

Evaluación de preparación de programas para enfoques basados en el trauma

Propósito

La Evaluación de preparación del programa para enfoques basados en el trauma (TIA) tiene como objetivo ser una herramienta que lo ayude a evaluar la preparación de su programa de VIH para implementar un enfoque basado en el trauma. Las respuestas del personal pueden beneficiar a su programa al ayudar en la identificación de oportunidades para el cambio, en el programa y en el ambiente; en la planificación del desarrollo profesional; y también al usarse como fundamento para el cambio de políticas programáticas y organizacionales. Esta evaluación fue adaptada de la [Autoevaluación para proyectos basados en el trauma](#), de la Agencia de proyectos basados en el trauma del Orchard Place/Child Guidance Center.

A los efectos de esta evaluación, el término *programa* se refiere a su Parte del Programa Ryan White sobre el VIH/SIDA (RWHAP), programa de prevención del VIH, organización de servicios comunitaria o para SIDA, u otra. El término *participante* se refiere a las personas que participan en su RWHAP, programa de prevención del VIH, etc. para recibir servicios.

INSTRUCCIONES

Cada miembro del personal del programa debe realizar esta evaluación. Una vez que todo el personal haya realizado la evaluación, se debe calcular el promedio del personal para cada sección. Una vez que calculados los promedios de cada sección, súmelos y desplácese hasta la parte inferior de este documento para ver la interpretación del nivel de preparación del programa. Tenga en cuenta que es posible que algunos de los elementos no se apliquen a su configuración. Esta evaluación se creó con el entendimiento de que todos los programas tienen fortalezas y áreas de crecimiento.

Los datos demográficos son opcionales para todos los encuestados. Sin embargo, recomendamos que las personas completen esta sección para comprender mejor el progreso del programa y cómo las experiencias del personal pueden diferir según la raza, la identidad de género, la orientación sexual y la edad. Esto ayudará a evaluar el tipo de progreso que ha logrado su programa para convertirse en una entidad más inclusiva y racialmente equitativa.

DATOS DEMOGRÁFICOS	
Raza	
Etnicidad (por ejemplo, cubana, nigeriana, coreana, etc.)	
Identidad de género	
Orientación sexual	
Edad	

Utilizando la escala de cinco puntos, indique el grado en el que usted considera que su programa cumple con los siguientes estándares:

1 Muy en desacuerdo **2** En desacuerdo **3** Neutral **4** De acuerdo **5** Muy de acuerdo

N/C No estoy seguro si comprendo la meta **N/S** No sé si se ha alcanzado esta meta

N/A Esta meta no aplica para nuestra organización/departamento/área de trabajo

Sección I: Creación de un entorno seguro y de apoyo

PUNTUACIÓN

ESTABLEZCA UN AMBIENTE DE APOYO

1. Nuestro programa se asegura de que el personal de todos los niveles participe en las iniciativas para mejorar la seguridad y el entorno físico de la organización.
2. La rotación de personal es poco común.
3. Hay políticas flexibles para el horario del personal.
4. Hay políticas flexibles si un participante llega tarde.
5. Se exigen capacitaciones anuales sobre equidad racial y antisesgo para todo el personal.
6. Hay personal disponible para desescalar o reducir conflictos.
7. Hay personal disponible para dar una cálida bienvenida a los participantes (en persona o por teléfono).
8. Nuestro programa garantiza que los participantes se involucren en las iniciativas para mejorar la seguridad y el entorno físico (p. ej., comentarios para el diseño de la renovación o la reddecoración).
9. Nuestro programa cuenta con un sistema para evaluar las experiencias psicosociales (es decir, describir la intersección e interacción de las influencias sociales, culturales y ambientales en el pensamiento y la conducta) del personal.
10. Nuestro programa cuenta con supervisión basada en el trauma (por ej., controles permanentes de supervisión, ayuda para el supervisado en la administración de su carga de trabajo y fomento del equilibrio de tiempo profesional y personal) para el personal.
11. Nuestro programa tiene una manera de responder cuando surgen inquietudes sobre el burnout y/o el trauma indirecto (es decir, un cambio profundo en la visión del mundo que se produce en los profesionales de servicios de salud cuando trabajan con personas que han experimentado un trauma).
12. Nuestro programa cuenta con prácticas para abordar el burnout y el trauma indirecto.
13. Nuestro programa tiene una política para trasladar las inquietudes "hacia arriba", a aquellos que pueden hacer cambios.
14. Nuestro programa tiene políticas y procedimientos escritos que incluyen un enfoque en aspectos de trauma, sanación o bienestar.
15. El ambiente dentro y fuera de nuestro espacio, áreas comunes y baños están bien iluminados.
16. Los baños tienen medidas de precaución de seguridad (por ej., las personas pueden bloquear las puertas, las puertas que se abren hacia afuera en lugar de hacia adentro y tienen sensores de detección de movimiento).
17. Hay baños inclusivos de género disponibles tanto para los participantes como para el personal.
18. El programa brinda al personal oportunidades para hacer sugerencias sobre formas de mejorar/cambiar el espacio físico.

