es aquel que “afirma el valor y preserva la dignidad de individuos, familias y comunidades” (NAMI California, 2020) por ser receptivo a las necesidades, sabiduría, formas de ser y saber de los miembros de la comunidad que son excluidos por los procesos de participación tradicionales.



## CENTRANDO COMUNIDADES DE LOS MÁRGENES

La participación comunitaria culturalmente receptiva requiere la aplicación de un marco de diseño hasta los márgenes. Este marco se enfoca en las experiencias que los individuos son propensos a tener cuando interactúan con los sistemas. Estas experiencias difieren para personas de diferentes orígenes, simplemente por que los sistemas en sí fueron diseñados con las experiencias, formas culturales, necesidades, y sabiduría de un pequeño subconjunto de nuestra comunidad más amplia (la gente en el centro del diseño del sistema) en mente y sin incorporar las experiencias, formas, necesidades, o sabiduría de las comunidades en los márgenes.

La raza es el factor más importante en determinar si un individuo tiene un acceso significativo estable a la salud, riqueza, y sobre todo, bienestar a lo largo de su vida, y cuando los individuos viven en la intersección de identidades adicionales

<sup>2</sup> Cultural responsiveness as a concept is fundamentally different from the frequently used term, cultural competence. We do not recommend using the words (or, more to the point, the concept) cultural competence, as it implies that expertise on another culture is something one can fully “achieve.” In reality, because cultures shift over time and the people within them are themselves quite diverse, this process must be iterative and ongoing.



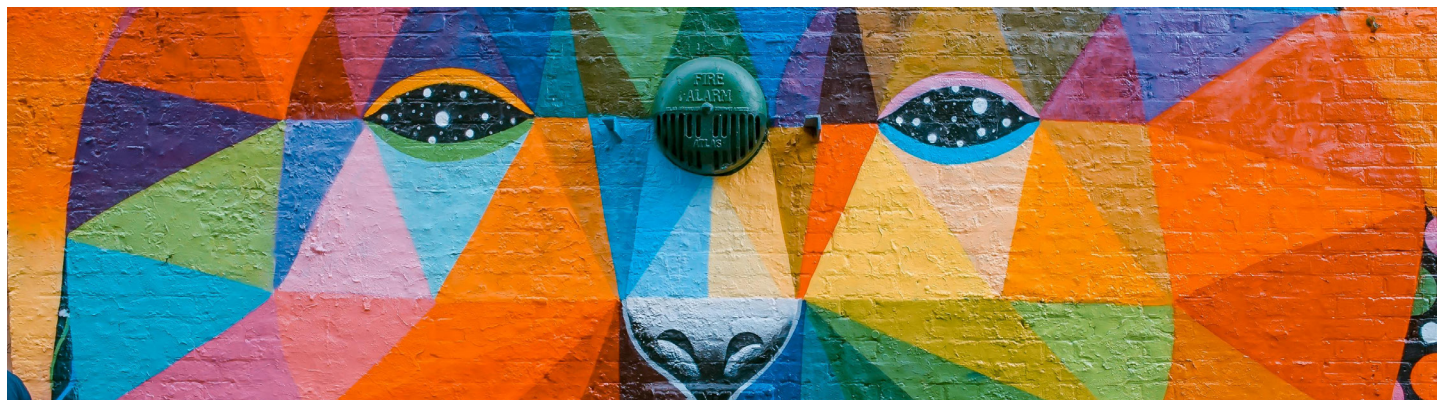
en los márgenes debido a desigualdades sistemáticas, ellos experimentarán un daño agravado. Forjada por la jurista Kimberlé Crenshaw en 1989, la interseccionalidad es definida como “la forma compleja y acumulativa en que los efectos de diferentes formas de discriminación (como racismo, el sexismo y el clasismo) se combinan, se superponen, se cruzan o se intersectan– especialmente en las experiencias de personas o grupos marginalizados” (Intersectionality, 2024). Centrar a los miembros de la comunidad que viven en la intersección de múltiples marcadores de identidad que quedan fuera de la lente tradicional del diseño del sistema es fundamental en la participación comunitaria.

## EL ESPECTRO DE LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

El objetivo de la participación comunitaria culturalmente receptiva debería ser un movimiento a lo largo del Espectro hacia la apropiación comunitaria. El Espectro traza un camino para fortalecer y transformar las democracias locales a través de la participación profunda, particularmente de comunidades comúnmente excluidas por los procesos y el poder democrático, y para evaluar y transformar los esfuerzos de participación comunitaria para que promuevan soluciones impulsadas por la comunidad.



Fuente: Espectro de Participación Comunitaria hacia la Apropiación (“Espectro”) por Rosa González, Facilitando Poder



# AVANZANDO HACIA LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA CULTURALMENTE RECEPTIVA

Un número creciente de agencias, organizaciones, y gobiernos están reconociendo la importancia de involucrar a los miembros de la comunidad en el proceso de crear políticas, programas, y asignación de recursos. Sin embargo, a algunos les resulta desafiante hacerlo de una manera bidireccional y recíproca.

En respuesta a estos desafíos, las organizaciones pueden aplicar un enfoque culturalmente receptivo en los esfuerzos de participación comunitaria. Esto requiere mantener una visión de largo plazo en la construcción de relaciones y un deseo genuino de fortalecer las democracias locales a través de una participación profunda de comunidades que son a menudo excluidas de la toma de decisiones.

## CAMBIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Los cambios en la cultura organizacional necesarios para realizar este trabajo comienzan cuando su organización hace una pausa para asegurarse que los sistemas y procesos están alineados con un profundo “por qué” que impulsa sus esfuerzos de participación comunitaria. Esto significa reflexionar sobre **ideologías** (actitudes, creencias, suposiciones, valores, y perspectivas) que apoyan su cultura organizacional y cómo sus sistemas están diseñados, lo que incluye hasta qué punto una organización prioriza una participación significativa. Este kit de herramientas se ocupa principalmente de cambiar la forma en que se **sistematizan** las ideologías.

Una participación comunitaria auténtica sólo se integrará en una organización si su liderazgo apoya y dedica tiempo y los recursos necesarios para poner en práctica cambios sistémicos. Los cambios en los sistemas son necesarios para reorientar políticas, programas, presupuestos, y procesos de modo que la participación sea integrada a través de todas las áreas en una organización.

Las prácticas tradicionales de participación han a menudo resultado en prácticas performativas de participación comunitaria en las que una organización no establece procesos y sistemas que respaldan la construcción de relaciones culturalmente receptivas a largo plazo. La participación performativa crea daño y erosiona la confianza, es por eso que las organizaciones deben examinar cómo están establecidos sus sistemas, y la ideología que apoya a estos sistemas, con el fin de rediseñar sistemas que ponen en práctica la construcción de relaciones y redistribución de poder por todo el proceso de participación, y a la larga, todos los puntos de contacto con la comunidad.

