

ABRIL 2025

La Caja de Herramientas de las Cinco Dimensiones: **Recursos para trabajar con** ***Las Cinco Dimensiones de la Estrategia*** ***Adentro-Afuera***



Trabajando con las Cinco Dimensiones

Las *Cinco Dimensiones de la Estrategia Adentro-Afuera* provee un marco estructurado para ayudar a las personas, grupos y alianzas a analizar sus contextos únicos, evaluar desafíos y oportunidades, y desarrollar estrategias que sean responsivas a las condiciones del mundo real. Aunque no hay una manera “correcta” única para involucrarse con esta labor, las Cinco Dimensiones ofrece un lenguaje común y recursos para apoyar alianzas más sólidas y efectivas.

En su núcleo, las Cinco Dimensiones está creado alrededor de cinco áreas clave esenciales para adelantar la estrategia adentro-afuera:

- **Nutrir sus Relaciones** en los niveles individuales, interpersonales y organizacionales para crecer redes poderosas y de apoyo
- **Profundizar su Liderazgo** para tomar riesgos para apalancar y cambiar el poder
- **Desarrollar su Capacidad** a través de estructuras organizacionales de apoyo internas para una labor resiliente y sustentable de desarrollo de poder y equidad de la salud
- **Navegar su Panorama Político** de influencias externas, política y tenedores de poder para colectivamente identificar les aliades y oponentes y describir las amenazas y oportunidades
- **Perfeccionar su Análisis** aclarando un entendimiento compartido de las causas fundamentales de las inequidades y alinearse alrededor de una visión compartida de qué estrategias y objetivos perseguir



Esta caja de herramientas no es una guía independiente; en vez, sirve como acompañante del marco de las Cinco Dimensiones, ofreciendo herramientas prácticas para aplicar el marco a las condiciones únicas de su comunidad y labor. Estas herramientas acompañantes están diseñadas para guiarles a través de varios contextos del mundo real usando la reflexión estructurada, el análisis profundo y la planificación de la acción.

Esta caja de herramientas es adaptable y aplicable a los actores tanto de “adentro” como de “afuera” – trabajos dentro de un departamento de salud pública gubernamental o en una organización de desarrollo de poder comunitario (CPBO, por sus siglas en inglés), estas herramientas pueden ayudarte a evaluar su posición actual, navegar los desafíos y desarrollar estrategias más efectivas para la colaboración. Aunque este recurso ofrece un punto de partida, la labor de la estrategia adentro-afuera es un proceso continuo que requiere aprendizaje constante, desarrollo de relaciones y acción colectiva.

Si estás interesada en aprender más, compartir retroalimentación o pilotar estas herramientas, te invitamos a conectarte con nosotres en BridgingInfo@humanimpact.org.

Este documento está escrito en lenguaje inclusivo, utilizando la “e” neutral para practicar la justicia de género y respetar a la audiencia no binaria.

En esta caja de herramientas: un Resumen de las Herramientas

Tabla de Evaluación

La **Tabla de Evaluación** es una herramienta rápida para comenzar a aplicar las *Cinco Dimensiones* a su contexto específico. Úsenla para identificar su punto de partida y determinar qué herramientas y recursos van a ser más relevantes a sus necesidades.

5

Preguntas de Autorreflexión

Las **Preguntas de Autorreflexión** incluyen un conjunto de temas de reflexión para cada una de las *Cinco Dimensiones*, que se pueden usar para reflexionar por escrito o para pensar abiertamente. Todos pueden usar esta herramienta, incluyendo aquellos que actualmente no son parte de alianzas adentro-afuera pero quieren considerar cómo involucrarse con esta labor.

9

Hojas de Trabajo para la Captura de Estrategias

Las **Hojas de Trabajo para la Captura de Estrategias** ayudan a las alianzas y campañas a desarrollar estrategias usando las *Cinco Dimensiones*. Cada dimensión tiene su propia hoja de trabajo con temas y ejercicios para ayudarte a reflexionar sobre tus experiencias, identificar desafíos y oportunidades y crear pasos viables para adelantar tu labor.

13

Herramienta de Identificación de Conflictos

El conflicto es común en la labor de equidad y justicia – cómo lidiamos con este determina si es destructivo o transformativo. Trabajar proactivamente con el conflicto envuelve identificar cuál es el conflicto y entonces llegar a las causas fundamentales de por qué está ocurriendo. La **Herramienta de Identificación de Conflictos** usa las *Cinco Dimensiones* para identificar fuentes comunes de conflicto que pueden ocurrir con la labor de la estrategia adentro-afuera.

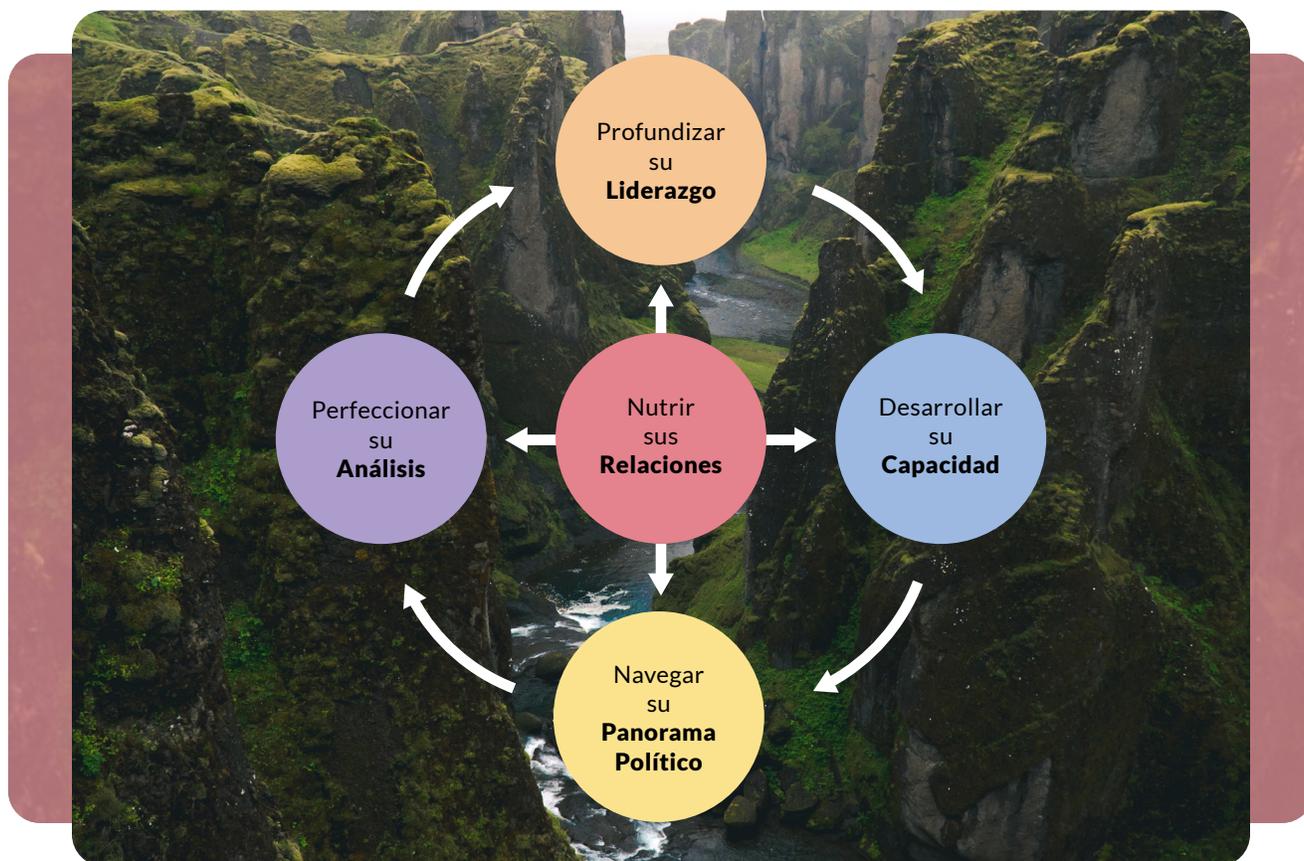
19

Guía de le Usuarie de las Herramientas Evaluativas

La **Guía de le Usuarie de las Herramientas Evaluativas** ayuda a las alianzas a llevar a cabo un análisis completo de su labor, evaluar las fortalezas y dificultades y desarrollar estrategias para un alineamiento e impacto más profundo. Esta es la herramienta más exhaustiva e integral para aplicar las *Cinco Dimensiones*. El proceso evaluativo usa un conjunto de herramientas y múltiples pasos incluyendo la reflexión, discusiones múltiples y planificación de acción para apoyar la colaboración a largo plazo entre las agencias gubernamentales y las organizaciones de desarrollo de poder comunitario. Esperen involucrarse en discusiones detalladas, analizar su labor juntas e identificar oportunidades concretas para el crecimiento.

23

Tabla de Evaluación



La Tabla de Evaluación es una herramienta rápida para comenzar a aplicar las Cinco Dimensiones a su contexto específico. Úsela para identificar su punto de partida y determinar qué herramientas y recursos van a ser más relevantes a sus necesidades.

La tabla está dividida en cuatro cuadrantes organizados de acuerdo al nivel de involucramiento de adentro y de afuera.

El eje horizontal X marca cuán liste está le aliade de *afuera*, con menos liste a la izquierda y más liste a la derecha, basado en:

- El nivel de actividad del movimiento social con organizaciones de desarrollo de poder comunitario establecidas desempeñando desarrollo de base, organización comunitaria y desarrollo de liderazgo
- La presencia de coaliciones del movimiento social activas trabajando en alineamiento estratégico con objetivos compartidos
- El número de miembros comunitaries que piensan que podrían involucrarse con el uso de las Cinco Dimensiones

El eje vertical Y marca cuán liste está le aliade de *adentro*, con menos liste en la parte inferior y más liste en la parte superior, basado en:

- El nivel de trabajo orientado hacia la equidad y justicia ocurriendo dentro del gobierno local o una agencia
- La presencia de personal, posiciones, equipos o liderazgo dentro de la agencia orientades a la equidad
- Número de miembros del personal gubernamental que piensan que podrían involucrarse con el uso de las Cinco Dimensiones

Lee las descripciones en los cuatro cuadrantes de la tabla de evaluación para encontrar cuál es el que mejor encaja con tu contexto.

Una vez has identificado el cuadrante que mejor encaja, ve a la página de Herramientas y Recomendaciones para encontrar cuáles son las herramientas y recursos de las Cinco Dimensiones más relevantes.

Evaluación: tu punto de partida

Primordialmente *adentro*

- Agencia o equipo gubernamental activo y listo
- Labor de equidad bien establecida adentro

Pero:

- Experiencia limitada trabajando con organizadores
- No tiene relación activa con CPBO
- No hay mucha actividad de movimiento social establecido dentro de la comunidad

Listo para adentro-afuera

- Alianza activa y lista tanto en el gobierno (adentro) como en la CPBO (afuera)
- Relaciones adentro-afuera establecidas

Pero:

- Están inseguros sobre en qué enfocarse
- Tienen algunos conflictos o desafíos que navegar (ej. Brechas en el personal o la financiación, amenazas o agitación políticas)

Preparación de le aliade de afuera

Persona(s) o equipo pequeño

- Persona(s) o pequeños equipos interesados
- Podría tener relacion(es) 1:1 adentro-afuera

Pero:

- Están inseguros sobre qué hacer
- Apoyo organizacional limitado
- No hay mucha infraestructura de equidad del movimiento social o gubernamental

Preparación de le aliade de adentro

Primordialmente *afuera*

- CPBO activa y lista
- Desarrollo de base y organizar bien establecidos

Pero:

- Experiencia limitada trabajando con el gobierno
- No tiene relación activa con gente dentro de las agencias gubernamentales
- El gobierno local no es responsivo o es opresivo

Primordialmente Adentro

Comenzando en una posición primordialmente adentro, cultiva relaciones con organizadores e identifica maneras para apoyar su capacidad de desarrollo de base. Muévete a la velocidad de la confianza, ten cuidado del paternalismo o de la urgencia de arriba hacia abajo.

Herramientas y recursos relevantes:

[Recursos de Poder de HIP \[inglés\]](#)
[Espectro de Facilitating Power \[inglés\]](#)
[Guía de Equidad de la Salud \[inglés\]](#)
[Guía de le Usuarie a las Herramientas de Evaluación de las Cinco Dimensiones \(evaluaciones del Departamento de Salud\)](#)

Preparación de le aliade de afuera

Persona o Equipo Pequeño

Comenzando como una persona individual o un equipo pequeño, encuentra personas en las que puedas confiar y sigue de ahí. Explora las Cinco Dimensiones para ideas sobre cómo nutrir relaciones, profundizar liderazgo, desarrollar capacidad, navegar la política y perfeccionar el análisis. Recuerda: es calidad sobre cantidad. Comienza donde estén y tómense su tiempo.

Herramientas y recursos relevantes:

[Preguntas de Autorreflexión de las Cinco Dimensiones](#)
[Hojas de Trabajo para la Captura de Estrategias](#)
[Recursos de Poder de HIP y Guía de Equidad de la Salud \[ambos en inglés\]](#)

Preparación de le aliade de adentro

Listo para Adentro-Afuera

Las Cinco Dimensiones fueron diseñadas con este como el punto de partida para la caja de herramientas completa. Confirma las personas que van a estar trabajando juntas y zambúllanse.

