

Medición y Evaluación de DRIVE

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES DE EQUIDAD RACIAL Y ACTIVIDADES (RETA)

Encuesta, Guía y
Diccionario de Datos



CENTRAL
VALLEY
COMMUNITY
FOUNDATION



DRIVE
DEVELOPING THE REGION'S
INCLUSIVE & VIBRANT ECONOMY

Encuesta de DRIVE RETA

Gracias por tomarse el tiempo para completar esta encuesta. Esta encuesta tardará aproximadamente 20 minutos en completarse.

Recuerde...

- No hay respuestas correctas o incorrectas
- Las respuestas reflexivas y honestas proporcionarán la información más valiosa, y
- Sus respuestas a esta encuesta son confidenciales y solo se compartirán de forma anónima.

Esta encuesta hace preguntas sobre las capacitaciones y actividades de su organización para apoyar el cambio de creencias, actitudes o modelos mentales raciales. Seleccione la respuesta que mejor se aplique a su organización.



Parte 1 Actividades y Eventos

1. Seleccione cualquier actividad o evento que su organización haya organizado en los últimos 12 meses para apoyar el aprendizaje sobre la equidad racial y/o el cambio de creencias o actitudes raciales. [Seleccione todas las que correspondan]

- Talleres (*Si es seleccionado, complete las preguntas 1a y 1b*)
- Entrenamientos (*Si es seleccionado, complete las preguntas 1c y 1d*)
- Sesiones de aprendizaje entre pares (*Si es seleccionado, complete las preguntas 1E y 1F*)
- Clubes de lectura (*Si es seleccionado, complete las preguntas 1g y 1h*)
- Eventos de aprendizaje comunitario (*Si es seleccionado, complete las preguntas 1i y 1j*)
- Presentaciones académicas (*Si es seleccionado, complete las preguntas 1K y 1L*)
- Discusiones informales
- Otro (Por favor, especifique a continuación)

Talleres

Si su organización organizó talleres, responda las siguientes preguntas:

1a. En los últimos 12 meses, ¿cuántos talleres organizó su organización?

[respuesta numérica]

1b. Durante el(los) taller(es), ¿en cuál de los siguientes participó?

[Seleccione todas las que correspondan]

- Contacto entre grupo** (interacciones cara a cara o virtuales diseñadas para construir relaciones entre miembros de diversos orígenes raciales/étnicos)
- Reflexión** (pensamiento o consideración de cuestiones de equidad racial, generalmente después de una experiencia, actividad o diálogo)
- Diálogo** (conversación o discusión relacionada con la equidad racial)
- Análisis histórico** (aprender sobre la inequidad racial y el racismo a lo largo de la historia, y analizar los impactos actuales)
- Narración de cuentos** (compartir historias de eventos o personas)
- Cambio narrativo** (interrumpir las narrativas dominantes que están en circulación dentro del discurso público)
- Entrenamiento cognitivo** (estrategias como emparejar fotos de un grupo estigmatizado con estímulos positivos, tomar la perspectiva de otra persona o recordar a las personas sus valores relacionados con la equidad y la justicia para desafiar creencias inconsistentes)
- Lenguaje compartido** (definiciones compartidas de conceptos como equidad racial; prejuicio implícito y explícito; y racismo individual, institucional y estructural)
- Datos** (análisis de datos desglosados para comprender mejor las disparidades raciales)
- Artes** (pintura, escultura, arquitectura, teatro, música, cine, televisión, etc.)
- Otros** (especifique a continuación)



Entrenamientos

Si su organización organizó capacitaciones, responda las siguientes preguntas:

1c. En los últimos 12 meses, ¿aproximadamente cuántas capacitaciones organizó su organización? *[respuesta numérica]*

1d. Durante la(s) capacitación(es), ¿en cuál de las siguientes participo? *[Seleccione todas las que correspondan]*