Por ejemplo, las narrativas dominantes sobre quién debería tomar decisiones para quién ha estado integrado en nuestros sistemas y estructuras de participación actuales desde el inicio. La creencia de que la experiencia profesional es más valiosa que la experiencia vivida se aplica cuando las empresas atendidas por personal con



títulos avanzados reciben grandes contratos, pero se espera que los miembros de la comunidad compartan su sabiduría a través de procesos de participación de forma gratuita. Este tipo de participación es dañino de muchas maneras: Es extractivo, en que literalmente extrae sabiduría, tiempo, y trabajo emocional de miembros de la comunidad quienes no reciben nada a cambio; y esto erosiona aún más la confianza.

## **PASAR DE LAS RELACIONES TRANSACCIONALES A LAS RECÍPROCAS**

A menudo se asume que la participación comunitaria es una interacción unidireccional única. Pero a esto se le llama mercadotecnia y comunicaciones, y cuando es sustituido por participación comunitaria, este resulta en interacciones transaccionales con la comunidad. La participación comunitaria auténtica es crear sistemas, políticas, y procesos que centren la creación de relaciones a largo plazo, para que el aprendizaje bidireccional (de ambas direcciones) entre las organizaciones y las comunidades más afectadas pueda ocurrir e informen el resultado final. En lugar de limitar la participación a un “proceso de participación” independiente, las organizaciones pueden invertir en mantener relaciones continuas durante todo el año, tener procesos para mantener las relaciones cuando el personal se marcha, y generar un impacto positivo en la comunidad a través de su trabajo.



## **PASAR DEL SALVACIONISMO A LA REDISTRIBUCIÓN DE PODER**

Las prácticas de participación comunitaria usualmente caen en la etapa de “ignorar” o “informar” en el Espectro de Participación Comunitaria. Los esfuerzos de participación performativa que extraen la información, la cual es luego considerada menos importante que los consejos de los llamados expertos quienes se supone saben más que los propios miembros de la comunidad, esto es manifestación de salvacionismo.

Las organizaciones que buscan lograr la participación comunitaria genuina deben de esforzarse por avanzar hacia la **apropiación comunitaria** en el espectro. De acuerdo con González (2021), este enfoque reconoce la importancia vital de poner en práctica una mayor “participación democrática y la toma de decisiones impulsadas por la comunidad para cerrar la brecha entre la comunidad y la gobernanza”. Esto es particularmente necesario

cuando las organizaciones buscan abordar las inequidades. La ideología “nada de nosotros, sin nosotros”, que se originó en Europa del Este en una conferencia internacional de derechos de las personas con discapacidades y que después fue invocada por Michael Masutha y William Rowland en el movimiento sudafricano por los derechos de las personas con discapacidad en la década de los 1990 (Charlton, 2000), debe mantenerse en primer plano en cada paso, lo que significa que las organizaciones sirviendo a la comunidad en los márgenes no pueden diseñar ningún programa, política, o estructura sin genuinamente involucrar a estas comunidades y codiseñar con ellos.

### **Ejemplos de ideologías dañinas**

- *“Expertos” (según determinado por credenciales, títulos, escolaridad, capacitación en políticas, experiencia laboral, etc) deberían orientar la toma de decisiones a nombre de los miembros de la comunidad.*
- *Definir formas “aceptables” de participación como involucrarse en el proceso de participación que usted estructura y lleva a cabo, cuando en realidad, las comunidades pueden involucrarse en cualquier tema en de la forma que ellos elijan (es decir, protestas, mítines, cartas al editor, insatisfacción pública en eventos de la participación sobre la propia participación, etc) que son tan válidas como (y a menudo más auténticas) formas de aporte y que deben ser integradas en los resultados finales.*
- *Combinar “participación comunitaria” con informar a la comunidad acerca de lo que el gobierno está haciendo o ha hecho hasta ahora.*
- *Medir el “éxito” solo por el número de personas a las que les entregamos folletos, o el número de personas inscritas en la lista del boletín informativo, o la nómina de un evento.*
- *Extraer “datos” en forma de documentar experiencias vividas a menudo traumáticas, sin reciprocidad o responsabilidad para continuar el proceso, y luego descontextualizar estas historias para solicitar fondos.*

Como equipo y con liderazgo, analice cómo las ideologías dañinas pueden aparecer en los sistemas y la cultura organizacional y cómo los procesos de participación comunitaria son diseñados, implementados y evaluados:

- 1 **¿Qué ideología(s) refleja en sus sistemas actualmente? Por ejemplo, pedirle a su personal que lleven a cabo una participación comunitaria significativa sin proveerles los fondos adecuados para eso.**
- 2 **¿Cómo puede ayudar a cambiar su sistema organizacional para que genuinamente refleje los principios de una participación comunitaria culturalmente receptiva? Por ejemplo, invertir en un puesto de personal de tiempo completo cuya ocupación incluya la construcción de relaciones.**
- 3 **¿Cómo se puede involucrar a las comunidades más afectadas por el daño sistémico para aprender si estos cambios organizacionales están teniendo un impacto positivo o no? Por ejemplo, preguntar a los miembros de la comunidad cómo ha cambiado su experiencia de participación con el tiempo, y a la vez, observar cómo, como organización está respondiendo a esa retroalimentación (o a la falta de, que también es una forma de retroalimentación).**

# CONSTRUYENDO MECANISMOS DE RENDICIÓN DE CUENTAS

En esencia, responsabilidad organizacional significa hacerse responsable por las acciones de la organización cuando ésta causa daño, y cambiar su sistema y estructura para crear condiciones para la sanación y reparación (como sea definido y orientado por la comunidad dañada). Esto requiere (1) **recibir retroalimentación**, (2) **asumir la responsabilidad**, (3) **comprometerse a cambiar estructuras y sistemas** para incorporar y responder de manera transparente a la retroalimentación de comunidades más afectadas por los sistemas.

## *Recibir Retroalimentación*

La retroalimentación es un componente esencial en todos los procesos de diseño de sistemas porque sin éste no hay manera de saber si el trabajo en el que se está invirtiendo resulta en impacto positivo en la vida de las personas. Los programas, políticas y procesos de mayor impacto serán iterativos, incluyendo retroalimentación temprana y frecuente, de modo que los recursos invertidos tengan la mayor capacidad para mejorar la calidad de vida de las personas más afectadas. Las personas pueden comprensiblemente no querer proveer retroalimentación a organizaciones, debido a la larga historia de daño a manos del gobierno y la resultante desconfianza entre las comunidades afectadas hacia las agencias gubernamentales. Reconocer que las personas que proveen retroalimentación honesta han a menudo sido sistemáticamente castigados por eso, por lo tanto, las organizaciones necesitan ser pacientes, responsivas, y asegurarse de no castigar inadvertidamente a las personas cuando proveen retroalimentación.

