



# CAPACITACIÓN DEL ENTRENADOR PARA EL CAMBIO DE POLÍTICAS Y SISTEMAS A NIVEL LOCAL

## Informe de Evaluación del Proyecto

## AGRADECIMIENTOS

Esta evaluación del desarrollo (DE) se desarrolló como parte del plan de evaluación de Organización Comunitaria para la Prevención (COFP) de la Universidad de Colorado. Esta evaluación fue guiada en colaboración por los siguientes socios:

- Kit Jones, Centro de Prevención de Lesiones y Violencia de la Escuela de Salud Pública de Colorado
- Miembros del Comité Directivo: el Equipo de Evaluación de CU buscó y consultó con expertos en la materia y en el proceso en política local y cambio de sistemas:
  - Dra. Doreen E. Martínez, Universidad Estatal de Colorado
  - Kale McMonagle, The Civic Canopy
  - Jenna Metzinger, Escuela de Salud Pública de Colorado
  - Marc Morgan, Departamento de Salud Pública y Medio Ambiente de Colorado
  - Melissa Plus

## RESUMEN EJECUTIVO

En 2022, el Programa de Organización Comunitaria para la Prevención (COFP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Salud Pública y del Medio Ambiente de Colorado (CDPHE, por sus siglas en inglés) encargó al equipo de evaluación de COFP de la Universidad de Colorado (CU, por sus siglas en inglés) que describiera las competencias básicas y las mejores prácticas para desarrollar la capacitación de los instructores o entrenadores que trabajan con aliados comunitarios interesados en implementar cambios equitativos y culturalmente receptivos en las políticas o sistemas del vecindario a nivel de ciudad y condado. Empleamos el uso de una Evaluación del Desarrollo (ED) con el fin de evaluar y proporcionar recomendaciones para la implementación de estas competencias básicas y mejores prácticas.

Para ayudar en el proceso de ED, el equipo de evaluación de la Universidad de Colorado (CU) COFP activó un comité directivo de expertos en procesos y en la materia, que trabajan con aliados comunitarios para implementar estrategias de cambio de políticas y sistemas a nivel local. Juntos, diseñaron entrevistas para recopilar datos de entrenadores y profesionales que trabajan en el cambio de políticas y sistemas locales, y luego guiaron el análisis y la interpretación de los datos recopilados.

En este informe se destacan las principales conclusiones de la ED (Evaluación del Desarrollo, DE por sus siglas en Inglés). Estos hallazgos se pueden utilizar como una hoja de ruta para guiar lo siguiente:

- Desarrollar habilidades, conocimientos y comprensión de los entrenadores que apoyan a las comunidades que están implementando cambios en las políticas y/o sistemas a nivel de vecindario/ciudad/condado.
- Fortalecer el sistema de apoyo de una comunidad identificando cuándo podría ser apropiado o necesario obtener apoyos adicionales más allá del entrenador identificado inicialmente.
- Informar sobre futuros proyectos centrados en el desarrollo de habilidades relacionadas con las competencias básicas detalladas en este informe, y/o a los futuros DE enfocados en cómo evaluar el impacto, el resultado o los resultados con respecto a lo que se ve el éxito en lo que respecta a la formación de una comunidad en torno a las políticas locales y el cambio de sistemas.

# Resumen de las Principales Conclusiones:

**CONCLUSIÓN PRINCIPAL:** La política y el cambio de sistemas están muy interconectados. Al cambiar la política, uno está cambiando los sistemas que lo rodean. Sin embargo, uno puede hacer un trabajo de cambio de sistemas y nunca involucrar un cambio de política. Esta última es una parte del mismo, ya que existen muchas otras condiciones para el cambio de sistemas (Ver Fig.1).

» **RECOMENDACIÓN DE ENTRENAMIENTO:**

Los entrenadores deben entender cómo las políticas y los sistemas están interconectados. Es importante que un entrenador pueda explicar esto a las comunidades con las que está trabajando.