TOTAL DE LA SECCIÓN

Sección II: Involucramiento de participantes

PUNTUACIÓN

1. Los participantes pueden acceder fácilmente a los servicios de apoyo (referencias de empleo, vivienda, alimentación, legales, etc.).
2. Existe un proceso formal para solicitar e integrar las opiniones (retroalimentación) de los participantes.
3. Se informa a los participantes que el lenguaje o el comportamiento discriminatorio (por ej., racista, anti-gay, anti-trans, etc.) no se tolera dentro de nuestro programa y existe una manera de compartir comentarios si lo llegasen a experimentar.

Utilizando la escala de cinco puntos, indique el grado en el que usted considera que su programa cumple con los siguientes estándares:

1 Muy en desacuerdo **2** En desacuerdo **3** Neutral **4** De acuerdo **5** Muy de acuerdo

N/C No estoy seguro si comprendo la meta **N/S** No sé si se ha alcanzado esta meta

N/A Esta meta no aplica para nuestra organización/departamento/área de trabajo

4. El proceso para obtener comentarios/retroalimentación de los participantes ocurre de manera periódica.
5. Hay un comité asesor compuesto por participantes, agencias de servicios y otras partes interesadas de la comunidad.
6. Hay fondos para apoyar al comité asesor (por ej., comidas, transporte, apoyo administrativo, etc.).
7. El comité asesor es coordinado por un facilitador externo.
8. El comité asesor tiene una comprensión clara de sus responsabilidades y su papel en la toma de decisiones.
9. Los participantes son referidos a proveedores que satisfacen sus necesidades.
10. La experiencia y los aportes de los participantes se utilizan para determinar quiénes (los sub-beneficiarios) recibirán financiamiento (por ej., se incorporados al proceso de revisión de propuestas).
11. Los participantes son considerados para el empleo dentro del programa.
12. Los participantes tienen fácil acceso para proveer opiniones sobre su experiencia con el programa.

TOTAL DE LA SECCIÓN

Sección III: Realización de evaluaciones psicosociales y de admisión al programa

PUNTUACIÓN

LA ADMISIÓN/EVALUACIÓN PSICOSOCIAL INCLUYE PREGUNTAS SOBRE:

1. Apoyo social en la comunidad, familia biológica y familia elegida.
2. Fortalezas y metas personales.
3. Historial de relaciones familiares, educación, vivienda, empleo, relaciones sentimentales, amistades y salud, cuando corresponda.

PROCESO DE ADMISIÓN Y EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

1. El personal está capacitado sobre cómo realizar [evaluaciones psicosociales](#) y [evaluaciones programáticas centradas en la sanación](#).
2. A los participantes se les informa por qué se les harán ciertas preguntas y para qué se utilizará la información.
3. A los participantes se les preguntan las cosas solo una vez (es decir, no hay redundancia en los formularios).
4. Las admisiones y las evaluaciones psicosociales se realizan en privado.
5. Las admisiones y las evaluaciones psicosociales se realizan en el idioma que prefiere el participante.
6. Los participantes reciben una copia en blanco de las evaluaciones psicosociales y de admisión en el idioma de su preferencia.
7. Se encuentran disponibles servicios de interpretación.