## *Asumir la Responsabilidad*

La rendición de cuentas depende de la cultura organizacional y los sistemas implementados para asumir la responsabilidad, actuar con transparencia, y mantener comunicaciones consistentes, abiertas y honestas. Parte de esta responsabilidad es reconocer que el lanzamiento de un proceso de participación comunitaria evidencia la responsabilidad institucional de hacer seguimiento. Cuando un proceso de participación comunitaria es impulsado, lo que está siendo comunicado al público es “nuestra institución quiere sus aportaciones sobre qué cambios podemos hacer para mejorar su vida.” Si ningún cambio es hecho o ninguna actualización es proveída acerca de los cambios que están preparando, se creará más daño e incrementará la desconfianza entre las comunidades en los márgenes.

## *Comprometerse al Cambio de Sistemas*

La participación performativa aumenta la desconfianza existente y profundiza el daño. La rendición de cuentas requiere que una organización haga el trabajo interno de cambiar sistemas, políticas, programas, procesos, y estructuras presupuestarias en respuesta a las necesidades, prioridades, y sabiduría de las comunidades marginadas mientras que mantiene las relaciones, transparencia, y la comunicación con las personas que se supone deben ser ayudadas por estos sistemas.

## SISTEMAS DE RENDIMIENTO DE CUENTAS

Mindset shifts are the beginning of what ultimately needs to become structural change and organizational culture shift as reflected in systems, policies, and programs. The organizational principles below are meant to support creating the systems needed to operationalize mindset shifts around community engagement. The decision to do community engagement holds inherent responsibility to institutionalize it in ways that create systems of accountability and follow through. Recognize that your decisions through each phase of the engagement process holds that possibility of creating harm or healing.

### Planificación

- Crear sistemas internos que apliquen un marco de diseño hasta los márgenes, por ejemplo, requerir el uso de conjunto de datos como el Retrato de Sonoma cuando se planifiquen los esfuerzos de participación.
- Crear sistemas para incluir el aporte de la comunidad en el proceso de participación comunitaria, por ejemplo, haciendo el trabajo organizacional internamente y construyendo las relaciones necesarias para implementar un programa como el modelo de Líderes Comunitarios.

### Implementación

- Implementar un proceso que incluya un seguimiento organizacional para solicitar retroalimentación sobre los resultados de la participación, por ejemplo, mediante sesiones de reflexión que proyecten lo aprendido durante el proceso de participación y pregunten si se capturó con precisión lo compartido y lo que los participantes quieren ver.

### Reflexión y Revisión

- Crear un sistema de supervisión comunitaria para proveer retroalimentación sobre el proceso de participación comunitaria y para proveer supervisión continua para rastrear la implementación de los cambios recomendados que surgieron del proceso de participación. Por ejemplo, una Junta Asesora Comunitaria con Líderes Comunitarios.





# PONER EN PRÁCTICA LA PARTICIPACIÓN CULTURALMENTE RECEPTIVA

Una cosa es que una organización establezca objetivos elevados de participación comunitaria, y otra muy distinta es cambiar las culturas organizacionales para que los principios de participación comunitaria culturalmente receptivos estén integrados en programas, procesos, y política. Hay un millón de micro decisiones que aparecen a lo largo del proceso de participación comunitaria, y trabajar para crear un alineamiento interno sobre los principios que guiarán la toma de decisiones al inicio del proceso es importante para la efectividad organizacional hacia ese objetivo establecido.

Los principios y prácticas que se describen a continuación apoyan la práctica de una participación culturalmente receptiva. Es importante notar que no hay decisiones neutrales, por esta razón, los principios son ofrecidos de manera que muestren cómo son curativas y dañinas las opciones organizacionales, señalando que en ambos casos se está tomando una decisión. Estos principios ofrecen orientación para apoyar las etapas de planificación, implementación, y reflexión de la participación comunitaria. El proceso de aplicarlos a la toma de decisiones debe ser cíclico, continuo e iterativo de manera que se adapten a las necesidades del momento en cada etapa de participación.

- **Los principios** son destinados para ser analizados, adaptados, e integrados en el proceso de toma de decisiones de una organización, y deben ser usados como una herramienta de referencia a lo largo de la toma de decisiones.
- **Las prácticas** son ofrecidas como ejemplos de cómo luce el empleo de los principios, de una manera que promuevan curación o formas de crear daño.
- **Las preguntas de reflexión** apoyan la reflexión crítica de cómo estos principios pueden ser empleados en su propio entorno organizacional.



**Principio: Diseñar Hasta los Márgenes**

(Ver el marco de diseño hasta los márgenes en la página 113)

<b>Usted elige...</b>		<b>En lugar de...</b>
<p>Centrar a las personas que se encuentran en los márgenes del diseño del sistema, miembros de la comunidad cuyas experiencias, costumbres culturales, necesidades, y sabiduría son sistemáticamente ignorados.</p>		<p>Llevar a cabo la participación utilizando los sistemas actuales e involucrando solo a las personas en el centro del diseño del sistema.</p>
<b>Planear</b>		
<b>Prácticas Curativas</b>	<b>Preguntas de Reflexión</b>	<b>Prácticas Dañinas</b>
<p>Sea proactivo y transparente sobre el hecho de que está usted buscando centrar las voces de las personas que son más afectadas por el trabajo de su organización.</p>	<p>¿Cómo trabajará para garantizar que los miembros de la comunidad más vulnerables al daño sistémico sean la mayoría en la sala y participen en las etapas de planeación, implementación, reflexión y presentación de informes de participación comunitaria?</p>	<p>No ser intencional en identificar quiénes son los más afectados y planificar un enfoque de participación "unitalla."</p>
<p>Reconozca que poner en práctica esto va más allá del proceso de participación, e identificar cualquier cambio sistémico necesario, incluyendo la contratación y equipar con recursos al personal.</p>	<p>¿Hasta qué punto su organización, incluyendo el liderazgo, refleja a las comunidades en los márgenes?</p>	<p>Suponer que su personal de participación comunitaria puede realizar esfuerzos de participación de manera significativa sin cambiar ningún sistema interno.</p>
<b>Implementar</b>		
<b>Prácticas Curativas</b>	<b>Preguntas de Reflexión</b>	<b>Prácticas Dañinas</b>
<p>Construya sistemas de contratación, financiación, apoyo al personal, y avance profesional que estén alineados con la capacidad de respuesta cultural para (1) los miembros de la comunidad se vean reflejados en el personal, (2) el personal tenga todos los recursos para realizar una participación auténtica y (3) el personal tenga el poder institucional para responder a la sabiduría de la comunidad.</p>	<p>¿Cómo están cambiando activamente los sistemas internos para alinearlos con la capacidad de respuesta cultural?</p>	<p>Tokenizar al personal de color pidiéndoles conducir participación significativa sin suficientes recursos ni apoyo organizacional.</p>



**Principio: Diseñar Hasta los Márgenes**

<b>Implementar</b>		
<b>Prácticas Curativas</b>	<b>Preguntas de Reflexión</b>	<b>Prácticas Dañinas</b>
<i>Prioritize and resource engagement activities that build relationships with community members experiencing systemic harm.</i>	<i>How are you creating spaces of belonging for staff of color and communities most impacted as you work to build relationships through engagement?</i>	<i>Not investing in relationship building with community members who are ignored in system design.</i>
<b>Reflexionar y Revisar</b>		
<b>Prácticas Curativas</b>	<b>Preguntas de Reflexión</b>	<b>Prácticas Dañinas</b>
<i>Weigh the importance of demographic representation over the total number of individuals present; disaggregate the data that was learned by demographics to get a clearer picture.<sup>4</sup></i>	<i>How are you measuring the quality of engagement?  What did you learn and from whom?  Who is missing?</i>	<i>Reporting out on engagement success based solely on an aggregate number of people who showed up.  Not examining how data is gathered, who is gathering data, who is analyzing data.  Not valuing qualitative data.</i>

<sup>3</sup> Recurso: Un Kit de Herramientas para Centrar la Equidad Racial en la Integración de Datos. Inteligencia Procesable para la Política social. Universidad de Pennsylvania. (2020).