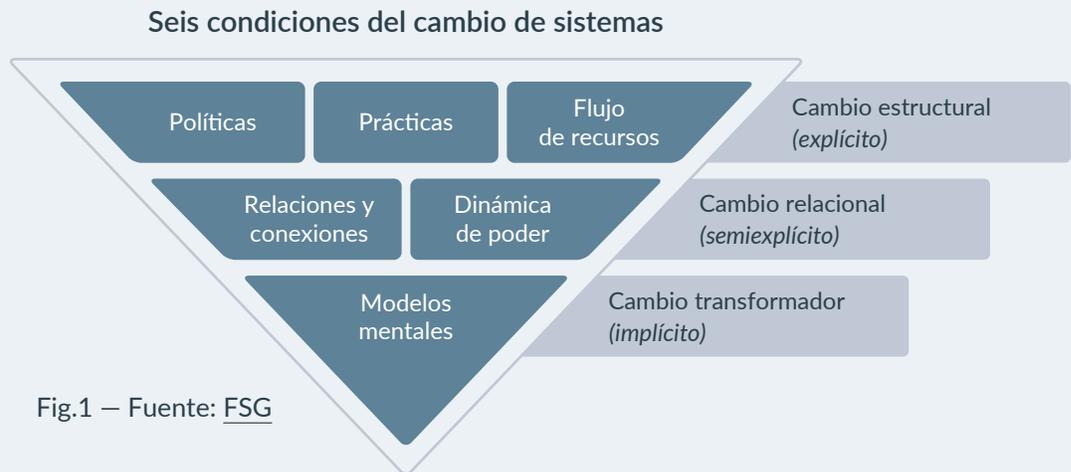


Fig.1 – Fuente: [FSG](#)

**CONCLUSIÓN PRINCIPAL:** El entrenamiento hacia el cambio de políticas y sistemas requiere un enfoque de equipo. Es mucho lo que se necesita para capacitar a una comunidad en torno al cambio de políticas y sistemas a nivel local. Estos conceptos son muy amplios y multifacéticos.

» **RECOMENDACIÓN DE ENTRENAMIENTO:**

Un entrenador necesita conocer sus propias fortalezas y limitaciones. Es necesario que exista un nivel de conciencia que permita a un entrenador saber cuándo es apropiado atraer a otro experto en la materia (SME) para apoyar el trabajo que se está realizando con el organizador local. Ser considerado un "experto" en todos los componentes básicos y mejores prácticas no es realista para ningún entrenador.

**CONCLUSIÓN PRINCIPAL:** Existe la posibilidad de daño.

Existe la posibilidad de que el daño pueda ser causado o promovido por la defensa de sistemas y prácticas opresivas hacia individuos y grupos particulares en una comunidad a través del trabajo de cambio de políticas y sistemas.

» **RECOMENDACIÓN DE ENTRENAMIENTO:**

El uso de una lente de equidad durante el entrenamiento es clave para prevenir más daño y opresión dentro de la comunidad.

**CONCLUSIÓN PRINCIPAL:** El cambio de políticas y sistemas no es un proceso lineal. A menudo, el trabajo puede experimentar contratiempos, desafíos o eventos imprevistos que requieren que quienes hacen el trabajo cambien sus planes y creen nuevas formas de avanzar para alcanzar el objetivo final. A lo largo del proceso de cambio de políticas y sistemas, se producen pequeñas pero importantes "victorias" y pueden producirse incluso si el cambio de políticas o sistemas originalmente planificado nunca se produce. Identificarlos y celebrarlos puede ayudar a mantener el impulso y el compromiso sostenido de los involucrados en el proceso.

» **RECOMENDACIÓN DE ENTRENAMIENTO:**

Un entrenador debe ayudar a los organizadores locales a pensar de manera amplia sobre lo que significa "éxito" en relación con la iniciativa. Al trabajar con una comunidad, los entrenadores deben brindar apoyo en torno a la evaluación continua de los esfuerzos locales para garantizar que sus esfuerzos permanezcan en el camino correcto y sean apropiados para cualquier cambio imprevisto o barrera que tenga el potencial de descarrilar cualquier plan de acción original.

**CONCLUSIÓN PRINCIPAL: El cambio de políticas y sistemas puede ser un proceso lento y desafiante.** Este proceso es natural y las expectativas deben ser claras y comprendidas por todas las partes involucradas en el proceso de cambio de políticas y sistemas.