Utilizando la escala de cinco puntos, indique el grado en el que usted considera que su programa cumple con los siguientes estándares:

1 Muy en desacuerdo **2** En desacuerdo **3** Neutral **4** De acuerdo **5** Muy de acuerdo

N/C No estoy seguro si comprendo la meta **N/S** No sé si se ha alcanzado esta meta

N/A Esta meta no aplica para nuestra organización/departamento/área de trabajo

CONFIDENCIALIDAD

1. El programa informa a las personas sobre las políticas de privacidad y confidencialidad (por ej., tipos de registros que se mantienen, dónde/quién tiene acceso, cuándo hay obligación de informar a la policía/bienestar infantil).
2. El personal no habla de los participantes como si no estuvieran presentes, sino que se dirige directamente a los participantes.
3. Hay espacios privados para que el personal y los participantes conversen sobre problemas personales, ya sea en persona o virtualmente/por teléfono.

TOTAL DE LA SECCIÓN

Sección IV: Capacitación y desarrollo del personal

PUNTUACIÓN

1. Nuestro programa brinda a todo el personal educación básica sobre [Ciencia NEAR](#) y enfoques basados en el trauma.
2. Nuestro programa brinda capacitación al personal sobre cómo hablar sobre eventos adversos de la vida con los participantes.
3. Los miembros del personal han recibido capacitación sobre antirracismo o equidad racial.
4. Los miembros del personal tienen reuniones de equipo periódicas.
5. Los miembros del personal reciben supervisión individual.
6. Parte del tiempo de supervisión se utiliza para ayudar a los miembros del personal a comprender sus propias reacciones ante el estrés.
7. Los supervisores brindan supervisión basada en el trauma.
8. Parte del tiempo de supervisión se usa para ayudar a los miembros del personal a comprender cómo sus reacciones de estrés afectan su trabajo con los participantes.
9. El programa ayuda a los miembros del personal a realizar informes después de una crisis.
10. El programa brinda oportunidades para la evaluación continua del personal del programa.
11. El programa brinda oportunidades para la participación del personal en las políticas y prácticas del programa.
12. Los aportes del personal sobre el programa se integran en las políticas y en los procedimientos.
13. Los temas relacionados con el trauma se abordan en las reuniones de todo el programa.

PLANIFICACIÓN DE SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE CRISIS

1. Al personal se le enseñan tácticas de reducción de conflicto en caso de que surja una crisis.
2. El personal puede utilizar tácticas de reducción de conflicto cuando surja la necesidad.

COMUNICACIÓN ABIERTA

1. Los miembros del personal practican [técnicas de entrevistas motivacionales](#) con individuos (por ej., preguntas abiertas, afirmaciones, escucha reflexiva y reflexión resumida (OARS, por sus siglas en inglés)).

Utilizando la escala de cinco puntos, indique el grado en el que usted considera que su programa cumple con los siguientes estándares:

1 Muy en desacuerdo **2** En desacuerdo **3** Neutral **4** De acuerdo **5** Muy de acuerdo

N/C No estoy seguro si comprendo la meta **N/S** No sé si se ha alcanzado esta meta

N/A Esta meta no aplica para nuestra organización/departamento/área de trabajo

2. La agencia utiliza el lenguaje de "primero las personas" en lugar de etiquetas (por ejemplo, "personas con discapacidades" en lugar de "discapacitados").
3. Los miembros del personal utilizan un lenguaje descriptivo en lugar de términos característicos para describir a las personas (por ej., describir a una persona como "que tiene dificultades para satisfacer sus necesidades", en lugar de "buscador de atención" o "difícil").

TOTAL DE LA SECCIÓN

Sección V: Recursos humanos

PUNTUACIÓN

1. Los anuncios de trabajo incluyen una preferencia por la experiencia o el conocimiento de enfoques centrados en la sanación y basados en el trauma.
2. Las descripciones de trabajo incluyen expectativas relacionadas con enfoques centrados en la sanación y basados en el trauma.
3. El programa garantiza que todos los procesos relacionados con el desarrollo de la fuerza laboral (es decir, incluyendo la contratación, la orientación, la capacitación) y/o el desarrollo profesional continuo sean cultural y lingüísticamente sensibles.