**Principio: Priorizar las Relaciones Recíprocas**

<b>Usted elige...</b>	<b>En lugar de...</b>	
<i>Construir confianza y priorizar las relaciones recíprocas.</i>	<i>Tratar las interacciones como unidireccionales, únicas y/o transaccionales.</i>	
<b>Planear</b>		
<b>Prácticas Curativas</b>	<b>Preguntas de Reflexión</b>	<b>Prácticas Dañinas</b>
<i>Investigue el contexto social, histórico y cultural dentro de los cuales existen las comunidades más afectadas (entienda que esto se hace como un símbolo de respeto por las comunidades en las que está ingresando, NO como una forma de intelectualizar la experiencia de las comunidades o como un atajo para el trabajo de construir una relación).</i>	<i>¿Qué ha aprendido sobre los contextos sociales, históricos y culturales de las comunidades con las que desea interactuar? ¿De quién?</i>	<i>Crear que la intelectualización de las experiencias de las comunidades equivale a la comprensión.  Crear que las comunidades son monolíticas.</i>

**Principio: Priorizar las Relaciones Recíprocas**

<b>Planear</b>		
<b>Prácticas Curativas</b>	<b>Preguntas de Reflexión</b>	<b>Prácticas Dañinas</b>
<p>Proporcione capacitación continua sobre la capacidad de respuesta cultural como fundación para construir relaciones recíprocas, que integra la investigación sobre los contextos sociales, históricos y culturales, para ayudar al personal a comprender cómo asistir de manera respetuosa y apropiada a los eventos, celebraciones y reuniones culturales abiertas al público.</p>	<p>¿Cómo se pueden crear sistemas organizacionales para retener y aprovechar estos aprendizajes como organización?</p> <p>¿Cómo se puede diseñar un proceso de participación recíproca?</p>	<p>Creer que se puede lograr obtener experiencia sobre las comunidades.</p> <p>Buscar recopilar información sobre participantes inmediatamente sin construir una relación, contexto, o estableciendo expectativas.</p>
<p>Reflexione con los socios/participes clave acerca de la comunidad sobre las estrategias que utilizan para fomentar la sanación, y trabajar en crear las condiciones para que los miembros de la comunidad se compartan a sí mismos sin experimentar daño, retraumatización, y/o tokenización.</p>	<p>¿Qué estrategias de participación crearán la mayor cantidad de oportunidades para construir relaciones curativas?</p>	<p>No considerar la construcción de relaciones como parte importante de la participación comunitaria.</p>
<b>Implementar</b>		
<b>Prácticas Curativas</b>	<b>Preguntas de Reflexión</b>	<b>Prácticas Dañinas</b>
<p>Reconozca el daño histórico y presente en la relación entre gobierno/las organizaciones y las comunidades afectadas, y trabaje para reparar el daño en los términos de las personas dañadas.</p>	<p>How are you working to repair historical harm done and create spaces of belonging for participants?</p>	<p>Suponer que los individuos con un origen étnico compartido son homogéneos en prácticas culturales, experiencias vividas, conocimientos, habilidades, etc.</p>
<p>Explore las muchas formas en que puede construir relaciones recíprocas, reconociendo que las personas necesitan ser compensadas por su tiempo y experiencia, y que el desarrollo de las relaciones debe ir más profundo que eso.</p>	<p>¿Cómo está llevando a cabo el intercambio bidireccional de información/ sabiduría, experiencia/ conocimiento/ prácticas?</p> <p>¿Cómo está haciendo el trabajo de avanzar hacia el antirracismo para poder presentarse de manera auténtica y respetuosa en espacios comunitarios?</p>	<p>No proveer oportunidades para el diálogo bidireccional.</p> <p>Esperar que usted tenga derecho a las historias/ experiencias/ sabiduría de los miembros de la comunidad.</p>

<sup>4</sup> Recurso: Guía de Compensación Equitativa por la Participación Comunitaria, Instituto Urbano (2023).

<sup>5</sup> Equity First Consulting define el antirracismo como una postura y un proceso activos mediante el cual las instituciones examinan abierta y honestamente sus sistemas, estructuras, políticas y prácticas; identificar las conexiones entre estos y resultados racialmente dispares; y cambiarlos para que el poder y los recursos se compartan equitativamente.

**Principio: Priorizar las Relaciones Recíprocas**

<b>Reflexionar y Revisar</b>		
<b>Prácticas Curativas</b>	<b>Preguntas de Reflexión</b>	<b>Prácticas Dañinas</b>
<p>Implemente un proceso para (1) reflexionar sobre los conocimientos de estos aprendizajes y (2) incorporarlos en los futuros esfuerzos de participación, haciendo evolucionar su cultura y prácticas organizacionales para garantizar una alineación más estrecha con la comunidad y la capacidad de respuesta cultural, la cual es importante para la creación de relaciones.</p>	<p>¿De qué manera está evolucionando la cultura y los sistemas de la organización como resultado de lo que ha aprendido como organización?</p>	<p>No hacer nada con la información aprendida del esfuerzo de participación, incluido el proceso de participación en sí.</p>

**Principio: Involucrarse a Cada Paso**

<b>Usted elige...</b>	<b>En lugar de...</b>	
<p>Involucrarse a cada paso a través de los procesos deco-creación y metas.</p>	<p>Llevar a cabo un proceso de participación inflexible con una mínima capacidad de influir en los objetivos y resultados finales del proyecto.</p>	
<b>Planear</b>		
<b>Prácticas Curativas</b>	<b>Preguntas de Reflexión</b>	<b>Prácticas Dañinas</b>
<p>Describa claramente el proceso de participación e identifique las oportunidades para el codiseño, el aporte de la comunidad y la toma de decisiones, incluyendo el recibir retroalimentación sobre lo que se aprendió del proceso y el proceso en sí.</p>	<p>¿Qué elementos de este proyecto podrían ser co-diseñados con los líderes de la comunidad ahora, cómo podría aumentar con el tiempo y cómo podría ser un paso hacia la toma de decisiones impulsada por la comunidad?</p> <p>¿Qué socios/partes interesadas están arraigados en la comunidad (y en quienes las personas más afectadas por las desigualdades sistémicas realmente confían) a quienes pueden acudir como parte de nuestro proceso de participación?</p>	<p>No involucrar a la comunidad en ninguna parte del proceso del diseño de la participación comunitaria.</p> <p>Involucrar retroactivamente a la comunidad para preguntar qué necesidades abordará un proyecto una vez que se haya diseñado en su mayoría.</p>