Herramientas y recursos relevantes:

[Hojas de Trabajo para la Captura de Estrategias](#)
[Guía de le Usuarie a las Herramientas de Evaluación de las Cinco Dimensiones](#)
[Preguntas de Autorreflexión de las Cinco Dimensiones](#)
[Herramienta de Identificación de Conflictos](#)

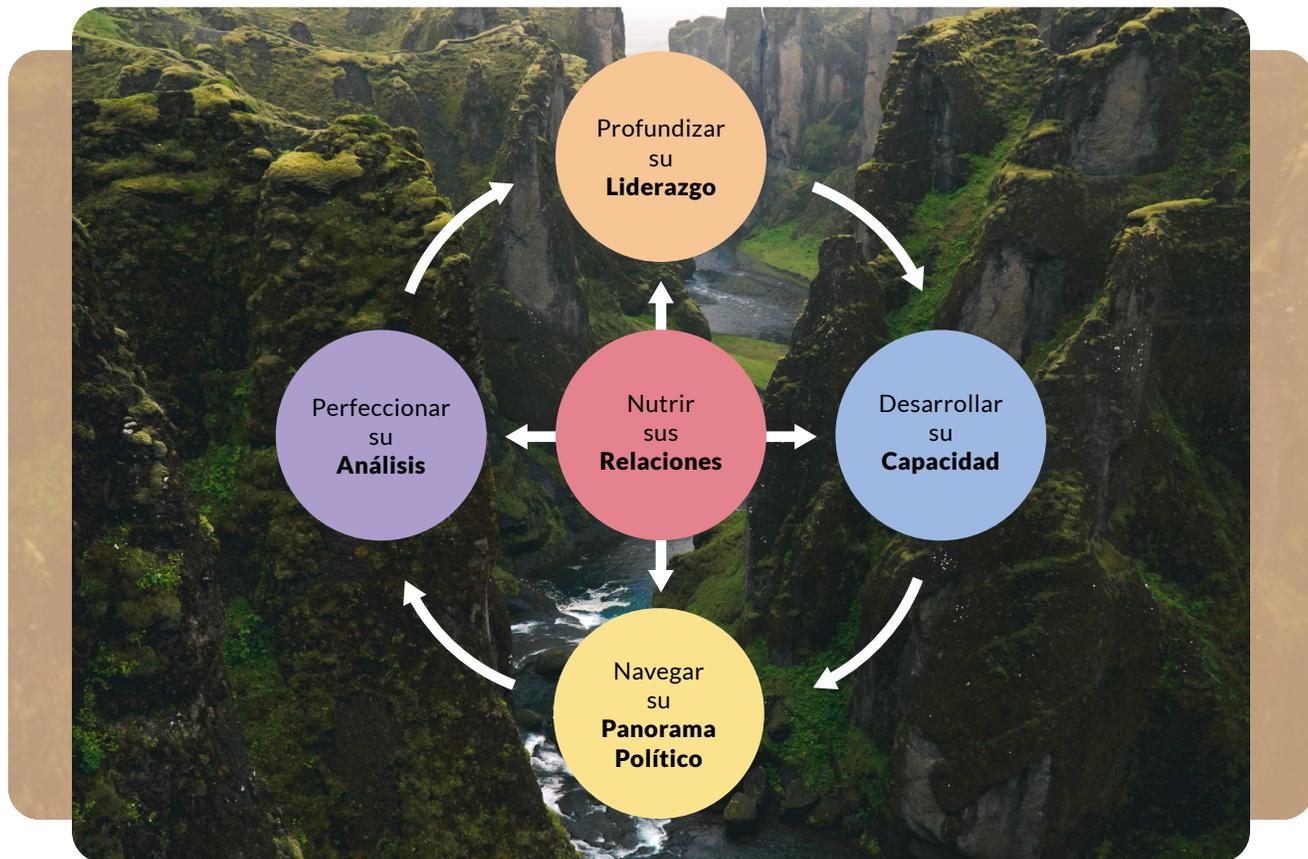
Primordialmente Afuera

Comenzando en una posición primordialmente afuera, identifica aliados adentro y desarrolla relaciones con ellos. La comunidad toma el control y llama al gobierno como aliado potencial y/o blanco para la responsabilización.

Herramientas y recursos relevantes:

[Hojas de Trabajo para la Captura de Estrategias](#)
[Guía de le Usuarie a las Herramientas de Evaluación de las Cinco Dimensiones \(evaluaciones de la CPBO\)](#)
[Salud Pública 101 para Organizadores \[inglés\]](#)
[8 Maneras para Conectarte con tu Depto de Salud Pública \[inglés\]](#)

Preguntas de Autorreflexión



Las Cinco Dimensiones está diseñado para procesos grupales, pero todos se involucran con esta labor desde su posición y perspectivas únicas. Las personas, no importa que sean parte de un proceso grupal, pueden usar las Cinco Dimensiones para considerar su papel y relación personal dentro de su organización y la comunidad más amplia.

Las Preguntas de Autorreflexión incluyen un conjunto de temas de reflexión para cada una de las Cinco Dimensiones, que se pueden usar para reflexionar por escrito o para pensar abiertamente. Todos pueden usar esta herramienta, incluyendo aquellos que actualmente no son parte de alianzas adentro-afuera pero quieren considerar cómo involucrarse con esta labor.

1. Nutrir sus Relaciones

Las relaciones están en el corazón de la estrategia adentro-afuera. Encuentren a su gente para desarrollar redes poderosas y alentadoras de relaciones individuales, interpersonales y organizacionales.

Preguntas de Autorreflexión:

- ¿Qué identidades y relaciones con comunidades, legados y la tierra cargas contigo?
- ¿Cuál es tu relación con los sistemas de opresión y privilegio? ¿Cómo se presentan en tu trabajo?
- ¿A qué comunidades y distritos representas en tu trabajo? ¿Cómo les eres responsable? ¿Cuánta confianza tienen en tu organización?
- ¿Cómo describirías tu relación con la organización de la que formas parte? ¿Cuál es tu rol dentro de tu organización, y cómo afecta tus relaciones con tus colegas?
- ¿Cómo se presentan las dinámicas de “poder sobre” y “poder con” en tus relaciones? Considera tus relaciones con miembros comunitaries, aliades, beneficiaries, financiadores, junto a tus relaciones con colegas – ¿qué dinámicas de poder operan en esas interacciones?

2. Profundizar su Liderazgo

El liderazgo puede asumir muchas formas. Esta dimensión incluye posiciones de liderazgo y liderazgo colectivo de abajo hacia arriba. Identifica el poder al que tienes acceso y toma riesgos estratégicos para apalancar y cambiar el poder.

Preguntas de Autorreflexión:

- ¿De qué maneras puedes ejercer liderazgo en tu posición? ¿Qué autoridad tienes, sobre qué tipos de decisiones puedes opinar directamente?
- ¿A qué poder tienes acceso, y cuán bien estás posicionade para apalancarlo?
- ¿De qué maneras ya estás compartiendo poder y apoyando a las personas con menos autoridad posicional que tú?
- ¿Te sientes apoyade por le líder o grupo de liderazgo de tu organización?
- De no ser así, ¿hay otras personas o formaciones dentro o fuera de tu organización con las que puedes desarrollar y crear estrategias? ¿Qué va a tomar para que se involucren?

3. Desarrollar su Capacidad

Las estructuras y barreras de apoyo internas de la organización le dan forma a la capacidad. Trabajen alrededor de las limitaciones y forjen las estructuras necesarias para el desarrollo de poder y labor de equidad de la salud resilientes y sostenibles.

Preguntas de Autorreflexión:

- ¿Cuán bien se alinea tu trabajo con la labor de desarrollar poder comunitario?
- ¿Te sientes apoyado en tu trabajo?
- ¿Cuáles son las mayores barreras y limitaciones a las que te enfrentas?
- ¿Qué te ayudaría a desarrollar más capacidad?

4. Navegar su Panorama Político

El panorama político está compuesto de influencias externas, la política local y los jugadores con más poder. Esta dimensión es la habilidad de identificar colectivamente aliados y oponentes, y describir las amenazas y oportunidades para la acción estratégica.

Preguntas de Autorreflexión:

- ¿Cómo describirías el panorama político de tu comunidad?
- ¿Con qué ámbitos de la toma decisional estás más familiarizado?
- ¿A cuál de estos ámbitos tienes acceso o la capacidad para influenciarlos?
- ¿A quién y con qué te responsabilizas?
- ¿Hay tensión entre diferentes personas o instituciones por las que te sientes responsable?
- ¿Cuál es tu tolerancia para tomar riesgos?
- ¿Tienes apoyo del liderazgo para tomar riesgos?

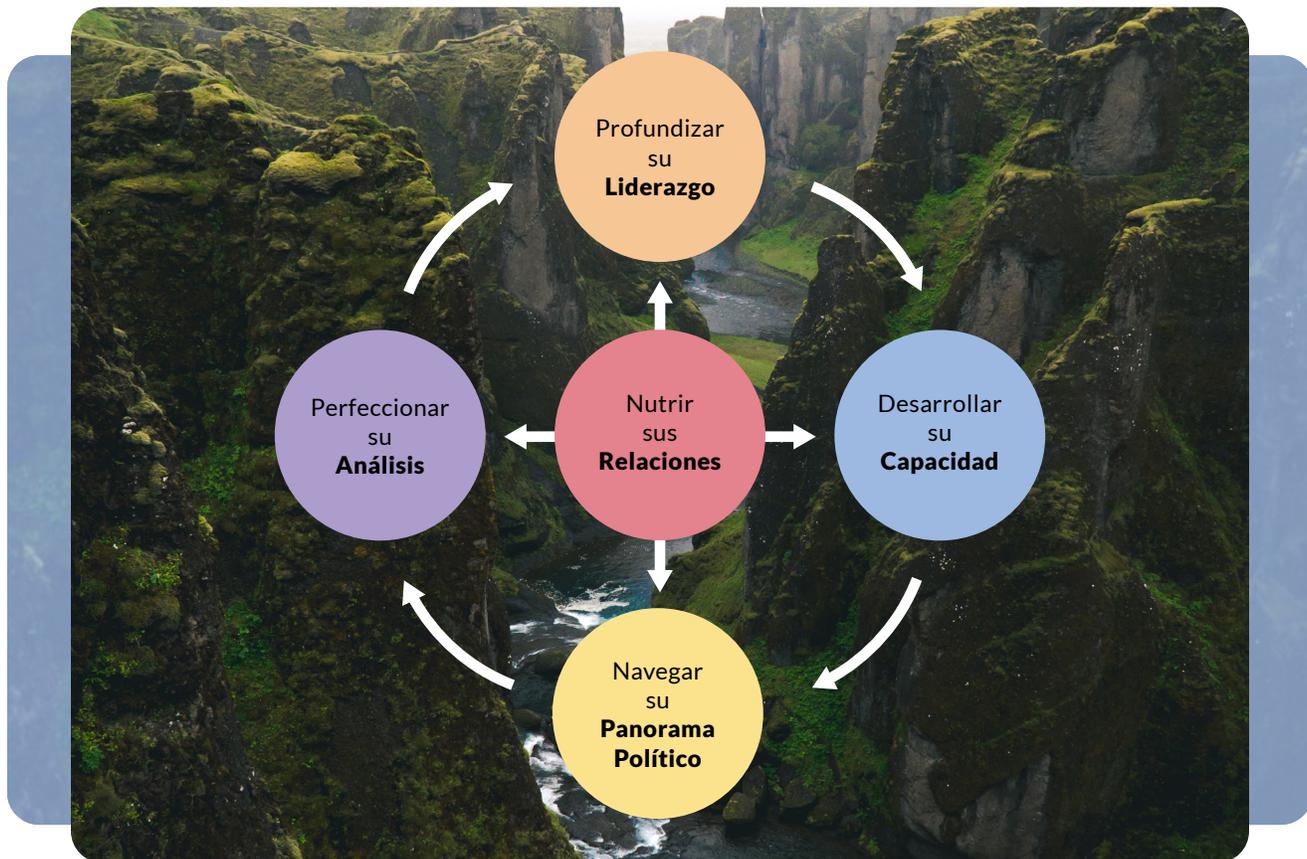
5. Perfeccionar su Análisis

El análisis es un ciclo iterativo de aprendizaje y toma de decisiones para tomar acción. Esta dimensión envuelve aclarar el “Por qué” a través de un entendimiento compartido de las causas fundamentales de las inequidades y alinearse alrededor de una visión compartida de qué estrategias y objetivos perseguir.

Preguntas de Autorreflexión:

- ¿Cómo describirías tu propia cosmovisión y perspectiva política?
- ¿Cómo se alinean o difieren tu cosmovisión y política con las de aquellos con quienes trabajas?
- ¿Qué narrativas subyacentes sostienes como verdades de sentido común?
- ¿Cuál es tu análisis de poder y cómo funciona el poder en el trabajo y en tu comunidad?

Hojas de Trabajo para la Captura de Estrategias



Las Hojas de Trabajo para la Captura de Estrategias ayudan a las alianzas y campañas a desarrollar estrategias usando las Cinco Dimensiones. Cada dimensión tiene su propia hoja de trabajo con temas y ejercicios para ayudarles a reflexionar sobre sus experiencias, identificar desafíos y oportunidades y crear pasos viables para adelantar su labor.

Las hojas de trabajo se pueden usar en diferentes etapas de una campaña y ser revisitadas a medida que las estrategias evolucionen. Aunque se pueden usar individualmente, recomendamos lidiar con ellas en un grupo para apoyar pensamientos más profundos, diálogo y planificación de cambios transformacionales.

Hoja de Trabajo de Relaciones

Las relaciones son el corazón de la estrategia adentro-afuera: ¿Quién está involucrado adentro y quién afuera?

Escribe el nombre de cada persona en un círculo. Traza líneas que conecten los círculos para mostrar las relaciones/conexiones entre las personas.