- Contacto entre grupos** (interacciones cara a cara o virtuales diseñadas para construir relaciones entre miembros de diversos orígenes raciales/étnicos)
- Reflexión** (pensamiento o consideración de cuestiones de equidad racial, generalmente después de una experiencia, actividad o diálogo)
- Diálogo** (conversación o discusión relacionada con la equidad racial)
- Análisis histórico** (aprender sobre la inequidad racial y el racismo a lo largo de la historia, y analizar los impactos actuales)
- Narración de cuentos** (compartir historias de eventos o personas)
- Cambio narrativo** (interrumpir las narrativas dominantes que están en circulación dentro del discurso público)
- Entrenamiento cognitivo** (estrategias como emparejar fotos de un grupo estigmatizado con estímulos positivos, tomar la perspectiva de otra persona o recordar a las personas sus valores relacionados con la equidad y la justicia para desafiar creencias inconsistentes)
- Lenguaje compartido** (definiciones compartidas de conceptos como equidad racial; prejuicio implícito y explícito; y racismo individual, institucional y estructural)
- Datos** (análisis de datos desglosados para comprender mejor las disparidades raciales)
- Artes** (pintura, escultura, arquitectura, teatro, música, cine, televisión, etc.)
- Otros** (especifique a continuación)

Sesiones de Aprendizaje

Si su organización organizó sesiones de aprendizaje, responda las siguientes preguntas:

- 1e. En los últimos 12 meses, ¿cuántas sesiones de aprendizaje entre pares organizó su organización? *[numérico]*
- 1f. Durante la(s) sesión(es) de aprendizaje entre pares, ¿en cuál de las siguientes participaste? *[Seleccione todas las que correspondan]*

- Contacto intergrupalo** (interacciones cara a cara o virtuales diseñadas para construir relaciones entre miembros de diversos orígenes raciales/étnicos)
- Reflexión** (pensamiento o consideración de cuestiones de equidad racial, generalmente después de una experiencia, actividad o diálogo)
- Diálogo** (conversación o discusión relacionada con la equidad racial)
- Análisis histórico** (aprender sobre la inequidad racial y el racismo a lo largo de la historia, y analizar los impactos actuales)
- Narración de cuentos** (compartir historias de eventos o personas)
- Cambio narrativo** (interrumpir las narrativas dominantes que están en circulación dentro del discurso público)
- Entrenamiento cognitivo** (estrategias como emparejar fotos de un grupo estigmatizado con estímulos positivos, tomar la perspectiva de otra persona o recordar a las personas sus valores relacionados con la equidad y la justicia para desafiar creencias inconsistentes)
- Lenguaje compartido** (definiciones compartidas de conceptos como equidad racial; sesgo implícito y explícito; y racismo individual, institucional y estructural)
- Datos** (análisis de datos desglosados para comprender mejor las disparidades raciales)
- Artes** (pintura, escultura, arquitectura, teatro, música, cine, televisión, etc.)
- Otros** (especifique a continuación)



Clubes de lectura

Si su organización organizó clubes de lectura, responda las siguientes preguntas:

1g. En los últimos 12 meses, ¿cuántos clubes de lectura organizó su organización?

[numérico]

1h. Durante el(los) club(es) de lectura, ¿en cuál de los siguientes participaste?

[Seleccione todas las que correspondan]

- Contacto intergrupalo** (interacciones cara a cara o virtuales diseñadas para construir relaciones entre miembros de diversos orígenes raciales/étnicos)
- Reflexión** (pensamiento o consideración de cuestiones de equidad racial, generalmente después de una experiencia, actividad o diálogo)
- Diálogo** (conversación o discusión relacionada con la equidad racial)
- Análisis histórico** (aprender sobre la inequidad racial y el racismo a lo largo de la historia, y analizar los impactos actuales)
- Narración de cuentos** (compartir historias de eventos o personas)
- Cambio narrativo** (interrumpir las narrativas dominantes que están en circulación dentro del discurso público)
- Entrenamiento cognitivo** (estrategias como emparejar fotos de un grupo estigmatizado con estímulos positivos, tomar la perspectiva de otra persona o recordar a las personas sus valores relacionados con la equidad y la justicia para desafiar creencias inconsistentes)
- Lenguaje compartido** (definiciones compartidas de conceptos como equidad racial; sesgo implícito y explícito; y racismo individual, institucional y estructural)
- Datos** (análisis de datos desglosados para comprender mejor las disparidades raciales)
- Artes** (pintura, escultura, arquitectura, teatro, música, cine, televisión, etc.)
- Otros** (especifique a continuación)