» **RECOMENDACIÓN DE ENTRENAMIENTO:**

Un entrenador debe estar preparado para apoyar a una comunidad en torno a cómo anticipar y lidiar con la frustración y la decepción que pueden ocurrir naturalmente a lo largo del proceso más amplio de cambio de políticas y sistemas. Los entrenadores deben estar preparados para apoyar a las comunidades en la gestión de conflictos y el agotamiento.

**CONCLUSIÓN PRINCIPAL: El contexto basado en el lugar es esencial.** El cambio de políticas y sistemas a nivel local requiere un nivel básico de comprensión sobre la dinámica social, política y económica y las condiciones en cada comunidad.

» **RECOMENDACIONES DE ENTRENAMIENTO:**

- Es esencial que los entrenadores dediquen tiempo a visitar la comunidad para aprender más sobre las personas y el contexto que la componen, basándose en la comprensión de las diversas dinámicas y condiciones de cada una de ellas.
- Antes de entrenar a una comunidad, un entrenador debe examinar cómo se enmarca actualmente el problema social dentro de la misma. Esto también incluye tener una comprensión básica de la información demográfica de la comunidad, quién tiene el poder dentro de ella y qué recursos están disponibles para ésta.
- Es importante dedicar tiempo a entrenar a una comunidad para que conozca las estructuras y procesos de toma de decisiones de su gobierno local y/o junta escolar, y profundizar en quién tiene el poder dentro de esas estructuras.

**CONCLUSIÓN PRINCIPAL: Importancia de la comunidad como aliados.** Es imperativo que el trabajo de cambio de políticas y sistemas se realice junto con aquellos que viven y trabajan dentro de la comunidad de enfoque.

» **RECOMENDACIONES DE ENTRENAMIENTO:**

- Los entrenadores deben capacitar a las comunidades sobre la importancia de involucrar a los miembros de la misma, en el cambio de políticas y sistemas locales, y ayudar a éstas a identificar formas en que esto se puede hacer continuamente a lo largo del proceso (por ejemplo, al recopilar e interpretar datos locales, durante el proceso de mapeo de energía, al detectar posibles soluciones de

cambio de políticas o sistemas, evaluación y monitoreo, etc.)

- Los entrenadores deben abogar por que quienes lideran el trabajo de cambio de políticas y sistemas locales sean inclusivos con las diferentes identidades demográficas que están presentes en esa comunidad específica.

**CONCLUSIÓN PRINCIPAL: Las relaciones son esenciales.** Gran parte del trabajo involucrado en el cambio de políticas y sistemas locales depende de la existencia de relaciones de confianza entre quienes participan en cada paso del proceso.

» **RECOMENDACIONES DE ENTRENAMIENTO:**

- Construir una relación en la que el entrenador y la comunidad puedan ser honestos, críticos y transparentes entre sí ayudará a crear un entorno que permita conversaciones cruciales.
- Un entrenador necesita dedicar tiempo a trabajar con el facilitador local en el desarrollo de habilidades de inteligencia emocional y autoconciencia. Los entrenadores emocionalmente inteligentes pueden facilitar eficazmente el cambio y gestionar las emociones implicadas en el proceso de mejora, ya que el cambio puede desencadenar emociones fuertes para aquellos que están obligados a cambiar. Parte de esto también debe incluir el desarrollo de habilidades en torno a la motivación, la gestión de conflictos y los procesos equitativos de toma de decisiones.
- El entrenamiento hacia un compromiso auténtico con la comunidad es clave para garantizar que las relaciones se construyan desde el respeto y el cuidado y no sean explotadoras o simbólicas.

**CONCLUSIÓN PRINCIPAL: "Hablar a los oídos atentos de las personas" es esencial.** Saber cómo hablar sobre el trabajo de muchas maneras permite la participación de diversos miembros de la comunidad y ayuda a obtener la aceptación de aquellos con poder de decisión.

» **RECOMENDACIONES DE ENTRENAMIENTO:**

- Aprender a enviar mensajes a una variedad de audiencias desde el principio es importante para la sostenibilidad y el éxito de los esfuerzos locales. Las técnicas de entrenamiento basadas en valores, la narración de historias, la construcción de narrativas públicas y el desarrollo de estrategias de medios, son habilidades que deben utilizarse cuando se capacita a las comunidades locales en el cambio de políticas y sistemas.

*Para obtener más información, no dude en leer el informe completo.*