Si las personas son parte de equipos u organizaciones separadas, haz un círculo alrededor de los grupos.

Adentro

Afuera



Nutrir
sus
Relaciones



Preguntas de Reflexión:

¿Cuánto se conocen las personas y cuánto confían las unas en las otras?
¿Hay alguna tensión o conflicto interpersonal con el que hay que trabajar?

Hoja de Trabajo de Liderazgo

Profundizar tu *liderazgo*: ¿en qué posiciones te encuentras para apalancar y cambiar el poder?

Añade las personas de la hoja de trabajo de “nutrir las relaciones”: esta vez, incluye roles/puestos.

Colócalas basado en el poder/la influencia relativa (la mayor arriba) y alineamiento con tu alianza adentro-afuera (hacia el centro).



Preguntas de Reflexión:

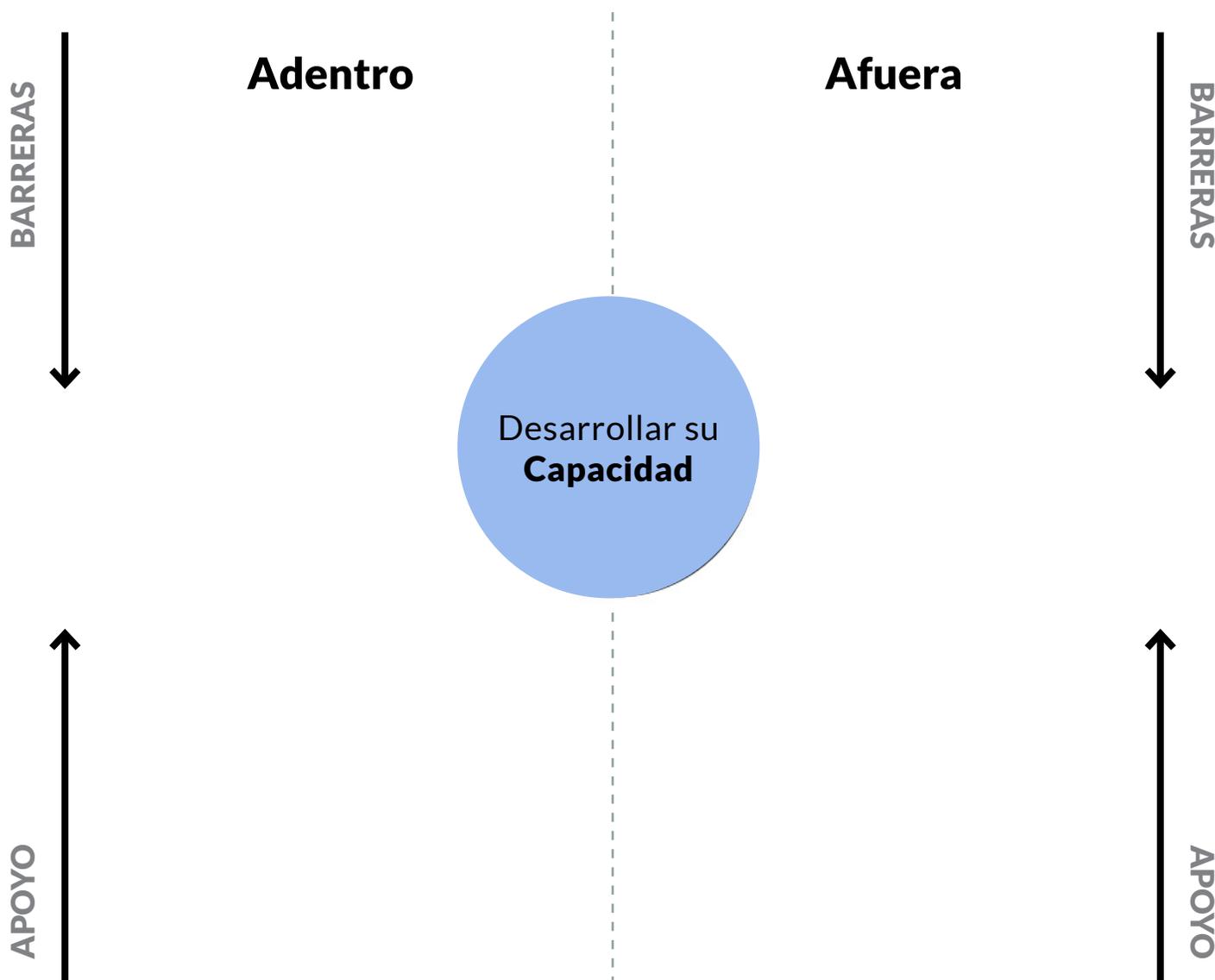
¿Tienen apoyo de las personas en posiciones de poder? Si no están enumeradas, ¿cuál es tu relación con ellas?

¿Qué es necesario organizar adentro o afuera para cambiar y desarrollar poder?

Hoja de Trabajo de Capacidad

Desarrollar Capacidad: ¿Cuáles son sus estructuras internas de apoyo para cambiar y desarrollar poder?

Esta dimensión es sobre estructuras internas adentro y afuera (ej. contratación, financiación, políticas, membresía, comunicaciones, etc). Haz una lista de las estructuras internas que apoyan (en la parte inferior) o que son barreras (en la parte superior).



Preguntas de Reflexión:

¿Qué fortalezas en capacidad se pueden usar para adelantar tu labor? ¿Qué brechas hay que llenar?

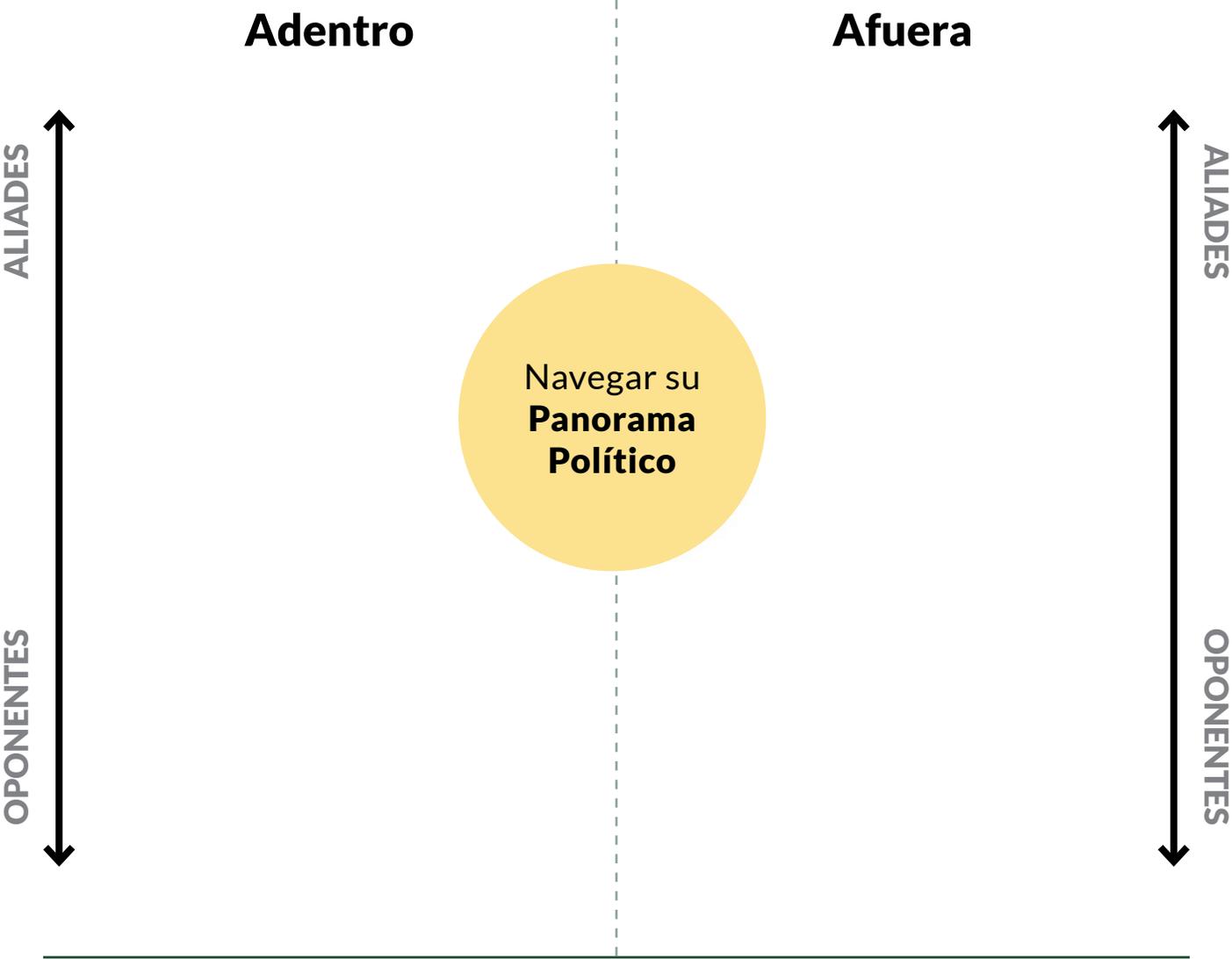
¿Qué barreras están previniendo el progreso? ¿Pueden desglosarlas o evitarlas al trabajar?

Hoja de Trabajo de Panorama Político

Navegar su *Panorama Político*: dependiendo de dónde estés, hay un conjunto único de influencias externas sobre tu labor

Identifica y mapea el panorama de la política local y la dinámica de poder que estás navegando.

Anota las personas u organizaciones clave basado en si son aliados (parte superior) u oponentes (parte inferior).



Preguntas de Reflexión:

- ¿Cuáles son las oportunidades y amenazas en su panorama político?
- ¿El panorama político se ve similar o diferente desde adentro comparado con cómo se ve de afuera?

Hoja de Trabajo de Análisis

Perfeccionar su Análisis: aclara el “por qué” a través de una comprensión y visión compartidas

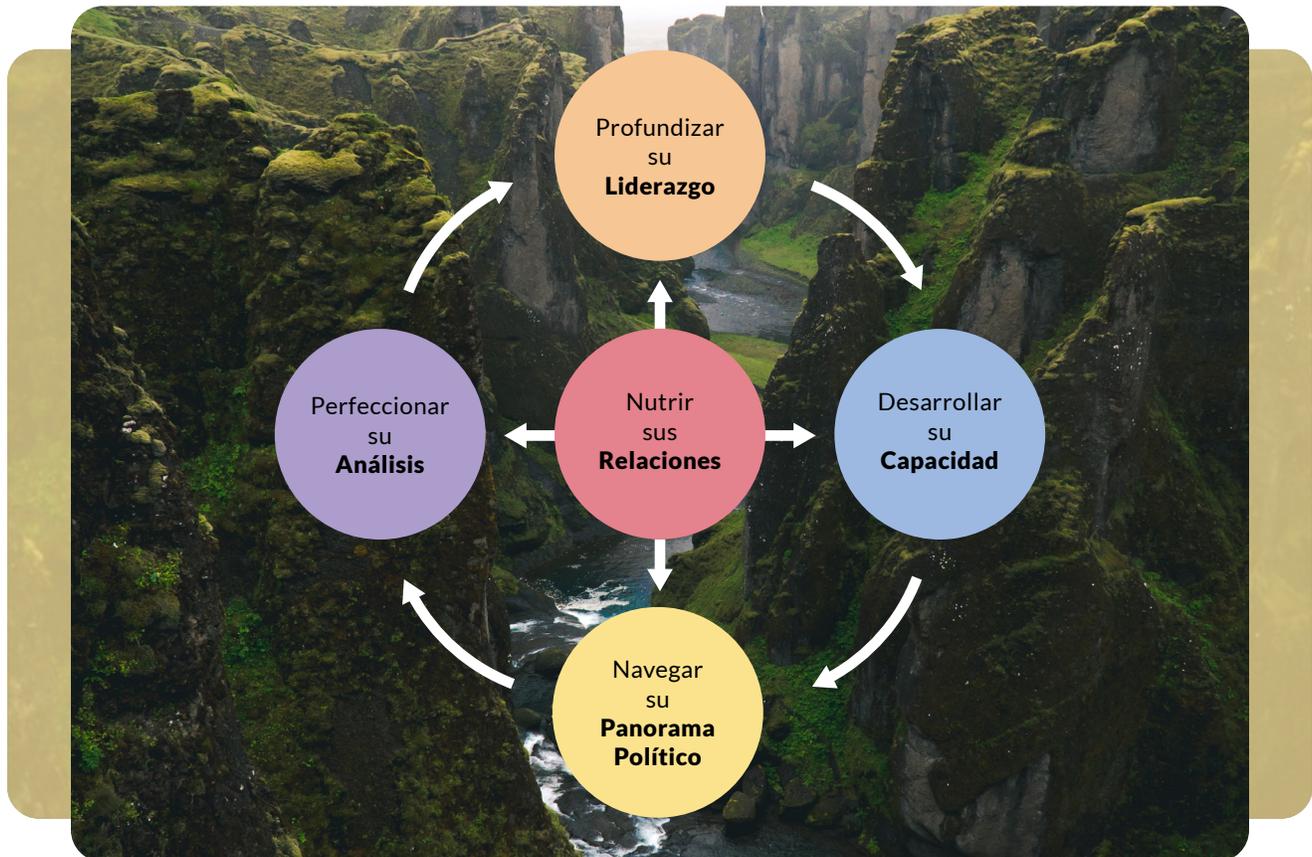
Basado en la información en las hojas de trabajo anteriores y tu comprensión de las causas radicales, desarrolla algunos objetivos y acciones de adentro y afuera



Preguntas de Reflexión:

- ¿Hay una comprensión compartida de las causas radicales y daños pasados o corrientes?
- ¿Hay alineamiento con una visión compartida sobre qué acciones se deben tomar y quién debe tomarlas?