Eventos de aprendizaje comunitario

Si su organización organizó eventos de aprendizaje comunitario, responda las siguientes preguntas:

- 1i.** En los últimos 12 meses, ¿cuántos eventos de aprendizaje comunitario organizó su organización? *[respuesta numérica]*
- 1j.** Durante el(los) evento(s) de aprendizaje comunitario(s), ¿en cuál de los siguientes participó? *[Seleccione todas las que correspondan]*
- Contacto intergrupalo** (interacciones cara a cara o virtuales diseñadas para construir relaciones entre miembros de diversos orígenes raciales/étnicos)
 - Reflexión** (pensamiento o consideración de cuestiones de equidad racial, generalmente después de una experiencia, actividad o diálogo)
 - Diálogo** (conversación o discusión relacionada con la equidad racial)
 - Análisis histórico** (aprender sobre la inequidad racial y el racismo a lo largo de la historia, y analizar los impactos actuales)
 - Narración de cuentos** (compartir historias de eventos o personas)
 - Cambio narrativo** (interrumpir las narrativas dominantes que están en circulación dentro del discurso público)
 - Entrenamiento cognitivo** (estrategias como emparejar fotos de un grupo estigmatizado con estímulos positivos, tomar la perspectiva de otra persona o recordar a las personas sus valores relacionados con la equidad y la justicia para desafiar creencias inconsistentes)
 - Lenguaje compartido** (definiciones compartidas de conceptos como equidad racial; sesgo implícito y explícito; y racismo individual, institucional y estructural)
 - Datos** (análisis de datos desglosados para comprender mejor las disparidades raciales)
 - Artes** (pintura, escultura, arquitectura, teatro, música, cine, televisión, etc.)
 - Otros** (especifique a continuación)

Presentaciones Académicas

Si su organización organizó presentaciones académicas, responda las siguientes preguntas:

1k. En los últimos 12 meses, ¿aproximadamente cuántas presentaciones académicas organizó su organización? *[respuesta numérica]*

1l. Durante la(s) presentación(es) académica(s), ¿en cuál de las siguientes participaste? *[Seleccione todas las que correspondan]*

- Contacto intergrupalo** (interacciones cara a cara o virtuales diseñadas para construir relaciones entre miembros de diversos orígenes raciales/étnicos)
- Reflexión** (pensamiento o consideración de cuestiones de equidad racial, generalmente después de una experiencia, actividad o diálogo)
- Diálogo** (conversación o discusión relacionada con la equidad racial)
- Análisis histórico** (aprender sobre la inequidad racial y el racismo a lo largo de la historia, y analizar los impactos actuales)
- Narración de cuentos** (compartir historias de eventos o personas)
- Cambio narrativo** (interrumpir las narrativas dominantes que están en circulación dentro del discurso público)
- Entrenamiento cognitivo** (estrategias como emparejar fotos de un grupo estigmatizado con estímulos positivos, tomar la perspectiva de otra persona o recordar a las personas sus valores relacionados con la equidad y la justicia para desafiar creencias inconsistentes)
- Lenguaje compartido** (definiciones compartidas de conceptos como equidad racial; sesgo implícito y explícito; y racismo individual, institucional y estructural)
- Datos** (análisis de datos desglosados para comprender mejor las disparidades raciales)
- Artes** (pintura, escultura, arquitectura, teatro, música, cine, televisión, etc.)
- Otros** (especifique a continuación)

1m. Por favor, reflexione sobre las actividades y eventos (por ejemplo, talleres, capacitaciones, sesiones de aprendizaje entre pares, etc.) en los que su organización ha participado durante el año pasado para apoyar el aprendizaje sobre la equidad racial. Describa cualquier actividad y evento que le haya llamado la atención, e incluya cualquier detalle que crea que sería útil compartir con otros (por ejemplo, lo que salió bien, lo que no salió bien, las lecciones aprendidas, etc.)

Parte 2 Análisis Compartido y Comprensión del Racismo

La organización tiene conocimiento institucional sobre qué comunidades se ven más afectadas por los problemas en los que está trabajando. *[seleccione uno.]*

Seleccione el nivel en el que está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones.