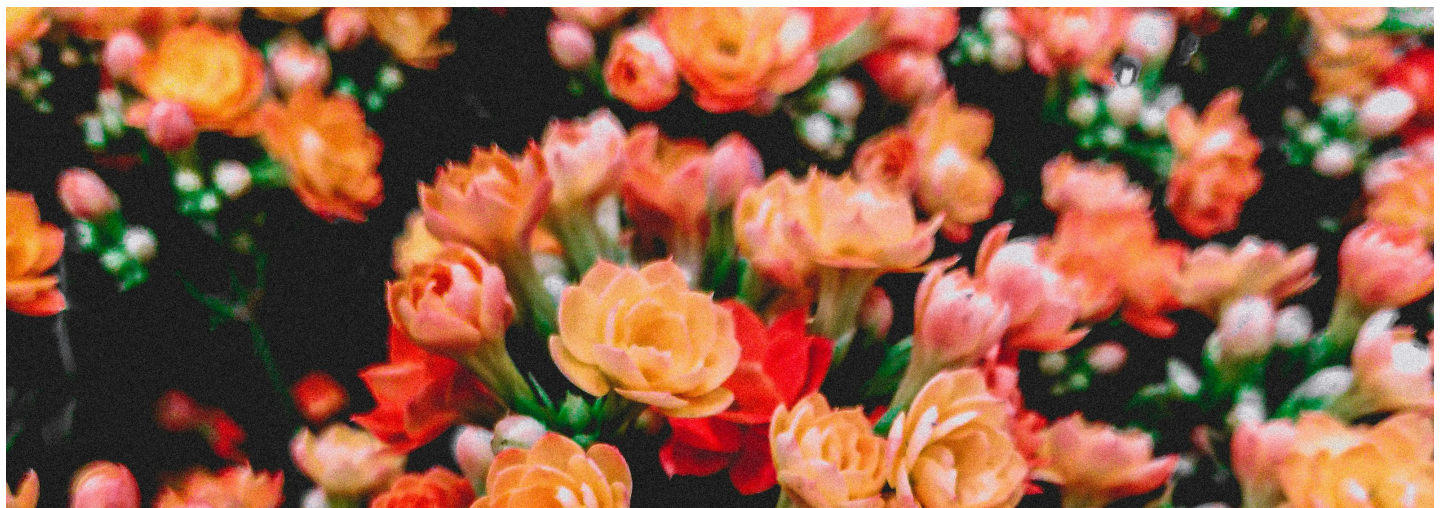
**Principio: Involucrarse a Cada Paso**

<b>Planear</b>		
<b>Prácticas Curativas</b>	<b>Preguntas de Reflexión</b>	<b>Prácticas Dañinas</b>
<i>Construya relaciones con socios/partes interesadas, y proporcione recursos y apoye sus esfuerzos de desarrollo de capacidades.</i>	<i>¿Cómo apoya y proporciona recursos a los socios/partes interesadas para que participen durante la implementación?</i>	<i>Esperar que los socios/partes interesadas compartan sus relaciones con usted.</i>
<i>Cree un plan de comunicación para compartir lo que se hizo con el aporte de los participantes y cómo influyó en el resultado final.</i>	<i>¿Cómo mantendrá comunicaciones consistentes y accesibles a lo largo del proceso de participación?</i>	<i>Suponer que los miembros de la comunidad acudirán a usted por información.</i>
<b>Implementar</b>		
<b>Prácticas Curativas</b>	<b>Preguntas de Reflexión</b>	<b>Prácticas Dañinas</b>
<i>Implemente su proceso de participación mientras continúa creando relaciones todo el año, con personal que cuenta con los recursos y apoyo para invertir en la construcción de relaciones auténticas.</i>	<i>¿Está trabajando para construir y mantener relaciones genuinas de forma continua?</i>  <i>¿Sus sistemas (descripción de trabajo, asignación de tiempo, medidas de desempeño) ayudan al personal a construir relaciones auténticas?</i>	<i>Limitar el “trabajo de participación” a un proceso definido de participación y un plazo inflexible.</i>  <i>Nunca llegar a las comunidades más afectadas a menos que se lleve a cabo una “participación” activa.</i>
<i>Diseñe sistemas flexibles (itinerarios, presupuestos, personal con recursos para responder a cambios) en la implementación y, al mismo tiempo, proporcione estipendios a algunos miembros de la comunidad para ayudar con el perfeccionamiento del programa en tiempo real.</i>	<i>¿Cómo puede brindar flexibilidad al personal que lleva a cabo la participación para hacer cambios que sean necesarios durante el proceso de participación?</i>	<i>Ser inflexible en torno a su proceso de participación una vez planeado.</i>
<i>Asegúrese de que la implementación incluya (1) recopilación de aportes sobre los resultados deseados y (2) volver a los participantes para reflejar lo que aprendió para garantizar la precisión.</i>	<i>¿Cómo está su proceso de participación dando forma al resultado final?</i>  <i>¿Realizó sesiones de reflexión para pensar sobre lo aprendido durante el proceso de participación y preguntar si capturó con precisión lo que los participantes compartieron y quieren ver?</i>	<i>Solicitar información y nunca regresar a los participantes para preguntar si su análisis es preciso.</i>



**Principio: Involucrarse a Cada Paso**

<b>Implementar</b>		
<b>Prácticas Curativas</b>	<b>Preguntas de Reflexión</b>	<b>Prácticas Dañinas</b>
<p>Entregue el micrófono, es decir, dé a los participantes la oportunidad de informar la narrativa/historia sobre el trabajo, resultados y el fruto final.</p>	<p>¿Cómo la comunidad ayuda a elaborar la narrativa de lo que se aprendió del proceso de participación?</p>	<p>Superponer sus propios sistemas ideológicos sobre la narrativa/historia que comparten los participantes.</p>
<b>Reflexionar y Revisar</b>		
<b>Prácticas Curativas</b>	<b>Preguntas de Reflexión</b>	<b>Prácticas Dañinas</b>
<p>Reflexione con los socios/partes interesadas sobre el proceso de participación en sí.</p>	<p>¿Los socios/partes interesadas involucrados en este proyecto se sintieron valorados y escuchados?</p> <p>¿Proporcionó a los socios/partes interesadas diferentes vías para proveer retroalimentación (por ejemplo, reuniones de grupo, 1:1, encuestas anónimas, etc).</p>	<p>No recibir retroalimentación en el proceso de participación en sí.</p>
<p>Como personal, reflexione sobre el proceso de participación comunitaria.</p>	<p>¿Qué recomienda el personal que se cambie en los futuros procesos de participación para que sean más culturalmente receptivos?</p>	<p>Continuar con el mismo enfoque y resultados del proyecto a pesar de lo aprendido a través del proceso de participación.</p>