Herramienta de Identificación de Conflictos



El conflicto es común en la labor de equidad y justicia – cómo lidiamos con este determina si es destructivo o transformativo. Trabajar proactivamente con el conflicto envuelve identificar cuál es el conflicto y entonces llegar a las causas fundamentales de por qué está ocurriendo.

La Herramienta de Identificación de Conflictos usa las Cinco Dimensiones para identificar fuentes comunes de conflicto que pueden ocurrir con la labor de la estrategia adentro-afuera.

Si el conflicto se está presentando en tu organización o alianza, pausa y da un paso atrás para identificarlo y abordarlo. Evitar conflictos inevitablemente empeora las cosas. Lee cuidadosamente los siguientes ejemplos e identifica qué dimensiones son más relevantes al conflicto. Luego, identifica quiénes necesitan involucrarse en el manejo del conflicto juntas y recoger los recursos que puedan apoyarles para llegar a una resolución generativa.

Nutrir sus Relaciones

Las relaciones están en el corazón de la estrategia adentro-afuera. Encuentren a su gente para desarrollar redes poderosas y alentadoras de relaciones individuales, interpersonales y organizacionales.

Ejemplos de cómo el conflicto se puede presentar en la dimensión de Relaciones:

- El conflicto interpersonal entre personas y los impactos relacionados en las dinámicas grupales
- El conflicto alrededor de la responsabilización: desbalance o falta de responsabilización en las relaciones, o tensión entre diferentes relaciones con las que se responsabilizan
- El conflicto alrededor de las dinámicas de poder de la opresión y el privilegio operando en el nivel internalizado, interpersonal o institucional
- El conflicto relacionado con las relaciones desbalanceadas o unilaterales
- El conflicto relacionado con la falta de confianza y fiabilidad
- El conflicto relacionado con los límites que no están claros, la comunicación confusa y el respeto o falta de él.

Profundizar su Liderazgo

El liderazgo puede asumir muchas formas. Esta dimensión incluye posiciones de liderazgo y liderazgo colectivo de abajo hacia arriba. Identifiquen el poder al que tienen acceso y tomen riesgos estratégicos para apalancar y cambiar el poder.

Ejemplos de cómo el conflicto se puede presentar en la dimensión de Liderazgo:

- El conflicto alrededor de cómo las personas navegan jerarquías y ejercen 'poder sobre' dentro de las organizaciones
- El conflicto relacionado con los egos del liderazgo, síndrome de le fundadore y falta de compartir el poder
- El conflicto relacionado con los roles que las personas sostienen dentro de las organizaciones: cómo se asigna o comparte el trabajo, la responsabilidad, el crédito y/o la culpa
- El conflicto entre formaciones competitivas dentro de las organizaciones: entre la administración y el personal o entre diferentes equipos aislados
- Sentimientos de control y desconfianza
- Sentimientos de aislamiento y no sentirse apoyado en la toma de riesgos
- Sentimientos de miedo: de meterse en problemas, de perder el estatus o el empleo, o la aversión al conflicto

Desarrollar su Capacidad

Las estructuras y barreras de apoyo internas de la organización le dan forma a la capacidad. Trabajen alrededor de las limitaciones y forjen las estructuras necesarias para el desarrollo de poder y labor de equidad de la salud resilientes y sostenibles.

Ejemplos de cómo el conflicto se puede presentar en la dimensión de Capacidad:

- Desgaste físico y emocional y cambios en el personal por tratar de lograr más de lo que hay capacidad para hacer, o por esperar trabajo fuera de las descripciones de empleo o los horarios de trabajo
- El conflicto surgiendo de los cambios y salidas de personas que se van o son despedidas
- El estrés y la disfunción organizacional que surgen de la falta de las estructuras de apoyo necesarias
- Los desafíos lidiando con las estructuras organizacionales dominantes del control del 'poder sobre'
- Subestimar y dotar de recursos suficientes el trabajo interno de operaciones, logística y entrenamiento / desarrollo de miembros
- El conflicto relacionado con las diferentes estructuras, procedimientos y normas organizacionales

Navegar su Panorama Político

El panorama político está compuesto de influencias externas, la política local y los jugadores con más poder. Esta dimensión es la habilidad de identificar colectivamente aliados y oponentes, y describir las amenazas y oportunidades para la acción estratégica.

Ejemplos de cómo el conflicto se puede presentar en la dimensión del Panorama Político:

- El conflicto es una parte esperada del terreno de la esfera política pública con presiones políticas que compiten para que las personas y organizaciones actúen de cierta manera o tomen decisiones específicas
- El conflicto se puede presentar interpersonalmente relacionado con la experiencia de estar en la mirilla política y tener personas o agencias como blancos de la organización comunitaria
- El conflicto también se puede presentar alrededor de experiencias de heridas morales o sentimientos de complicidad, y puede tomar la forma del coraje, la vergüenza, o la impotencia de ser parte de los sistemas dañinos

Perfeccionar su Análisis

El análisis es un ciclo iterativo de aprendizaje y toma de decisiones para tomar acción. Esta dimensión envuelve aclarar el “Por qué” a través de un entendimiento compartido de las causas fundamentales de las inequidades y alinearse alrededor de una visión compartida de qué estrategias y objetivos perseguir.

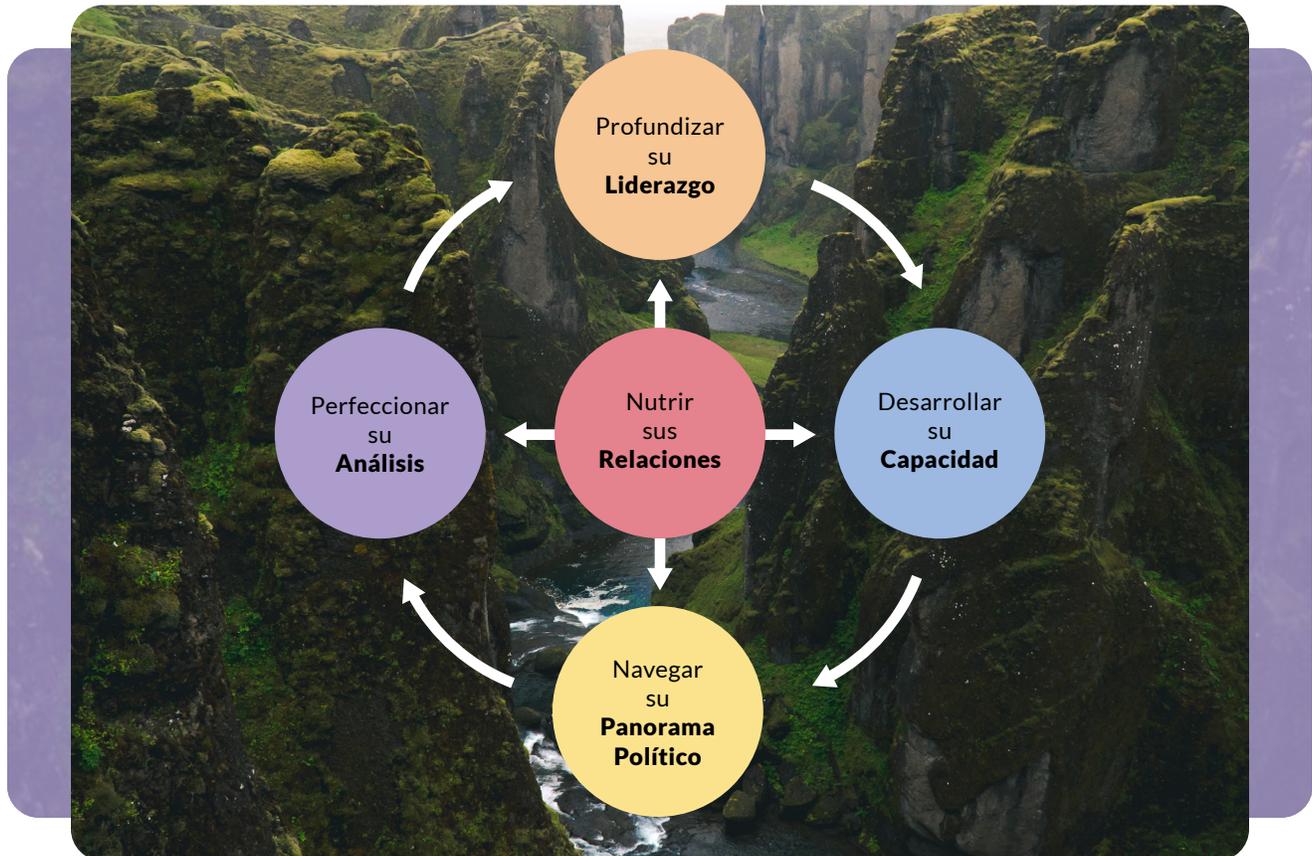
Ejemplos de cómo el conflicto se puede presentar en la dimensión de Análisis:

- El conflicto relacionado con diferentes cosmovisiones y entendimientos de los problemas y las causas fundamentales
- El conflicto relacionado con diferentes perspectivas o valores políticos
- El conflicto relacionado con diferentes opciones estratégicas y tácticas para crear cambio

Recursos adicionales

Como siempre, pero especialmente en momentos de conflicto, es esencial tener un contenedor sólido para sostener tu proceso. Revisa [Building Containers for Health Equity Work](#) [Construyendo contenedores para la labor de equidad en la salud - en inglés] de HIP para ideas y recomendaciones. Los facilitadores externos, particularmente aquellos con capacidades en conflicto generativo y responsabilización comunitaria, pueden ser extremadamente útiles para lidiar con circunstancias difíciles. Recursos como [Turning Towards Each Other: A Conflict Workbook](#) [Girando una a la otra: un manual de trabajo de conflicto - en inglés] ofrece herramientas prácticas para entrar en conversaciones difíciles, mientras que [Fumbling Towards Repair](#) [A tientas hacia la reparación - en inglés] provee dirección específicamente para los facilitadores de responsabilización comunitaria trabajando hacia la sanación y la justicia. [In It Together](#) [En eso juntas - en inglés] nos recuerda que la vulnerabilidad, la confianza y la conversación valiente son esenciales para navegar conflictos. Al acoger estos enfoques, podemos transformar el conflicto a un espacio de conexión más profunda, poder compartido y cambio significativo.

Guía de le Usuarie de las Herramientas Evaluativas



La Guía de le Usuarie de las Herramientas Evaluativas ayuda a las alianzas a llevar a cabo un análisis completo de su labor, evaluar las fortalezas y dificultades y desarrollar estrategias para un alineamiento e impacto más profundo. Esta es la herramienta más exhaustiva e integral para aplicar las Cinco Dimensiones.

El proceso evaluativo usa un conjunto de herramientas y múltiples pasos incluyendo la reflexión, discusiones múltiples y planificación de acción para apoyar la colaboración a largo plazo entre las agencias gubernamentales y las organizaciones de desarrollo de poder comunitario. Esperen involucrarse en discusiones detalladas, analizar su labor juntas e identificar oportunidades concretas para el crecimiento.

Resumen del Proceso Evaluativo:

Las Evaluaciones de las Cinco Dimensiones son un proceso que conlleva varios pasos y que comienza con las personas individualmente y continúa con las organizaciones y luego las alianzas. Comienza con trayectos separados para aquellos adentro (los departamentos de salud) y afuera (CPBOs), para que tengan evaluaciones y discusiones internas sobre su propia agencia/organización antes de compartir los resultados con toda la alianza adentro-afuera.

Las herramientas evaluativas de los departamentos de salud y las CPBOs están basadas en las Cinco Dimensiones, pero como adentro y afuera son dos contextos muy diferentes, hay dos conjuntos separados de herramientas evaluativas con diferentes preguntas. Las organizaciones que actualmente no cuentan con una aliada adentro-afuera pueden aún utilizar las herramientas evaluativas relevantes para su contexto.

El personal del departamento de salud va a completar sus herramientas evaluativas individuales para el departamento de salud, mientras que los organizadores y el personal de una CPBO harán lo mismo para su organización. Luego, los colegas se reunirán dentro de su organización para combinar sus puntuaciones e identificar patrones. Dada la cantidad de respuestas individuales, es esencial que las organizaciones saquen el tiempo para compartir sus puntuaciones y pensamientos para compilar una herramienta evaluativa organizacional única y combinada. Finalmente, ambas organizaciones se van a reunir para compartir sus evaluaciones organizacionales combinadas con su aliada de la estrategia adentro-afuera.

El proceso evaluativo es un esfuerzo colaborativo. Este proceso va a ser más impactante para las alianzas que tengan una relación existente – debe haber cierta familiaridad con la labor de ambas y experiencia previa trabajando juntas.

La guía evaluativa está creada para apoyar a las alianzas a través del proceso. Su propósito no es servir como la totalidad de su compromiso con el marco. Por favor, familiarícese con las [Cinco Dimensiones](#) antes de proceder.

Cosas que considerar antes de comenzar:

- **Identificar roles:** Aunque exhortamos a todes les participantes a tomar titularidad de este proceso colaborativo, entendemos que tener puntos claros de contacto y saber quiénes son los coordinadores principales para un proyecto en particular puede ser reconfortante para muchas personas. Si se siente necesario, pídanle a las personas que seleccionen sus propios roles. Los roles pueden incluir: tomadores de apuntes, analistas de datos, facilitadores y/o coordinadores.
- **Compromiso de tiempo:** Durante el transcurso de este proceso, las alianzas se van a reunir varias veces. Como mínimo, visualizamos 1) una reunión preliminar para repasar el proceso y asegurarse que todes tengan el contexto necesario para completar sus respectivas autoevaluaciones, 2) una reunión interna en cada organización para que los miembros del equipo compartan los resultados de su auto-evaluación y completen una evaluación organizacional combinada, 3) una reunión de la alianza donde ambos equipos se reúnen para compartir y discutir sus evaluaciones organizacionales. Comunicar este compromiso de tiempo con el personal para que estén conscientes de lo que se espera de ellos.