2. La organización tiene conocimiento institucional sobre qué comunidades se ven más afectadas por los problemas en los que está trabajando. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

N/A: no aplicable a mi organización

3. La organización ha aprendido la historia de las comunidades locales de color para saber cómo aprovechar mejor la experiencia para beneficiar a esas comunidades. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

N/A: no aplicable a mi organización

4. Los asesores comunitarios comparten ideas sobre el panorama local, a través del diálogo, para avanzar en la comprensión compartida de los contribuyentes históricos a las desigualdades. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

N/A: no aplicable a mi organización

5. La organización crea un espacio para el pensamiento reflexivo y la resolución de problemas con los socios de la comunidad a través de procesos consistentes y equitativos que establecen y mantienen la confianza. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

N/A: no aplicable a mi organización

6. La organización reconoce y se hace cargo si las relaciones con los socios de la comunidad han sido unilaterales en el pasado, o si hay un historial de desconfianza. (Por ejemplo, la organización mantuvo una conversación genuina con personas de color que llevó a las organizaciones a sacar a la luz posibles tensiones pasadas; y la organización se disculpó por los errores, ya sean intencionales o no). *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

N/A: no aplicable a mi organización



7. La Junta y/o los miembros del personal reciben capacitación continua para garantizar un profundo nivel de comprensión sobre las desigualdades raciales en las comunidades a las que se sirve. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

N/A: no aplicable a mi organización

8. La organización lleva a cabo capacitaciones para reflexionar y discutir el contenido relacionado con la equidad durante el horario comercial normal (no el almuerzo, los descansos o después del trabajo). *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

N/A: no aplicable a mi organización

9. Los grupos de afinidad o los grupos de recursos para empleados (por ejemplo, el grupo de trabajo LGBTQ) se financian para realizar y desarrollar actividades y materiales. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

N/A: no aplicable a mi organización

10. La junta y/o el personal están capacitados para interrumpir el racismo dentro y fuera de la organización.

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

N/A: no aplicable a mi organización

11. La junta y/o el personal tienen un lenguaje compartido sobre temas relacionados con la raza, el racismo y la equidad racial. *[Seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

N/A: no aplicable a mi organización

12. La organización espera que los miembros de la cultura dominante (blancos) reconozcan y reduzcan el trabajo emocional que se realiza sobre las personas de color dentro de la organización con respecto a las discusiones relacionadas con la raza. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

N/A: no aplicable a mi organización

13. La organización recopila datos sobre la eficacia de las capacitaciones contra el racismo y/o DEI.
[seleccione uno]

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

N/A: no aplicable a mi organización

14. La organización comparte e inicia procesos de aprendizaje contra el racismo y/o DEI con la comunidad y otras agencias. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo Desacuerdo De Acuerdo Totalmente de acuerdo

N/A: no aplicable a mi organización



Parte 3 Información General

15. ¿Es usted...? [seleccione una]

- Hembra
- Masculino
- No binario/no conforme (una persona que no se identifica con ningún género)
- Otro

15a. ¿Se identifica como transgénero?

- Sí
- No
- Prefiero no decir

16. ¿Cuál es su raza/etnicidad? [Seleccione todo lo que corresponda]

- Nativo Americano o Nativo de Alaska (*si es seleccionado, pregunte 16a*)
- Asiático (*si es seleccionado, pregunte 16b*)
- Latino/a/x (*si es seleccionado, pregunte 16c*)
- Negro (*si se selecciona, pregunte 16d*)
- Blanco (*si se selecciona, pregunte 16e*)
- Otro (*si se selecciona, pregunte 16f*)

Si seleccionó Nativo Americano o Nativo de Alaska:

16a. Por favor seleccione todas las siguientes categorías de raza/etnicidad de Indio Americanos y/o Nativos de Alaska que formen parte de su identidad. [Seleccione todas las opciones que aplican]