**Principio: Ser Responsable**

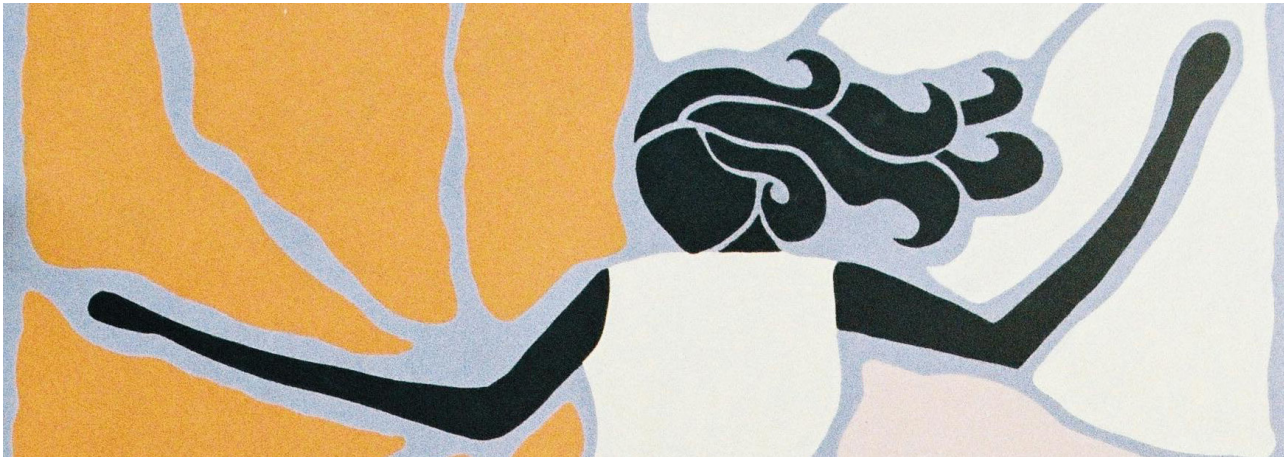
Usted elige...		En lugar de...
<p><i>Ser responsable ante las comunidades cambiando nuestros sistemas de participación.</i></p>		<p><i>Asumir que es la responsabilidad de los participantes acceder a la participación realizada a su manera.</i></p>
Planear		
Prácticas Curativas	Preguntas de Reflexión	Prácticas Dañinas
<p><i>Reconozca que (1) el sistema tal como está diseñado actualmente crea barreras, las cuales permanecerán vigentes sin un esfuerzo intencional de erradicarlas, y que (2) no es solo el trabajo de la organización eliminar las barreras, sino diseñar espacios acogedores de pertenencia.</i></p>	<p><i>¿Cómo puede incrementar el acceso estructural, cultural, y a través de sus comunicaciones?</i></p> <p><i>¿Cómo podría seguir profundizando su comprensión sobre cómo crear acceso y qué significa crear espacios de pertenencia?</i></p>	<p><i>Operar a partir de prejuicios y suposiciones no examinadas sobre las comunidades.</i></p> <p><i>Diseñar programas de participación que no están basados en el codiseño con la comunidad.</i></p>
<p><i>Cree un plan para abordar las barreras que asume puedan estar presentes para las comunidades en los márgenes, esté abierto a rediseñar sistemas que puedan tener barreras que no sean evidentes para usted, y elimine las barreras que pueda sin pasar por alto la visión amplia para diseñar los sistemas que no creen barreras en primer lugar.</i></p>	<p><i>¿Cómo podría dar pasos hacia delante, sin pasar por alto la visión más amplia, para cambiar sistemas arraigados? Por ejemplo, agregar traducción y reconocer el objetivo final de espacios de participación bilingües/ biculturales.</i></p>	<p><i>Etiquetar a las comunidades como “difíciles de alcanzar” y utilizar métodos tradicionales de participación que habitualmente fallan en “alcanzarlos.”</i></p> <p><i>Agobiar a un empleado de color con convertirse en representante de las comunidades de color y tokenizar su experiencia y conocimiento.</i></p>
<p><i>Investigue qué participación previa se ha realizado sobre ese tema y aproveche eso, incluyendo qué comunidades participaron y quiénes faltaron en ese proceso de participación.</i></p>	<p><i>¿Qué participación se ha realizado ya sobre ese tema? ¿Cómo puede reconocer ese trabajo y construir a partir de él?</i></p>	<p><i>Llevar a cabo una participación performativa para que parezca que le interesa un tema cuando no hay intención de realizar un cambio sistémico o la solución ya está completamente diseñada.</i></p>
<p><i>Deje en claro entre el personal qué <b>tiene</b> la participación la capacidad de influenciar, y qué <b>no</b> y comuníquese a los participantes.</i></p>	<p><i>¿Cómo puede comunicar honestamente lo que los miembros de la comunidad pueden esperar sobre la amplitud del proyecto?</i></p>	<p><i>Prometer más de lo que puede ofrecer.</i></p>



**Principio: Ser Responsable**

<b>Implementar</b>		
<b>Prácticas Curativas</b>	<b>Preguntas de Reflexión</b>	<b>Prácticas Dañinas</b>
<i>Pregunte qué barreras para la participación se han creado al llevar a cabo la participación (es decir, verifique sus suposiciones).</i>	<i>¿Cómo podría aprender más sobre cómo crear acceso a través del proceso de participación en sí?</i>	<i>Suponer que conoce todas las barreras existentes.</i>
<i>Pregunte cómo se ve y se siente pertenecer, para que pueda hacer cambio la próxima vez.</i>	<i>¿Qué necesita hacer para facilitar espacios de pertenencia? ¿Quién debe ser el grupo que define la pertenencia?</i>	<i>Asumir que si no recibe retroalimentación sobre cómo está ocupando el espacio, significa que está creando un espacio de pertenencia.</i>
<i>Lleve a cabo sesiones de reflexión para pensar sobre lo que se aprendió durante el proceso de participación, qué recomendaciones surgen del proceso, y si refleja con precisión lo que los participantes compartieron y qué resultados desean ver.</i>	<i>Durante las sesiones de reflexión pregunte:  ¿Cómo le resuena esto, si es que lo hace? ¿Refleja lo que usted compartió? ¿Aborda lo que usted planteó? ¿Qué priorizaría?</i>	<i>Ignorar la sabiduría compartida durante el proceso de participación cuando se hacen recomendaciones.</i>
<b>Reflexionar y Revisar</b>		
<b>Prácticas Curativas</b>	<b>Preguntas de Reflexión</b>	<b>Prácticas Dañinas</b>
<i>Centre los comentarios de la comunidad sobre cómo se deciden y comunican los cambios en el resultado final.</i>	<i>¿Cómo está centrando las prioridades de las comunidades más afectadas por los sistemas en su trabajo y comunicaciones resultantes de su participación?</i>	<i>Ignoring what communities most impacted shared, or ignoring the absence of communities most impacted in your engagement process.</i>
<i>Haga un plan sobre cómo incrementar el acceso y el sentido de pertenencia de los miembros de la comunidad durante su participación futura.</i>	<i>¿Cómo abordó las preocupaciones de las comunidades más afectadas por los cambios sistémicos/ estructurales?  ¿Cómo puede ampliar el acceso y crear espacios de pertenencia durante la participación futura?</i>	<i>Suponer que si las personas no se involucran, realmente no les importa y/o que es su culpa por no ser cívicamente activos.</i>