No podemos estimar cuánto tiempo las alianzas van a necesitar para completar este proceso en su totalidad. Este es un proceso único para todes les que se comprometen. Reconocemos el momento urgente que todes estamos navegando colectivamente. Entendemos que mucha de la labor que están desempeñando requiere una respuesta rápida a las necesidades inmediatas de sus miembros comunitaries. Aunque no estamos recomendando que paren sus operaciones organizacionales, pedimos que sus organizaciones separen el tiempo necesario para completar este proceso evaluativo efectivamente para que los datos que se revelen puedan recibir la atención que se merecen.

- **Facilitación y coordinación:** Aunque es importante que todes les involucrades en el proceso evaluativo sientan titularidad sobre el trabajo, es crucial que haya personas identificadas que puedan sostener el contenedor y asegurarse que el proceso se mueva hacia adelante. Los coordinadores son las personas de contacto responsables de coordinar el proceso y mantenerlo en curso. Son responsables de conocer la totalidad del proceso evaluativo y son probablemente las personas que se comunicarán más regularmente unas con otras. Se asegurarán que se programen las reuniones y de que la comunicación apropiada entre equipos se esté llevando a cabo. Algunas alianzas pueden querer identificar terceros externos para la facilitación para guiar su proceso y facilitar las discusiones.
- **Conflicto:** El conflicto puede ser una ocurrencia común en nuestra labor de equidad. La facilitación intencional es importante porque estas conversaciones pueden descubrir dinámicas difíciles dentro de una organización e identificar personas individuales que puedan sostener conversaciones difíciles va a ser crucial. Si su organización o alianza se enfrenta a conflictos, la [Herramienta de Identificación de Conflictos](#) puede proveer dirección y apoyo para navegar estos desafíos.

Paso 1: Construir un contenedor

Construir un contenedor se refiere al proceso de establecer prácticas y normas que creen un espacio seguro para las personas y grupos estar y hacer juntas. Antes de adentrarse en el proceso evaluativo, creen un contenedor con todes les miembros de su alianza para discutir las expectativas y asegurar que todes les que estén participando estén en la misma página.

Para aprender más sobre la Construcción de Contenedores, vean [Building Containers for Health Equity Work \[Construyendo contenedores para el trabajo de equidad de la salud - enlace en inglés\]](#).

Su contenedor necesita incluir a todes les que van a pasar por el proceso evaluativo juntas. Noten que esto no tiene que ser todo el mundo en una organización, pero debe ser un grupo o equipo definido que pueda comprometerse al proceso y unes con otros.

Recomendamos que todes en el grupo se familiaricen con el contenido del marco de las Cinco Dimensiones antes de empezar el proceso evaluativo. Aquellos que deseen adentrarse más en su rol y relación con las Cinco Dimensiones y la labor de la estrategia adentro-afuera pueden usar la [herramienta de las preguntas de reflexión personal](#). No se le va a pedir a las personas que compartan sus pensamientos relacionados a las preguntas de autorreflexión, pero estos pensamientos pueden informar cómo se involucren con el resto del proceso evaluativo.

Paso 2: Evaluación individual

Este paso está estructurado alrededor de dos herramientas evaluativas para personas individuales en los departamentos de salud o las organizaciones de desarrollo de poder comunitario. Están formateadas de la misma manera y ambas cubren las cinco dimensiones, pero con diferentes conjuntos de preguntas para las diferentes organizaciones.

Paso 3: Evaluación organizacional combinada

Una vez todes han completado la herramienta de autoevaluación, el próximo paso es reunirse como colegas en sus respectivas organizaciones para compartir y comparar los resultados. Juntas, el grupo compara sus resultados individuales e identifica lugares de alineamiento y diferencias en cómo ven a su organización junto a cada una de las Cinco Dimensiones. Al igual que en las evaluaciones individuales, hay dos versiones de las evaluaciones combinadas, una para los departamentos de salud y otra para las CPBOs.

Rol(es) de analista de datos: Exhortamos a todes les miembros del equipo a reunirse a sintetizar las respuestas e identificar temas. Sin embargo, si se siente necesario que algunos miembros de su equipo tomen las riendas de esta parte del proceso y entonces lo informen, no duden en hacerlo. Si hay personas en las organizaciones que están particularmente especializadas en la síntesis de datos, puede que escojan asumir esta parte del proceso, especialmente si el grupo tiene tiempo limitado.

Discutan: Como grupo, discutan sus respuestas para cada una de las Cinco Dimensiones.

- Destaquen donde hay acuerdo general y consenso sobre las fortalezas (puntuaciones altas)
- Destaquen donde hay acuerdo general y consenso sobre las áreas de crecimiento (puntuaciones bajas)
- Creen espacio para discutir las áreas donde hay diferencias en perspectivas o una amplia gama de puntuaciones para una pregunta o dimensión dada.

Si están trabajando en las evaluaciones como una sola organización sin una aliada adentro-afuera, el paso 3 será el último paso en el proceso evaluativo - brinquen al paso 5 para el desarrollo de estrategias.

Paso 4: Discusión de la alianza

Una vez el departamento de salud y la organización de desarrollo de poder comunitario completen su evaluación organizacional combinada, los equipos se reúnen como alianza y pasan por el proceso de compartir las evaluaciones organizacionales entre sí.

Recomendamos discutir cada una de las Cinco Dimensiones individualmente, con una aliada compartiendo el resumen de su evaluación y discusión sobre dónde ven a su organización en el espectro de esa dimensión, al igual que cualquier punto de diferencia que surja. Le aliada entonces formula preguntas o responde, compartiendo cualquier diferencia en perspectiva, con más discusiones, según sea necesario, sobre los puntos de aclaración o diferencias.

Entonces cambian y le otra aliada comparte su respuesta colectiva para esa dimensión, y recibe y responde a preguntas y retroalimentación. El proceso de repasar las evaluaciones organizacionales combinadas para las Cinco Dimensiones puede tomar varias reuniones, dependiendo de cuántas preguntas surjan y cuánta discusión sea necesaria para llegar a un entendimiento compartido.

Paso 5: Desarrollo estratégico de la Organización y/o Alianza

Organizaciones: Una vez completen la autoevaluación, las organizaciones deben estar claras en la comprensión de su labor y pueden haber identificado áreas de crecimiento. Sus respuestas deben informar los pasos necesarios para desarrollar una alianza con un departamento de salud o una organización de desarrollo de poder comunitario. Refiéranse nuevamente a la [Tabla de evaluación de las Cinco Dimensiones](#) y al marco completo de las [Cinco Dimensiones de la Estrategia Adentro-Afuera](#) para recursos sobre cómo desarrollar alianzas adentro-afuera entre HD-CPBO. En adición a trabajar para abordar cualquier desafío interno, si su organización se siente lista para forjar una alianza adentro-afuera, ahora sería el momento para comenzar.

Alianzas: Una vez se ha completado la discusión sobre el proceso de la alianza — posiblemente luego de múltiples reuniones — debe haber un entendimiento mucho más matizado sobre el contexto, desafíos y oportunidades. Esto entonces se puede usar para informar el desarrollo de las estrategias adentro-afuera basado en la confianza mutua y un entendimiento compartido de las fortalezas y desafíos de cada una. Basado en esta información, pueden usar las [hojas de trabajo para la captura de estrategias](#) para establecer objetivos e identificar los próximos pasos.

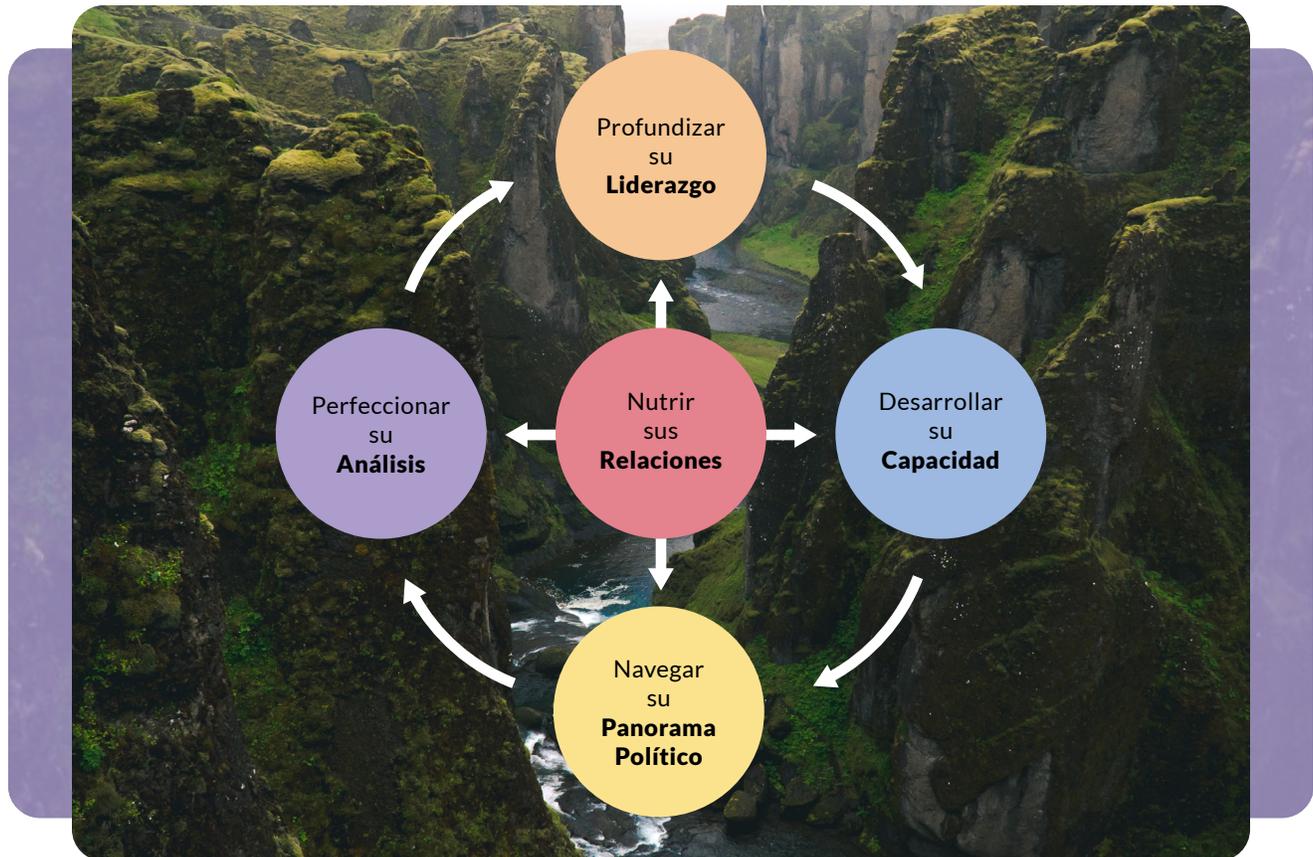
Dándole forma a su análisis y dirección estratégica:

Aunque la dimensión de análisis es la última de las Cinco Dimensiones, el desarrollo del análisis es un proceso cíclico. Los datos del proceso evaluativo pueden ayudar a las organizaciones a identificar en qué áreas de la labor son fuertes y pueden liderar a un enfoque basado en las fortalezas para la labor futura. También puede desenterrar áreas de crecimiento que pueden también informar los próximos pasos. Está en manos de las alianzas decidir en qué enfocarse basado en estas respuestas. Desarrollar un análisis compartido de su labor utilizando las herramientas evaluativas de las Cinco Dimensiones es un paso importante, pero este proceso va a ser continuo.

Recomendamos hacer referencia a los recursos de planificación estratégica de las Cinco Dimensiones y a los recursos de les aliadas. También recomendamos usar las [hojas de trabajo para la captura de estrategias](#) para apoyar su desarrollo de campaña. Un análisis SWOT [técnica de toma de decisiones que identifica las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de un proyecto u organización, por sus siglas en inglés] también podría probar beneficioso para identificar en qué dirección llevar su labor.



Herramientas de Evaluación Individual



Las siguientes dos Herramientas de Evaluación Individual son la primera parte del proceso evaluativo para las [Cinco Dimensiones de la Estrategia Adentro-Afuera](#). Antes de usar esta herramienta, familiarízate con cada una de las Cinco Dimensiones. También puedes usar la [herramienta de preguntas de autorreflexión para](#) considerar tu conexión personal con las dimensiones.

Hay dos versiones de la evaluación – una para aquellos adentro (trabajando en un departamento de salud) y otra para aquellos afuera (parte de una organización de desarrollo de poder comunitario). Refiérete a la Guía para le Usuario del Proceso Evaluativo para más detalles.

- [Evaluación Individual para los Departamentos de Salud](#)
- [Evaluación Individual para las Organizaciones de Desarrollo de Poder Comunitario](#)

Evaluación Individual del Departamento de Salud

Tu nombre:

Nombre del Departamento de Salud:

Completa tus respuestas a las preguntas en cada una de las páginas siguientes. Para cada dimensión hay un conjunto corto de preguntas que te piden que evalúes hasta qué punto las condiciones o prácticas específicas están presentes en tu agencia, seguido por una pregunta que requiere una respuesta escrita.