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Azteca | <input type="checkbox"/> Nación Navajo |
| <input type="checkbox"/> Big Sandy Band de los Indios Mono Occidentales | <input type="checkbox"/> Comunidad Esquimal de Nome |
| <input type="checkbox"/> Tribu de los Pies Negros | <input type="checkbox"/> Mono-Yokuts de la Banda Norte |
| <input type="checkbox"/> Tribu Chuchansi | <input type="checkbox"/> Picayune Ranchería de Indios Chukchansi |
| <input type="checkbox"/> Tribu Chumash | <input type="checkbox"/> Tribu Paiute-Shoshone |
| <input type="checkbox"/> Gobierno Tribal de Dumma | <input type="checkbox"/> Comunidad Indígena Santa Rosa de la Ranchería Santa Rosa (Tachi Yokuts) |
| <input type="checkbox"/> Gobierno Tribal de Dumna Wo-Wah | <input type="checkbox"/> Tribu Yokuts Wuksachi al pie de la Sierra |
| <input type="checkbox"/> Tribu Hupa | <input type="checkbox"/> Ranchería de Table Mountain |
| <input type="checkbox"/> Maya | <input type="checkbox"/> Tribu Tradicional Choinuymni |
| <input type="checkbox"/> Tribu Me-Wuk | <input type="checkbox"/> Tribu india del río Tule de la Reserva del Río Tule |
| <input type="checkbox"/> Tribu Miwok | <input type="checkbox"/> Consejo Wukchumni |
| <input type="checkbox"/> Indios Mono de North Fork Band | <input type="checkbox"/> Tribu Wukshumni |
| <input type="checkbox"/> Indios Mono de Dunlap Band (también conocido como Consejo Tribal Mono de Dunlap) | <input type="checkbox"/> Otro [respuesta de texto] |
| <input type="checkbox"/> Pueblo Nativo de Barrow Inupiat Gobierno Tradicional | _____ |
| | _____ |



Si selecciono Asiático:

16b. Seleccione todas las siguientes categorías de raza/etnicidad asiática que formen parte de su identidad.
[Seleccione todo lo que corresponda]

- Chamorro
- Chino
- Filipino
- Hmong
- Japonés
- Coreano
- Nativo de Hawái
- Punjabí
- Samoano
- Vietnamita
- Otro [respuesta de texto] _____

Si seleccionó Latino/a/x:

16c. Seleccione todas las siguientes categorías de raza/etnicidad latina que forman parte de su identidad.
[Seleccione todo lo que corresponda]

- Argentino(a)
- Cubano(a)
- Salvadoreño(a)
- Guatemalteco(a)
- Indígenas de México (p. ej., Mixteco, Zapoteco)
- Mexicano / Mexicano Americano
- Nicaragüense
- Portugués
- Puertorriqueño
- Otro [respuesta de texto] _____

Si seleccionó Negro:

16d. Seleccione todas las siguientes categorías de raza/etnicidad negra que formen parte de su identidad.
[Seleccione todo lo que corresponda]

- Afroamericano(a)
- Etíope
- Haitiano(a)
- Jamaicano(a)
- Nigeriano(a)
- Somalí
- Otros [respuesta de texto] _____

Si seleccionó Blanco:

16e. Seleccione todas las siguientes categorías de raza/etnicidad blanca que forman parte de su identidad. *[Seleccione todo lo que corresponda]*

- Armenio(a)
- Egipcio(a)
- Inglés
- Alemán
- Irlandés
- Italiano(a)
- Libanés
- Otro *[respuesta de texto]* _____

Si seleccionó Otro:

16f. Ingrese cualquier otra categoría de raza/etnicidad que no se haya mencionado anteriormente y que forme parte de su identidad. *[respuesta de texto]*

17. ¿Cuál es su código postal residencial actual? *[numérico]* _____

18. ¿Es un veterano(a)? *[seleccione una]*

- Sí
- No
- Prefiero no decir

19. ¿Cuál es su fecha de nacimiento? (dd/mm/aaaa) *[respuesta de texto]* _____

20. ¿Cuántos años ha vivido en los Estados Unidos? *[numérico]* _____

21. ¿Cuál es su nivel más alto de educación completado? *[seleccione una]* _____

- De primaria a 8º grado
- Algo de escuela secundaria, sin diploma
- Graduado de la escuela secundaria, diploma o equivalente (por ejemplo, GED)
- Algún crédito universitario, ningún título
- Formación profesional, técnica y profesional
- Título de asociado
- Título de grado
- Grado de maestría
- Título profesional
- Doctorado