## DESTACADO: MODELO DE PARTICIPACIÓN DE LÍDERES COMUNITARIOS



Equity First Consulting tuvo el privilegio y la alegría de trabajar con un increíble grupo de líderes de todo el Condado de Sonoma en el desarrollo del Plan de Participación Comunitaria para el Condado de Sonoma. La base de estas relaciones fue el modelo Líder Comunitario (CBL por sus siglas en inglés), un método de participación comunitaria cuidadosamente diseñado e implementado por Equity First Consulting con el apoyo de la Oficina de Equidad, el cual fue with support from the Office of Equity, which was utilizado para el desarrollo de este plan.

Es con gratitud, humildad y amor que ofrecemos una imagen de nuestro modelo y el papel fundamental que desempeñan los CBL en cada paso de este proceso de participación, así como del desarrollo final del Plan de Participación Comunitaria. Ofrecemos este modelo como un ejemplo de lo que es posible cuando los sistemas internos y la cultura de las organizaciones han adoptado procesos antirracistas y cuando las organizaciones aprenden a cómo sostener un contenedor que proporcione auténticamente el espacio para que la brillantez de la comunidad guíe los procesos, la toma de decisiones, y los resultados finales.

El modelo CBL se centra en co-diseñar con los miembros de la comunidad que son reconocidos como líderes confiables entre su comunidad, pero que, debido al racismo sistémico, pueden ser ignorados y eliminados por las estructuras existentes de poder. Los líderes que eligieron trabajar con nosotros tenían conocimientos tremendos sobre cómo abordar mejor la participación comunitaria dentro de sus comunidades, experiencia que estableció las bases para todo el proceso de participación comunitaria. Estos líderes también poseían la sabiduría adquirida a partir de experiencias de vivir en la intersección de múltiples marcadores de identidad regularmente marginados por el gobierno.

A pesar del daño causado por estos sistemas, los CBL que firmaron en este proyecto expresaron que un factor motivador era la esperanza de cambio, al tiempo que reconocieron la larga historia de falta de acción gubernamental. Fue dentro de este delicado balance que trabajamos para diseñar, facilitar y mantener un contenedor para la co-creación con los CBL. Esto incluyó:

- **Facilitar espacios de pertenencia que sean cálidos, auténticos y acogedores que celebren y valoren la contribución de todos.**
- **Priorizar un espacio para la creación de relaciones.**
- **Reconocer el daño histórico causado por el gobierno y en lo que pudimos y en lo que no pudimos comprometernos como resultado de ese proceso.**

Los CBL optaron por definir sus propios papeles dentro de este proyecto, incluyendo tener una apropiación cada vez mayor con el tiempo. Nuestro papel era comunicar constantemente que los CBL guiarían nuestro proceso, y que nuestro trabajo era apoyar a los CBL en la implementación, removiendo las barreras y creando sistemas de apoyo. Con su liderazgo, co-creamos estrategias de alcance y participación, planeación de grupos de enfoque y entrevistas, facilitación y comunicación de los resultados. Estamos muy agradecidos por la generosa sabiduría que compartieron con nosotros los CBL que ayudaron a que los esfuerzos de participación fueran culturalmente receptivos, por ejemplo, con los CBL organizando grupos de enfoque en la iglesia comenzando con una oración.

Al final del proceso de participación, los CBL aportaron comentarios sobre sus experiencias, lo que resaltó la delicada cuerda floja de mantener la esperanza dentro de los sistemas dañinos que los CBL navegaron y sintieron al interactuar con nosotros. Específicamente:

- **Los CBL expresaron el peso de la responsabilidad que asumió el condado al aprobar este proyecto, que los CBL también desconfiaban que algo pudiera cambiar, pero participaron porque esperaban que esta vez fuera diferente.**
- **Los CBL tomaron el riesgo al participar y utilizar sus relaciones existentes para realizar actividades de divulgación, ya que podrían reflejarse en los próximos pasos que adopte el Condado.**

Esto sirvió como un recordatorio fundamental de que *las personas participan porque esperan que ocurra un cambio*. Cuando el cambio no ocurre, pierden la esperanza y la voluntad de participar. Como Equity First Consulting, no tomamos responsabilidad a la ligera. Cualquier organización que lleve a cabo un compromiso profundo también debe hacer lo mismo.

# MÉTODOS DE APLICACIÓN

Los métodos de participación pueden ser transformativos u opresivos dependiendo de cómo se utilicen. Un método de participación se centra en la equidad cuando es diseñado e implementado con intencionalidad. La forma en que se abordan, diseñan, aplican y analizan sus esfuerzos de participación comunitaria puede generar seguridad o perpetuar la extracción y el daño.

## Entrevistas y grupos de enfoque

Una entrevista es sólo eso; por sí sola no es participación. Una entrevista transformadora o un proceso de grupo de enfoque es aquel que es culturalmente receptivo y se centra en la construcción y reparación de relaciones. Las entrevistas y los grupos de enfoque realizados con intencionalidad pueden fomentar el diálogo, el aprendizaje bidireccional y una reflexión más profunda sobre los matices de un tema a través de preguntas de seguimiento. Para crear contenedores bien pensados para entrevistas y grupos de enfoque, considere lo siguiente:

- *Mantenga breve la configuración del contexto. El propósito es escuchar a los participantes, así que priorice su tiempo para eso. Por ejemplo, brevemente comparta (1) el propósito, (2) quiénes participarán, y (3) qué se hará con lo que se comparta.*
- *Establezca un contenedor para las normas del grupo durante su tiempo juntos a través de acuerdos de conexión para que la gente sepa qué esperar.*
- *Haga preguntas que permitan a los participantes definir conceptos clave que se estén discutiendo. Por ejemplo, si se pregunta sobre salud y bienestar, ¿cómo los participantes definen comunidad, salud y bienestar? Las preguntas también deben invitar a los participantes a proveer recomendaciones sobre qué cambios desean ver y cómo lucirían. Por ejemplo, ¿qué se necesita cambiar y quién debe estar involucrado en el proceso de creación de cambios?*
- *Sea intencional sobre el espacio y quién facilita. Los facilitadores deben saber cómo ser culturalmente receptivos y ser conscientes de cómo los marcadores de identidad y posicionalidad puede influir en la sensación de seguridad de los participantes.*
- *El análisis debe apuntar a honrar, elevar y mantenerse fiel a los que se compartió, no extraer citas descontextualizadas para crear un impacto emocional.*
- *Verifique las suposiciones y los prejuicios que inherentemente entrarán en su análisis facilitando sesiones de reflexión con las personas que participaron como parte de su proceso de análisis. Diseñe estas sesiones en la primera etapa del proceso y de tal modo que los conocimientos realmente informen los resultados de su análisis.*