Para las preguntas para clasificar, la escala es:

1: no está presente	2: un poco presente	3: moderadamente presente	4: bastante presente	5: muy presente
---------------------	---------------------	---------------------------	----------------------	-----------------

Puntuación: Al final de cada sección, cuenta el número de categorías que son 1-2, 3, y las 4-5 y anótalas en la tabla

Compartir: Una vez todos hayan completado la autoevaluación, necesitan compartir sus respuestas y crear una evaluación combinada del departamento de salud

Dimensión 1 - Nutrir sus Relaciones

Las relaciones están en el corazón de la estrategia adentro-afuera. Encuentra a tu gente para desarrollar redes poderosas y alentadoras de relaciones individuales, interpersonales y organizacionales.

1: no está presente	2: un poco presente	3: moderadamente presente	4: bastante presente	5: muy presente
----------------------------	----------------------------	----------------------------------	-----------------------------	------------------------

En una escala del 1 -5, ¿hasta qué punto tu departamento de salud...	Puntuación
(a) tiene experiencia trabajando con organizaciones de desarrollo de poder comunitario, defensores de políticas, coaliciones, etc (aquellas enfocadas en el desarrollo de poder más allá de entrega de servicios o educación sobre la salud)?	
(b) tiene buenas relaciones de trabajo con otros departamentos/agencias dentro de su jurisdicción gubernamental?	
(c) reconoce daños pasados y se compromete a repararlos?	
(d) trabaja para cambiar el poder a la titularidad comunitaria en sus alianzas? (ver las etapas del Spectrum of Community Engagement to Ownership [Espectro del Compromiso a la Titularidad Comunitaria - en inglés]: Ignorar > Informar > Consultar > Involucrar > Colaborar > Diferir a)	

Número de clasificaciones de 1-2 (No está presente / un poco presente)	Número de clasificaciones de 3 (Moderadamente presente)	Número de clasificaciones de 4-5 (Bastante presente / Muy presente)	Número Total de clasificaciones
			4

Respuesta por escrito

¿Cómo describirías la calidad, profundidad y confianza de la asociación de tu agencia con la comunidad, las organizaciones comunitarias o con otras agencias gubernamentales?



Dimensión 2 - Profundizar su Liderazgo

El liderazgo puede tomar muchas formas. Esta dimensión incluye posiciones de liderazgo y liderazgo colectivo de abajo hacia arriba. Identifica el poder al que tienes acceso y toma riesgos estratégicos para apalancar y cambiar el poder.

1: no está presente	2: un poco presente	3: moderadamente presente	4: bastante presente	5: muy presente
---------------------	---------------------	---------------------------	----------------------	-----------------

En una escala del 1 -5, ¿hasta qué punto tu departamento de salud...	Puntuación
(a) tiene personas en posiciones principales de liderazgo que tienen relaciones con organizadores comunitarios y/u organizaciones de desarrollo de poder comunitario?	
(b) tiene personas en posiciones principales de liderazgo que pueden navegar las complejas dinámicas de poder políticas y personales en el gobierno?	
(c) tiene personas en posiciones principales de liderazgo que están dispuestas a y pueden asumir riesgos estratégicos para apoyar el desarrollo de poder comunitario?	
(d) delega poder, autoridad y protección internamente para apoyar el liderazgo del personal que esté haciendo labor de equidad con organizadores comunitarios?	

Número de clasificaciones de 1-2 (No está presente / un poco presente)	Número de clasificaciones de 3 (Moderadamente presente)	Número de clasificaciones de 4-5 (Bastante presente / Muy presente)	Número Total de clasificaciones
			4

Respuesta por escrito

Describe cualquier ejemplo de tu departamento de salud asumiendo riesgos estratégicos para apoyar el desarrollo de poder comunitario. Si no tienes ninguno – ¿cuáles son las barreras y qué se necesita?



Dimensión 3 – Desarrollar su Capacidad

Las estructuras de apoyo organizacionales internas y las barreras le dan forma a la capacidad. Trabaja alrededor de las limitaciones y desarrolla las estructuras necesarias para la labor resiliente y sustentable de desarrollo de poder y equidad de la salud.

1: no está presente	2: un poco presente	3: moderadamente presente	4: bastante presente	5: muy presente
----------------------------	----------------------------	----------------------------------	-----------------------------	------------------------

En una escala del 1 -5, ¿hasta qué punto tu departamento de salud...	Puntuación
(a) tiene personal o unidades dedicadas a trabajar en la equidad de la salud que tienen la capacidad de trabajar con organizadores comunitarios? (ej. Personas que tienen la equidad de la salud y trabajar con organizadores comunitarios incluido en sus descripciones de trabajo y roles)	
(b) tiene financiación/presupuesto dedicado a la labor de equidad de la salud de su agencia?	
(c) provee financiación general para apoyar la capacidad de los aliados comunitarios?	
(d) tiene compromisos institucionales con la justicia racial y asegurar que las prácticas institucionales y las políticas internas sean equitativas y justas? (ej. políticas institucionales relacionadas con las compras, subvenciones, contratación, capacitación, procesos decisionales, etc)	
(e) usa prácticas para el autocuidado y el cuidado comunitario, mediación, resolución de conflictos o facilitación para crear una cultura interna de apoyo que sostenga la labor de equidad y evite el desgaste físico y emocional?	

Número de clasificaciones de 1-2 (No está presente / un poco presente)	Número de clasificaciones de 3 (Moderadamente presente)	Número de clasificaciones de 4-5 (Bastante presente / Muy presente)	Número Total de clasificaciones
			5

Respuesta por escrito

Aparte de la financiación, ¿qué es lo más que tu agencia necesita para aumentar su capacidad para trabajar con organizaciones de desarrollo de poder comunitario?

Dimensión 4 - Navegar su Panorama Político

El panorama político está compuesto de influencias externas, la política local y los actores con más poder. Esta dimensión es la capacidad de colectivamente identificar aliados y oponentes y describir las amenazas y oportunidades para la acción estratégica.

1: no está presente	2: un poco presente	3: moderadamente presente	4: bastante presente	5: muy presente
---------------------	---------------------	---------------------------	----------------------	-----------------

En una escala del 1 -5, ¿hasta qué punto tu departamento de salud...	Puntuación
(a) tiene una relación de trabajo alentadora con el funcionario electo de la rama ejecutiva que supervisa a tu agencia? (ej. alcalde, gobernador, administrador, etc)	
(b) tiene una relación de trabajo alentadora con la mayoría de los funcionarios electos en el cuerpo legislativo que aprueba los presupuestos y formula las políticas? (ej. Consejo municipal, comisiones del condado, legislatura estatal, etc)	
(c) tiene discusiones internas sobre las dinámicas políticas locales y los riesgos políticos u oportunidades para la equidad de la salud y los determinantes sociales de la salud?	
(d) asume riesgos estratégicos (visiblemente o tras bastidores) para apoyar las prioridades de políticas de la organización comunitaria?	

Número de clasificaciones de 1-2 (No está presente / un poco presente)	Número de clasificaciones de 3 (Moderadamente presente)	Número de clasificaciones de 4-5 (Bastante presente / Muy presente)	Número Total de clasificaciones
			4

Respuesta por escrito

¿Cómo describirías el contexto político actual para la labor de equidad de la salud? ¿Qué apoyo o barreras existen? ¿Qué podría ayudar a navegar cualquier desafío?



Dimensión 5 - Perfeccionar su Análisis

El análisis es un ciclo iterativo de aprendizaje y toma de decisiones para tomar acción. Esta dimensión envuelve aclarar el “Por qué” a través de un entendimiento compartido de las causas fundamentales de las inequidades, y alinearse alrededor de una visión compartida de qué estrategia y objetivos perseguir.

1: no está presente	2: un poco presente	3: moderadamente presente	4: bastante presente	5: muy presente
----------------------------	----------------------------	----------------------------------	-----------------------------	------------------------

En una escala del 1 -5, ¿hasta qué punto tu departamento de salud...	Puntuación
(a) tiene un análisis compartido de cómo las dinámicas y políticas locales específicas tanto históricas como actuales le han dado forma a las condiciones actuales de inequidades de la salud y a los determinantes sociales de la salud?	
(b) continuamente desarrolla y refuerza un entendimiento compartido de las causas fundamentales de las inequidades? <i>(Ejemplos incluyen: tener un programa de capacitación robusto para el personal de equidad de la salud; oportunidades de desarrollo profesional accesibles; y espacios para conversaciones y aprendizaje continuos sobre la equidad de la salud y la justicia racial)</i>	
(c) tiene documentación escrita del análisis organizacional general? <i>(ej. Página Web, planes estratégicos organizacionales, evaluaciones u otros documentos)</i>	
(d) ve como estratégico trabajar con organizadores comunitarios para identificar objetivos compartidos y tomar acciones juntas?	

Número de clasificaciones de 1-2 (No está presente / un poco presente)	Número de clasificaciones de 3 (Moderadamente presente)	Número de clasificaciones de 4-5 (Bastante presente / Muy presente)	Número Total de clasificaciones
			4

Respuesta por escrito

¿Cuáles son las brechas o contradicciones más grandes en el análisis de tu agencia de las causas fundamentales de las inequidades en la salud y las soluciones?





Evaluación Individual CPBO

Tu nombre:

Nombre de la Organización:

Completa tus respuestas a las preguntas en cada una de las páginas siguientes. Para cada dimensión hay un conjunto corto de preguntas que te piden que evalúes hasta qué punto las condiciones o prácticas específicas están presentes en tu organización, seguido por una pregunta que requiere una respuesta escrita.

Para las preguntas para clasificar, la escala es:

1: no está presente	2: un poco presente	3: moderadamente presente	4: bastante presente	5: muy presente
----------------------------	----------------------------	----------------------------------	-----------------------------	------------------------

Puntuación: Al final de cada sección, cuenta el número de categorías que son 1-2, 3, y las 4-5 y anótalas en la tabla

Compartir: Una vez todos hayan completado la autoevaluación, necesitan compartir sus respuestas y crear una evaluación combinada de CPBO.

Dimensión 1 - Nutrir sus Relaciones

Las relaciones están en el corazón de la estrategia adentro-afuera. Encuentra a tu gente para desarrollar redes poderosas y alentadoras de relaciones individuales, interpersonales y organizacionales.

1: no está presente	2: un poco presente	3: moderadamente presente	4: bastante presente	5: muy presente
---------------------	---------------------	---------------------------	----------------------	-----------------

En una escala del 1 -5, ¿hasta qué punto tu organización...	Puntuación
(a) activamente participa en coaliciones de organización de base locales o regionales?	
(b) tiene conexiones y apoyo de redes organizativas nacionales o internacionales?	
(c) participa en colaboraciones multisectoriales amplias?	
(d) tiene experiencia trabajando en alianzas responsabilizadas con agencias gubernamentales? <i>(ya sea el departamento de salud u otra agencia local, del condado, estatal o federal)</i>	

Número de clasificaciones de 1-2 (No está presente / un poco presente)	Número de clasificaciones de 3 (Moderadamente presente)	Número de clasificaciones de 4-5 (Bastante presente / Muy presente)	Número Total de clasificaciones
			4

Respuesta por escrito

¿Cómo sus diferentes alianzas ayudan a desarrollar el poder comunitario? ¿Has lidiado con dinámicas difíciles o desafiantes en tus alianzas?

Dimensión 2 - Profundizar su Liderazgo

El liderazgo puede tomar muchas formas. Esta dimensión incluye posiciones de liderazgo y liderazgo colectivo de abajo hacia arriba. Identifica el poder al que tienes acceso y toma riesgos estratégicos para apalancar y cambiar el poder.

1: no está presente	2: un poco presente	3: moderadamente presente	4: bastante presente	5: muy presente
---------------------	---------------------	---------------------------	----------------------	-----------------

En una escala del 1 -5, ¿hasta qué punto tu organización...	Puntuación
(a) tiene líderes organizacionales con relaciones personales o laborales con el personal del departamento de salud?	
(b) tiene líderes organizacionales que pueden navegar dinámicas políticas y personales complejas en comunidad?	
(c) tiene líderes organizacionales que están dispuestos a asumir riesgos estratégicos al trabajar con agencias gubernamentales?	
(d) delega poder y autoridad internamente para apoyar el liderazgo entre el personal y la membresía?	

Número de clasificaciones de 1-2 (No está presente / un poco presente)	Número de clasificaciones de 3 (Moderadamente presente)	Número de clasificaciones de 4-5 (Bastante presente / Muy presente)	Número Total de clasificaciones
			4

Respuesta por escrito

Describe cualquier ejemplo de tu organización trabajando con el departamento de salud para apoyar tus prioridades organizativas. Si no tienes ninguno – ¿cuáles son las barreras y qué se necesita?

Dimensión 3 - Desarrollar su Capacidad

Las estructuras de apoyo organizacionales internas y las barreras le dan forma a la capacidad. Trabaja alrededor de las limitaciones y desarrolla las estructuras necesarias para la labor resiliente y sustentable de desarrollo de poder y equidad de la salud.

1: no está presente	2: un poco presente	3: moderadamente presente	4: bastante presente	5: muy presente
---------------------	---------------------	---------------------------	----------------------	-----------------

En una escala del 1 -5, ¿hasta qué punto tu organización...	Puntuación
(a) tiene una base de miembros grande y activa que representa comunidades impactadas por inequidades e injusticias?	
(b) tiene personas trabajando como organizadores comunitarios para desarrollar y movilizar su base?	
(c) tiene la infraestructura para comunicarse con y movilizar su base de miembros? <i>(ejemplos de capacidad de comunicación y movilización pueden incluir presencia en las redes sociales, textos o cadenas telefónicas, listas de correo impresas o digitales, capacidad para interpretación y traducción, etc)</i>	
(d) tiene recursos económicos adecuados para su labor actual, con la capacidad para manejar esos recursos? <i>(ej. presupuesto anual, subvenciones, contratos, ingresos por servicios prestados y la capacidad de tener libros contables, solicitar subvenciones/informar y manejar subvenciones y contratos)</i>	
(e) usa prácticas de autocuidado y cuidado comunitario, mediación, resolución de conflictos o facilitación para desempeñar su labor de manera sustentable?	