22. ¿Cuál es su puesto laboral actual? *[texto]* _____

23. ¿Con qué iniciativa DRIVE está vinculado(a) **principalmente** su organización? *[seleccione uno]*

- Infraestructura cívica *[si es seleccionado(a), responda a la pregunta 23a]* (Civic Infrastructure)
- Corredor de Oportunidades (Opportunity Corridor)
- La Economía de Impacto de Fresno (Fresno's Impact Economy)
- F3
- Aviación de próxima generación (Next Generation Aviation)
- Apostar a lo Grande (Betting Big)
- Centro 2.0 (Downtown 2.0)
- Creación de riqueza (Wealth Creation)
- Red de Justicia Comunitaria (Community Justice Network)
- Colaboración K-16 (K-16 Collaborative)
- Pre-Concepción a CINCO (Pre-Conception to FIVE)
- Facultad de Medicina de UCSF Fresno (UCSF Fresno School of Medicine)
- Nexo de Carrera (Career Nexus)
- Vivienda Asequible Permanente

23a. ¿Con qué Red de Infraestructura Cívica trabaja **principalmente**? *[seleccione uno]*

- Familias En Acción
- Un Encuentro Esperanzador (A Hopeful Encounter)
- Academia de Entrenamiento de Otro Nivel (Another Level Training Academy)
- Cambios Generacionales (Generation Changers)
- El CDC de Lowell
- El CDC de Highway City
- El CDC de Jackson
- Parque Martín
- Vive de Nuevo Fresno (Live Again Fresno)
- Amigos de Calwa (Friends of Calwa)
- El CDC de Hidalgo
- Intermediario de la Infraestructura Cívica

24. ¿Cuál es su nombre (nombre y apellido)? *[texto]* _____

25. ¿Cuál es su dirección de correo electrónico? *[texto]* _____

26. ¿Hay algo más que le gustaría compartir que no hayamos preguntado en esta encuesta? *[texto]*

Guía de la Encuesta DRIVE RETA



Las capacitaciones y actividades de equidad racial aplican diversas estrategias, como la reflexión, el diálogo o el análisis histórico, con el objetivo de cambiar la forma en que pensamos y nos comportamos como individuos, organizaciones y dentro de los sistemas. Las capacitaciones/actividades de equidad racial pueden incluir capacitaciones sobre diversidad, equidad e inclusión (DEI, por sus siglas en inglés); talleres; clubes de lectura; grupos de afinidad; sesiones de aprendizaje entre pares; currículos que exploran las injusticias históricas; eventos de aprendizaje comunitario; o campañas mediáticas para desafiar las narrativas dominantes.

¿Por qué medir el uso y la efectividad de las capacitaciones de equidad racial?

Las investigaciones sugieren que las capacitaciones sobre equidad racial pueden tener un impacto pequeño pero significativo en el cambio de creencias, actitudes y modelos mentales raciales y, en última instancia, pueden cambiar nuestros comportamientos, influyendo en la forma en que hablamos, actuamos y nos involucramos en nuestra vida diaria.¹ Las estrategias con más evidencia incluyen el contacto intergrupar, el diálogo y la reflexión. La narración de historias y el entretenimiento tienen menos evidencia, pero los estudios iniciales son prometedores.² Véase el Apéndice A para un resumen de la literatura.

¿Qué mide la Encuesta de Capacitación de Equidad Racial de DRIVE?

La Parte 1 pregunta sobre **las estrategias que las organizaciones están empleando para cambiar las creencias, actitudes y modelos mentales raciales**. Los encuestados indican si han organizado talleres, capacitaciones, etc., y si esas actividades integraron estrategias basadas en la evidencia, como el contacto intergrupar, la reflexión, el diálogo, el análisis histórico, la narración de historias, la narrativa, el entrenamiento cognitivo, el lenguaje compartido, el análisis de datos y/o las artes.

La Parte 2 evalúa hasta qué punto **las organizaciones han logrado una comprensión/análisis compartido del racismo**, sus causas fundamentales y las manifestaciones actuales en nuestra comunidad. La teoría del cambio DRIVE incluye el “análisis/comprensión compartidos del racismo” como un determinante del crecimiento económico inclusivo.