TOTAL DE LA SECCIÓN

Sección VI: Aceptación de programa

PUNTUACIÓN

1. El presupuesto del programa incluye apoyo financiero para recursos específicos para la integración total de enfoques centrados en la sanación y basados en el trauma.
2. El presupuesto del programa incluye apoyo financiero para realizar mejoras para la creación de un entorno físico seguro.
3. El programa cuenta con servicios de apoyo emocional adecuados para el personal.
4. El programa brinda oportunidades para ver a los participantes como parte de un equipo colaborativo (por ej., el médico y el trabajador social se reúnen junto con el participante).
5. El tiempo asignado para la visita de cada participante es adecuado para brindar una evaluación y atención centradas en la sanación y basadas en el trauma.
6. Hay flexibilidad en el horario de trabajo.
7. Los administradores de casos y los trabajadores sociales reciben un número manejable de casos.
Lo que se considera "manejable" varía según los programas y debe ser decidido colectivamente por el personal del programa respectivo.
8. Existe un compromiso con la equidad racial y los enfoques centrados en la sanación y basados en el trauma, como lo demuestra la declaración de visión/misión, la política u otra documentación.
9. El programa celebra, afirma y premia al personal.
10. El liderazgo reconoce y aborda el trauma organizacional.

TOTAL DE LA SECCIÓN

TOTAL

Puntuación

Significado

74 – 217

En su mayoría muy en desacuerdo o en desacuerdo.

BAJA PREPARACIÓN

El programa tiene espacio para mejorar. Si el puntaje de su organización está en esta sección, eso significa que el [Conjunto de herramientas de TIA](#) será un recurso útil. Utilizar los recursos disponibles en el conjunto de herramientas para comenzar a mantener conversaciones con su equipo es un buen punto de partida. Analice el conjunto de herramientas y determine un área en la que desee comenzar a enfocarse. Puede hacer esto utilizando las preguntas de esta evaluación para determinar su área de enfoque. Construya a partir de ahí y revise la evaluación con su equipo en 3 a 6 meses para ver cuánto ha crecido.

218 – 268

Combinación de en su mayoría muy en desacuerdo, en desacuerdo o neutral.

PREPARACIÓN MÍNIMA

Hay algunas áreas en las que el trabajo centrado en la sanación puede estar comenzando a surgir, pero no ha penetrado del todo en todo el programa. Una forma de hacer que las cosas avancen en su equipo podría ser volver al micrositio del [Conjunto de herramientas de TIA](#) y hacer que las personas utilicen las preguntas de reflexión como una lluvia de ideas. Reúnanse y discutan lo que surgió y seleccionen un área de enfoque para avanzar.

269 – 319

Combinación de desacuerdo, neutral, de acuerdo, muy de acuerdo.

PREPARACIÓN QUE NECESITA APOYO

Hay algo pasando; algunas áreas de su trabajo ya están utilizando enfoques centrados en la sanación y basados en el trauma y otras áreas necesitan un poco de atención. Recorran esta evaluación en equipo y decidan en cuáles áreas se enfocarán y construyan a partir de ese punto. Esta podría ser una excelente manera de elaborar, como equipo, un plan estratégico para el próximo año y el siguiente.

320 – 370

Mayormente de acuerdo y muy de acuerdo.

PREPARACIÓN ÓPTIMA

Actualmente, su programa está practicando activamente enfoques centrados en la sanación y basados en el trauma en toda la organización. Este sería un momento maravilloso para verificar el crecimiento de este trabajo más allá de su oficina/división o para reunirse con su equipo para determinar si hay áreas de mejora. Use esto como una oportunidad para intercambiar ideas sobre nuevas formas de implementar TIA en el futuro. Además, considere formas de mantener las prácticas actuales para sostener el progreso del programa. Revise el micrositio del [Conjunto de herramientas de TIA](#) y haga que su equipo elija una sección que se destaque más como área de mejora.