Número de clasificaciones de 1-2 (No está presente / un poco presente)	Número de clasificaciones de 3 (Moderadamente presente)	Número de clasificaciones de 4-5 (Bastante presente / Muy presente)	Número Total de clasificaciones
			5

Respuesta por escrito

Aparte de más financiación, ¿qué es lo que más necesita tu organización para aumentar su capacidad para desempeñar su labor de manera sostenible?

Dimensión 4 - Navegar su Panorama Político

El panorama político está compuesto de influencias externas, la política local y los actores con más poder. Esta dimensión es la capacidad de colectivamente identificar aliados y oponentes y describir las amenazas y oportunidades para la acción estratégica.

1: no está presente	2: un poco presente	3: moderadamente presente	4: bastante presente	5: muy presente
---------------------	---------------------	---------------------------	----------------------	-----------------

En una escala del 1 -5, ¿hasta qué punto tu organización...	Puntuación
(a) tiene relaciones establecidas con una mayoría de funcionarios electos locales? (ej. concejales municipales, alcalde, comisionados del condado, representantes estatales, etc)	
(b) ve el contexto político actual como alentador a sus objetivos organizativos?	
(c) mapea y navega estratégicamente el panorama político local o regional? (ej. mapeo de poder, planificación de campañas)	
(d) tiene un historial de ejecutar y ganar campañas exitosas para lograr victorias para su base de miembros?	

Número de clasificaciones de 1-2 (No está presente / un poco presente)	Número de clasificaciones de 3 (Moderadamente presente)	Número de clasificaciones de 4-5 (Bastante presente / Muy presente)	Número Total de clasificaciones
			4

Respuesta por escrito

¿Cómo describirías el contexto político actual para la labor de equidad de la salud? ¿Qué apoyos o barreras existen? ¿Qué podría ayudarles a navegar las dificultades?

Dimensión 5 - Perfeccionar su Análisis

El análisis es un ciclo iterativo de aprendizaje y toma de decisiones para tomar acción. Esta dimensión envuelve aclarar el “Por qué” a través de un entendimiento compartido de las causas fundamentales de las inequidades, y alinearse alrededor de una visión compartida de qué estrategia y objetivos perseguir.

1: no está presente	2: un poco presente	3: moderadamente presente	4: bastante presente	5: muy presente
----------------------------	----------------------------	----------------------------------	-----------------------------	------------------------

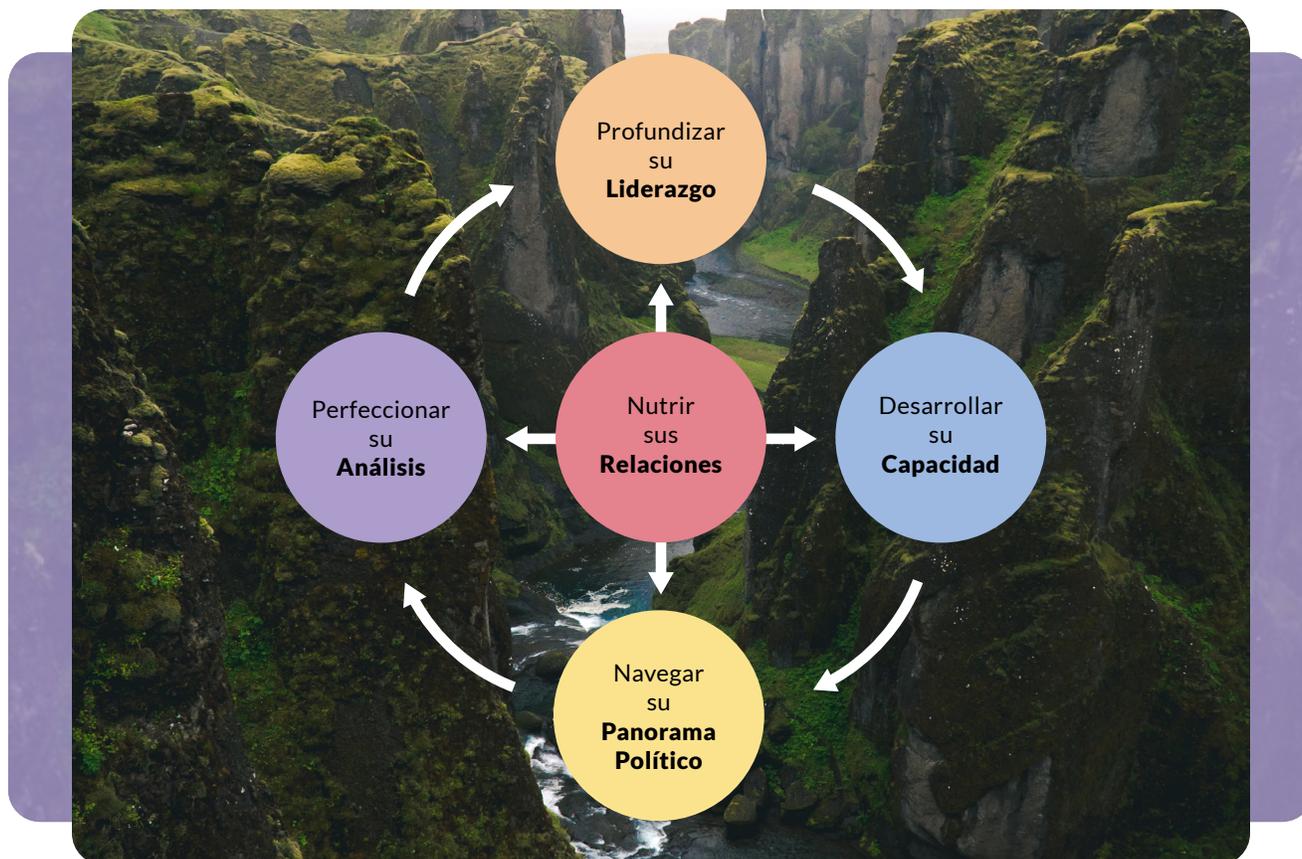
En una escala del 1 -5, ¿hasta qué punto tu organización...	Puntuación
(a) tiene una visión articulada, teoría de cambio y análisis político compartido que son co-creados y moldeados por los miembros y el personal?	
(b) tiene un proceso de educación política para que los miembros identifiquen los fracasos sistémicos subyacentes con sus problemas individuales y desarrollen su análisis estratégico?	
(c) tiene un conocimiento funcional matizado sobre cómo funcionan las estructuras gubernamentales locales y cómo involucrarse con estas estratégicamente?	
(d) ve como estratégico trabajar con el departamento de salud para identificar los objetivos compartidos y tomar acción juntas?	

Número de clasificaciones de 1-2 (No está presente / un poco presente)	Número de clasificaciones de 3 (Moderadamente presente)	Número de clasificaciones de 4-5 (Bastante presente / Muy presente)	Número Total de clasificaciones
			4

Respuesta por escrito

¿El análisis político de tu organización se relaciona con la equidad de la salud o los determinantes sociales de la salud? ¿Cómo?

Herramientas de Evaluación Combinadas



Las siguientes dos Herramientas de Evaluación Combinadas son la segunda parte del proceso evaluativo para las [Cinco Dimensiones de la Estrategia Adentro-Afuera](#). Estas herramientas se deben usar una vez todas en su grupo hayan completado las Herramientas de Evaluación Individual.

Al igual que las evaluaciones individuales, hay dos versiones de la evaluación combinada - una para aquellos adentro (trabajando en un departamento de salud) y otra para aquellos afuera (parte de una organización de desarrollo de poder comunitario). Refiéranse a la Guía para el Usuario del Proceso Evaluativo para más detalles.

- **[Evaluación Combinada para los Departamentos de Salud](#)**
- **[Evaluación Combinada para las Organizaciones de Desarrollo de Poder Comunitario](#)**

Evaluación Combinada del Departamento de Salud

Nombre del Departamento de Salud:

Instrucciones

Esta herramienta de evaluación combinada se debe completar como grupo una vez todos han completado la evaluación individual para departamentos de salud. Refiéranse a la [Guía para le Usuario del Proceso Evaluativo](#) para más detalles.

Combinen las puntuaciones y las respuestas de las evaluaciones individuales. Para cada dimensión:

- Usen la tabla en la parte superior de la página para compilar el número total de clasificaciones para cada categoría
- Sumen el número total de clasificaciones y calculen el porcentaje de clasificaciones para cada categoría
- Cubran cada pregunta y anoten las puntuaciones individuales más bajas y más altas
- Tomen nota de cualquier área notable de coincidencia o diferencia
- Para las preguntas abiertas, tomen nota de los temas en las respuestas individuales

Discutan: Como grupo, discutan sus respuestas para cada una de las cinco dimensiones:

- Destaquen donde hay acuerdos generales y consenso sobre las fortalezas (puntuaciones altas)
- Destaquen donde hay acuerdos generales y consenso sobre las áreas de crecimiento (puntuaciones bajas)
- Enfóquense en las áreas donde haya más que discutir
- Creen espacio para discutir las áreas donde haya diferencias en las perspectivas o una gama amplia de puntuaciones para una pregunta o dimensión dada. Si pueden sobrepasar la aversión al conflicto, el mayor aprendizaje a menudo surge al discutir las diferencias

Resuman:

Una vez hayan discutido cada una de las cinco dimensiones, usen la última página de la evaluación combinada para resumir e identificar prioridades para la planificación y acción futuras.

Clasificaciones	Número de clasificaciones	Porcentaje de clasificaciones
1-2: No está presente o un poco presente		
3: Moderadamente presente		
4-5: Bastante o muy presente		
Todas las Combinadas		100%

Dimensión 1 - Nutrir sus Relaciones

Comenzando con las evaluaciones individuales completadas, sumen el número de clasificaciones para cada categoría (1-2 pequeño, 3 moderado, 4-5 grande). Para cada categoría, calculen el porcentaje dividiendo el número de clasificaciones por categoría entre el número de clasificaciones de Todas las Combinadas.

Reflexión y Discusión

¿Hasta qué punto nuestro departamento de salud:

(a) tiene experiencia trabajando con organizaciones de desarrollo de poder comunitario, defensores de políticas, coaliciones, etc. (aquellas enfocadas en el desarrollo de poder más allá de la prestación de servicios, educación de salud, etc.)?

Puntuación individual más baja:		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(b) tiene buenas relaciones de trabajo con otros departamentos/agencias dentro de su jurisdicción gubernamental?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(c) reconoce daños pasados y está comprometido a repararlos?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(d) trabaja para cambiar el poder a la titularidad comunitaria en sus alianzas? (ver las etapas del [Spectrum of Community Engagement to Ownership](#) [Espectro del Compromiso a la Titularidad Comunitaria - en inglés]: Ignorar > Informar > Consultar > Involucrar > Colaborar > Diferir a)

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			



Respuesta por escrito de la dimensión de Relaciones: ¿Cómo describirías la calidad, profundidad y confianza de la asociación de tu agencia con la comunidad, las organizaciones comunitarias o con otras agencias gubernamentales?

Temas compilados de las respuestas individuales:	
Puntos notables de coincidencia:	
Puntos notables de diferencias:	



Dimensión 2 - Profundizar su Liderazgo

Comenzando con las evaluaciones individuales completadas, sumen el número de clasificaciones para cada categoría (1-2 pequeño, 3 moderado, 4-5 grande). Para cada categoría, calculen el porcentaje dividiendo el número de clasificaciones por categoría entre el número de clasificaciones de Todas las Combinadas.

Clasificaciones	Número de clasificaciones	Porcentaje de clasificaciones
1-2: No está presente o un poco presente		
3: Moderadamente presente		
4-5: Bastante o muy presente		
Todas las Combinadas		100%

Reflexión y Discusión

¿Hasta qué punto nuestro departamento de salud:

(a) tiene personas en posiciones de liderazgo principales que tienen relaciones con organizadores comunitarios y/u organizaciones de desarrollo de poder comunitario?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(b) tiene personas en posiciones de liderazgo principales que pueden navegar dinámicas complejas de poder políticas y personales en el gobierno?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(c) tiene personas en posiciones principales de liderazgo que están dispuestas a y pueden asumir riesgos estratégicos para apoyar el desarrollo de poder comunitario?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(d) delega poder, autoridad y protección internamente para apoyar el liderazgo del personal que esté haciendo labor de equidad con organizadores comunitaries?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			



Respuesta por escrito a la dimensión de Liderazgo: Describe cualquier ejemplo de tu departamento de salud asumiendo riesgos estratégicos para apoyar el desarrollo de poder comunitario. Si no tienes ninguno – ¿cuáles son las barreras y qué se necesita?

Temas compilados de las respuestas individuales:	
Puntos notables de coincidencia:	
Puntos notables de diferencias:	



Dimensión 3 – Desarrollar su Capacidad

Comenzando con las evaluaciones individuales completadas, sumen el número de clasificaciones para cada categoría (1-2 pequeño, 3 moderado, 4-5 grande). Para cada categoría, calculen el porcentaje dividiendo el número de clasificaciones por categoría entre el número de clasificaciones de Todas las Combinadas.