Cuando lleve a cabo entrevistas y grupos de enfoque, algunos parámetros y consideraciones que encontramos útiles fueron:

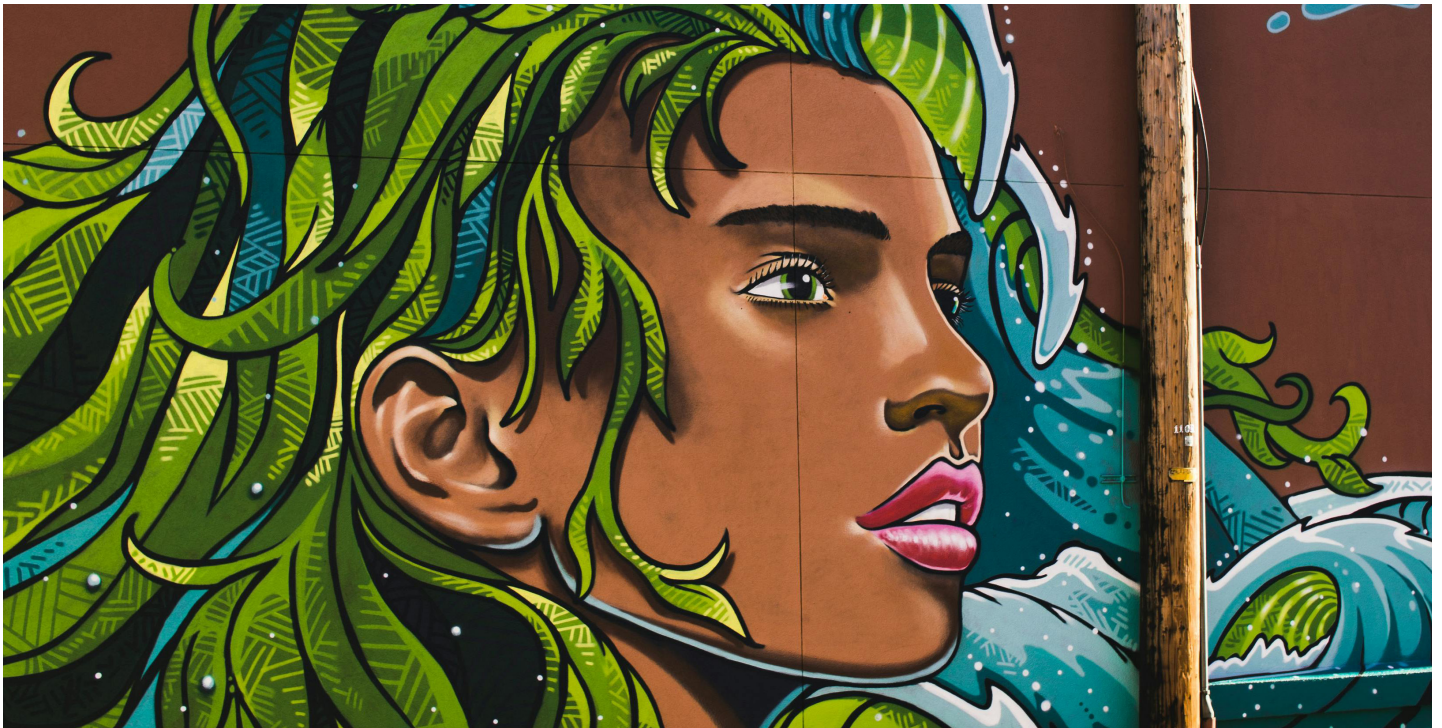
- *Recomendamos entrevistas de 60 minutos con no más de dos participantes a la vez. Las entrevistas pueden sentirse como un entorno más seguro para algunas personas y, para otras, también pueden verse como una señal de respeto y atención amable.*



- *Recomendamos grupos de enfoque de 90 minutos con no más de 15 participantes y no menos de cuatro. Los grupos de enfoque pueden crear un contenedor donde las reflexiones de los participantes generan ideas para otros y se construyen entre sí, lo que puede ser preferido por algunas personas.*
- *Las comunidades en los márgenes cuyo conocimiento proviene de la experiencia de vida tienen una experiencia que no es menos valiosa que la experiencia informada por el estudio académico o la experiencia de investigación. Por lo tanto, la compensación equitativa<sup>6</sup> es un reconocimiento de la experiencia de los participantes como colegas en el proceso de participación.*
- *Por ejemplo, en el desarrollo del Plan de Participación Comunitaria del Condado de Sonoma, se ofrecieron estipendios de \$75 a los entrevistados y de \$50 a los que participaron en los grupos de enfoque.*
- *También existe un precedente en el Condado de Sonoma para Reembolso de Gastos de Viaje y Cuidado Infantil, como ya lo implementó el Consejo de Planificación del Cuidado Infantil del Condado de Sonoma (4Cs).*
- *Bocadillos o alimentos deben ser proveídos, considere comprarlos de negocios locales.*

### Encuestas

Las encuestas ayudan a proveer aportaciones generales de la comunidad, pueden ayudar a informar que grupos/comunidades siguen faltando en el proceso de participación, y pueden proveer información demográfica. Las encuestas deben ser meticulosamente integradas a una estrategia de participación más amplia que proporcione una comprensión más profunda sobre los problemas, barreras, oportunidades y soluciones propuestas por los miembros de la comunidad.



<sup>7</sup> Recurso: Guía de Compensación Equitativa por la Participación Comunitaria, Instituto Urbano (2023).

# REFERENCIAS

---

Charlton, J. I. (2000). *Nothing About Us Without Us*. University of California Press.

Gonzalez, R. (2021). The spectrum of community engagement to ownership. *Facilitating Power*. Retrieved on November 3, 2023 from <https://movementstrategy.org/wp-content/uploads/2021/08/The-Spectrum-of-Community-Engagement-to-Ownership.pdf>

Intersectionality. (2024, April 27). Merriam-Webster. Retrieved May 1, 2024, from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/intersectionality>

NAMI, California (2020). *Culturally and Linguistic Responsiveness (CLR) Toolkit*. Retrieved on April 15, 2024 from [https://namica.org/wp-content/uploads/2020/06/FINAL\\_2019-2020-Cultural-Linguistic-Responsiveness-Toolkit.pdf](https://namica.org/wp-content/uploads/2020/06/FINAL_2019-2020-Cultural-Linguistic-Responsiveness-Toolkit.pdf)