Clasificaciones	Número de clasificaciones	Porcentaje de clasificaciones
1-2: No está presente o un poco presente		
3: Moderadamente presente		
4-5: Bastante o muy presente		
Todas las Combinadas		100%

Reflexión y Discusión

¿Hasta qué punto nuestro departamento de salud:

(a) tiene personal o unidades dedicadas a trabajar en la equidad de la salud que tienen la capacidad de trabajar con organizadores comunitarios?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(b) tiene financiación/presupuesto dedicado a la labor de equidad de la salud de su agencia?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(c) provee financiación general para apoyar la capacidad de les aliades comunitaries?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(d) tiene compromisos institucionales con la justicia racial y asegura que las prácticas institucionales y las políticas internas sean equitativas y justas?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(e) usa prácticas para el autocuidado y el cuidado comunitario, mediación, resolución de conflictos o facilitación para crear una cultura interna de apoyo que sostenga la labor de equidad y evite el desgaste físico y emocional?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			



Respuesta por escrito de la dimensión de *Capacidad*: Aparte de la financiación, ¿qué es lo más que tu agencia necesita para aumentar su capacidad para trabajar con organizaciones de desarrollo de poder comunitario?

Temas compilados de las respuestas individuales:	
Puntos notables de coincidencia:	
Puntos notables de diferencias:	



Dimensión 4 - Navegar su Panorama Político

Comenzando con las evaluaciones individuales completadas, sumen el número de clasificaciones para cada categoría (1-2 pequeño, 3 moderado, 4-5 grande). Para cada categoría, calculen el porcentaje dividiendo el número de clasificaciones por categoría entre el número de clasificaciones de Todas las Combinadas.

Clasificaciones	Número de clasificaciones	Porcentaje de clasificaciones
1-2: No está presente o un poco presente		
3: Moderadamente presente		
4-5: Bastante o muy presente		
Todas las Combinadas		100%

Reflexión y Discusión

¿Hasta qué punto nuestro departamento de salud:

(a) tiene una relación de trabajo alentadora con el funcionario electo de la rama ejecutiva que supervisa a su agencia? (ej. alcalde, gobernador, administrador, etc)

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(b) tiene una relación de trabajo alentadora con la mayoría de los funcionarios electos en el cuerpo legislativo que aprueba los presupuestos y formula las políticas? (ej. Consejo municipal, comisiones del condado, legislatura estatal, etc)

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(c) tiene discusiones internas sobre las dinámicas políticas locales y los riesgos políticos u oportunidades para la equidad de la salud y los determinantes sociales de la salud?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(d) asume riesgos estratégicos (visiblemente o tras bastidores) para apoyar las prioridades de políticas de la organización comunitaria?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			



Respuesta por escrito de la dimensión de *Panorama Político*: ¿Cómo describirías el contexto político actual para la labor de equidad de la salud? ¿Qué apoyo o barreras existen? ¿Qué podría ayudar a navegar cualquier desafío?

Temas compilados de las respuestas individuales:	
Puntos notables de coincidencia:	
Puntos notables de diferencias:	



Dimensión 5 - Perfeccionar su Análisis

Comenzando con las evaluaciones individuales completadas, sumen el número de clasificaciones para cada categoría (1-2 pequeño, 3 moderado, 4-5 grande). Para cada categoría, calculen el porcentaje dividiendo el número de clasificaciones por categoría entre el número de clasificaciones de Todas las Combinadas.

Clasificaciones	Número de clasificaciones	Porcentaje de clasificaciones
1-2: No está presente o un poco presente		
3: Moderadamente presente		
4-5: Bastante o muy presente		
Todas las Combinadas		100%

Reflexión y Discusión

¿Hasta qué punto nuestro departamento de salud:

(a) tiene un análisis compartido de cómo las dinámicas y políticas locales específicas tanto históricas como actuales le han dado forma a las condiciones actuales de inequidades de la salud y a los determinantes sociales de la salud?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(b) continuamente desarrolla y refuerza un entendimiento compartido de las causas fundamentales de las inequidades? (Ejemplos incluyen: tener un programa de capacitación robusto para el personal de equidad de la salud; oportunidades de desarrollo profesional accesibles; y espacios para conversaciones y aprendizaje continuos sobre la equidad de la salud y la justicia racial)

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(c) tiene documentación escrita del análisis organizacional general? (ej. Página Web, planes estratégicos organizacionales, evaluaciones u otros documentos)

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:		Puntuación Promedio:	
Puntos notables de coincidencia:					
Puntos notables de diferencias:					

(d) ve como estratégico trabajar con organizadores comunitarios para identificar objetivos compartidos y tomar acciones juntas?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:		Puntuación Promedio:	
Puntos notables de coincidencia:					
Puntos notables de diferencias:					



Respuesta por escrito de la dimensión de Análisis: ¿Cuáles son las brechas o contradicciones más grandes en el análisis de tu agencia de las causas fundamentales de las inequidades en la salud y las soluciones?

Temas compilados de las respuestas individuales:	
Puntos notables de coincidencia:	
Puntos notables de diferencias:	





Evaluación Combinada de la CPBO

Nombre de la Organización:

Instrucciones

Esta herramienta de evaluación combinada se debe completar como grupo una vez todos hayan completado la evaluación individual para las CPBO. Refiéranse a la [Guía para el Usuario del Proceso Evaluativo](#) para más detalles.

Combinen las puntuaciones y las respuestas de las evaluaciones individuales. Para cada dimensión:

- Usen la tabla en la parte superior de la página para compilar el número total de clasificaciones para cada categoría
- Sumen el número total de clasificaciones y calculen el porcentaje de clasificaciones para cada categoría
- Cubran cada pregunta y anoten las puntuaciones individuales más bajas y más altas
- Tomen nota de cualquier área notable de coincidencia o diferencia
- Para las preguntas abiertas, tomen nota de los temas en las respuestas individuales

Discutan: Como grupo, discutan sus respuestas para cada una de las cinco dimensiones:

- Destaquen donde hay acuerdos generales y consenso sobre las fortalezas (puntuaciones altas)
- Destaquen donde hay acuerdos generales y consenso sobre las áreas de crecimiento (puntuaciones bajas)
- Enfóquense en las áreas donde haya más que discutir
- Creen espacio para discutir las áreas donde haya diferencias en las perspectivas o una gama amplia de puntuaciones para una pregunta o dimensión dada. Si pueden sobrepasar la aversión al conflicto, el mayor aprendizaje a menudo surge al discutir las diferencias

Resuman:

- Una vez hayan discutido cada una de las cinco dimensiones, usen la última página de la evaluación combinada para resumir e identificar prioridades para la planificación y acción futuras.

Clasificaciones	Número de clasificaciones	Porcentaje de clasificaciones
1-2: No está presente o un poco presente		
3: Moderadamente presente		
4-5: Bastante o muy presente		
Todas las Combinadas		100%

Dimensión 1 - Nutrir sus Relaciones

Comenzando con las evaluaciones individuales completadas, sumen el número de clasificaciones para cada categoría (1-2 pequeño, 3 moderado, 4-5 grande). Para cada categoría, calculen el porcentaje dividiendo el número de clasificaciones por categoría entre el número de clasificaciones de Todas las Combinadas

Reflexión y Discusión

¿Hasta qué punto nuestra organización:

(a) activamente participa en coaliciones de organización de base locales o regionales?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(b) tiene conexiones y apoyo de redes organizativas nacionales o internacionales?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(c) participa en colaboraciones multisectoriales amplias?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(d) tiene experiencia trabajando en alianzas responsabilizadas con agencias gubernamentales? (ya sea el departamento de salud u otra agencia local, del condado, estatal o federal)

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			



Respuesta por escrito de la dimensión de *Relaciones*: ¿Cómo sus diferentes alianzas ayudan a desarrollar el poder comunitario? ¿Has lidiado con dinámicas difíciles o desafiantes en tus alianzas?

Temas compilados de las respuestas individuales:	
Puntos notables de coincidencia:	
Puntos notables de diferencias:	



Dimensión 2 - Profundizar su Liderazgo

Comenzando con las evaluaciones individuales completadas, sumen el número de clasificaciones para cada categoría (1-2 pequeño, 3 moderado, 4-5 grande). Para cada categoría, calculen el porcentaje dividiendo el número de clasificaciones por categoría entre el número de clasificaciones de Todas las Combinadas.

Clasificaciones	Número de clasificaciones	Porcentaje de clasificaciones
1-2: No está presente o un poco presente		
3: Moderadamente presente		
4-5: Bastante o muy presente		
Todas las Combinadas		100%

Reflexión y Discusión

¿Hasta qué punto nuestra organización:

(a) tiene líderes organizacionales con relaciones personales o laborales con el personal del departamento de salud?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(b) tiene líderes organizacionales que pueden navegar dinámicas políticas y personales complejas en comunidad?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(c) tiene líderes organizacionales que están dispuestos a asumir riesgos estratégicos al trabajar con agencias gubernamentales?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(d) delega poder y autoridad internamente para apoyar el liderazgo entre el personal y la membresía?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			



Respuesta por escrito de la dimensión de Liderazgo: Describe cualquier ejemplo de tu organización trabajando con el departamento de salud para apoyar tus prioridades organizativas. Si no tienes ninguno – ¿cuáles son las barreras y qué se necesita?

Temas compilados de las respuestas individuales:	
Puntos notables de coincidencia:	
Puntos notables de diferencias:	



Dimensión 3 - Desarrollar su Capacidad

Comenzando con las evaluaciones individuales completadas, sumen el número de clasificaciones para cada categoría (1-2 pequeño, 3 moderado, 4-5 grande). Para cada categoría, calculen el porcentaje dividiendo el número de clasificaciones por categoría entre el número de clasificaciones de Todas las Combinadas.

Clasificaciones	Número de clasificaciones	Porcentaje de clasificaciones
1-2: No está presente o un poco presente		
3: Moderadamente presente		
4-5: Bastante o muy presente		
Todas las Combinadas		100%

Reflexión y Discusión

¿Hasta qué punto nuestra organización:

(a) tiene una base de miembros grande y activa que representa comunidades impactadas por inequidades e injusticias?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(b) tiene personas trabajando como organizadores comunitarios para desarrollar y movilizar su base?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(c) tiene la infraestructura para comunicarse con y movilizar su base de miembros?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(d) tiene recursos económicos adecuados para su labor actual, con la capacidad para manejar esos recursos?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(e) usa prácticas de autocuidado y cuidado comunitario, mediación, resolución de conflictos o facilitación para desempeñar su labor de manera sustentable?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			



Respuesta por escrito de la dimensión de *Capacidad*: Aparte de más financiación, ¿qué es lo que más necesita tu organización para aumentar su capacidad para desempeñar su labor de manera sostenible?

<p>Temas compilados de las respuestas individuales:</p>	
<p>Puntos notables de coincidencia:</p>	
<p>Puntos notables de diferencias:</p>	



Dimensión 4 - Navegar su Panorama Político

Comenzando con las evaluaciones individuales completadas, sumen el número de clasificaciones para cada categoría (1-2 pequeño, 3 moderado, 4-5 grande). Para cada categoría, calculen el porcentaje dividiendo el número de clasificaciones por categoría entre el número de clasificaciones de Todas las Combinadas.

Clasificaciones	Número de clasificaciones	Porcentaje de clasificaciones
1-2: No está presente o un poco presente		
3: Moderadamente presente		
4-5: Bastante o muy presente		
Todas las Combinadas		100%

Reflexión y Discusión

¿Hasta qué punto nuestra organización:

(a) tiene relaciones establecidas con una mayoría de funcionarios electos locales? (ej. Concejales municipales, alcalde, comisionados del condado, representantes estatales, etc)

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(b) ve el contexto político actual como alentador a sus objetivos organizativos?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(c) mapea y navega estratégicamente el panorama político local o regional? (ej. mapeo de poder, planificación de campañas)

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(d) tiene un historial de ejecutar y ganar campañas exitosas para lograr victorias para su base de miembros?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			



Respuesta por escrito de la dimensión del *Panorama Político*: ¿Cómo describirías el contexto político actual para la labor de equidad de la salud? ¿Qué apoyos o barreras existen? ¿Qué podría ayudarles a navegar las dificultades?

Temas compilados de las respuestas individuales:	
Puntos notables de coincidencia:	
Puntos notables de diferencias:	



Dimensión 5 - Perfeccionar su Análisis

Comenzando con las evaluaciones individuales completadas, sumen el número de clasificaciones para cada categoría (1-2 pequeño, 3 moderado, 4-5 grande). Para cada categoría, calculen el porcentaje dividiendo el número de clasificaciones por categoría entre el número de clasificaciones de Todas las Combinadas.

Clasificaciones	Número de clasificaciones	Porcentaje de clasificaciones
1-2: No está presente o un poco presente		
3: Moderadamente presente		
4-5: Bastante o muy presente		
Todas las Combinadas		100%

Reflexión y Discusión

¿Hasta qué punto nuestra organización:

(a) tiene una visión articulada, teoría de cambio y análisis político compartido que son co-creados y moldeados por los miembros y el personal?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(b) tiene un proceso de educación política para que los miembros identifiquen los fracasos sistémicos subyacentes con sus problemas individuales y desarrollen su análisis estratégico?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(c) tiene un conocimiento funcional matizado sobre cómo funcionan las estructuras gubernamentales locales y cómo involucrarse con estas estratégicamente?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			

(d) ve como estratégico trabajar con el departamento de salud para identificar los objetivos compartidos y tomar acción juntas?

Puntuación individual más baja		Puntuación individual más alta:	
Puntos notables de coincidencia:			
Puntos notables de diferencias:			



Respuesta por escrito de la dimensión de Análisis: ¿El análisis político de tu organización se relaciona con la equidad de la salud o los determinantes sociales de la salud? ¿Cómo?

Temas compilados de las respuestas individuales:	
Puntos notables de coincidencia:	
Puntos notables de diferencias:	