En el Apéndice B, se proporcionan ejemplos de escalas previamente validadas que se pueden utilizar para evaluar la **implementación y los resultados de una capacitación específica** destinada a cambiar las creencias, actitudes o modelos mentales raciales.

“Estoy llevando a cabo una capacitación sobre equidad racial (o defensa). ¿Cómo puedo evaluar si fue efectivo?”

El Apéndice B incluye encuestas validadas para evaluar la implementación y los resultados de las capacitaciones u otras actividades centradas en la equidad racial. Dado que los resultados de interés dependerán de la intervención, proporcionamos ejemplos de escalas previamente validadas que se pueden utilizar y adaptar en función de la intervención.

¿Por qué centrarse en cambiar las creencias, actitudes y modelos mentales raciales?

Los cambios en las actitudes, creencias y mentalidades pueden conducir a cambios en el comportamiento personal y político. Según la Teoría de la Acción Razonada, las creencias influyen en las actitudes, y las actitudes conducen a intenciones y acciones conductuales.³ Por ejemplo, si una persona cree que las desigualdades raciales se perpetúan a través de instituciones y sistemas, es más probable que se involucre en asuntos cívicos o abogue por un cambio de política.⁴

1 Paluck, Porat, Clark, & Green (2021). Prejudice reduction: Progress and challenges. *Annual Review of Psychology*, 72, 533-560. Hsieh, Faulkner, & Wickes (2022). What reduces prejudice in the real world? A meta-analysis of prejudice reduction field experiments. *British Journal of Social Psychology*, 61(3), 689-710.

2 *Ibid.*

3 LaCaille (2013). Theory of Reasoned Action. In: Gellman, M.D., Turner, J.R. (eds) *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. Springer, New York, NY.

4 Frameworks Institute, 2020; see also Barr, Boulay, Selman, McCormick, Lowenstein, Gamse, ... & Leonard (2015). A randomized controlled trial of professional development for interdisciplinary civic education: Impacts on humanities teachers and their students. *Teachers College Record*, 117(2), 1-52.

Además, el cambio de modelos mentales es una condición clave para el cambio de sistemas.⁵ La mayoría de los teóricos de sistemas están de acuerdo en que los modelos mentales son impulsores fundamentales de la actividad en cualquier sistema. En ausencia de cambios en los modelos mentales, los cambios en las políticas, las prácticas y las dinámicas de poder serán temporales o incompletos.⁶

¿Con qué frecuencia debemos usar esta herramienta para medir las capacitaciones sobre equidad racial y el progreso en la comprensión compartida del racismo?

La Encuesta de Capacitación y Actividades de Equidad Racial (RETA, por sus siglas en inglés) se puede administrar anualmente.

¿Cómo se desarrolló esta encuesta?

Un equipo de expertos en evaluación de la Central Valley Community Foundation (Fundación Comunitaria del Valle Central) llevó a cabo una revisión extensa y no sistemática de la literatura científica y gris para catalogar y comprender la efectividad de las estrategias utilizadas en las capacitaciones sobre equidad racial; poner en práctica las creencias, actitudes y modelos mentales raciales; e identificar las encuestas existentes. El equipo utilizó la búsqueda retrospectiva de citas y comparó los resultados de varios investigadores para respaldar una revisión exhaustiva de teorías y estudios de investigación relevantes. La revisión de la literatura dio como resultado el desarrollo del **Marco DRIVE para la Evaluación de Capacitaciones y Actividades de Equidad Racial (Marco RETA)**, que se describe a continuación, que luego sirvió como base para seleccionar y desarrollar los temas de la encuesta.

Los nuevos artículos se redactaban solo cuando los existentes no estaban disponibles. Los temas de la encuesta fueron revisados por un equipo de tres doctores y un experto a nivel de maestría que evaluaron la validez de constructo y revisaron los temas para mayor claridad. Los cambios con respecto a los elementos originales validados se registraron en un diccionario de datos. Las encuestas se probaron con el Comité de Equidad Racial de DRIVE, compuesto por expertos en equidad racial y ocho miembros del personal de la Central Valley Community Foundation. La encuesta final fue traducida al español.

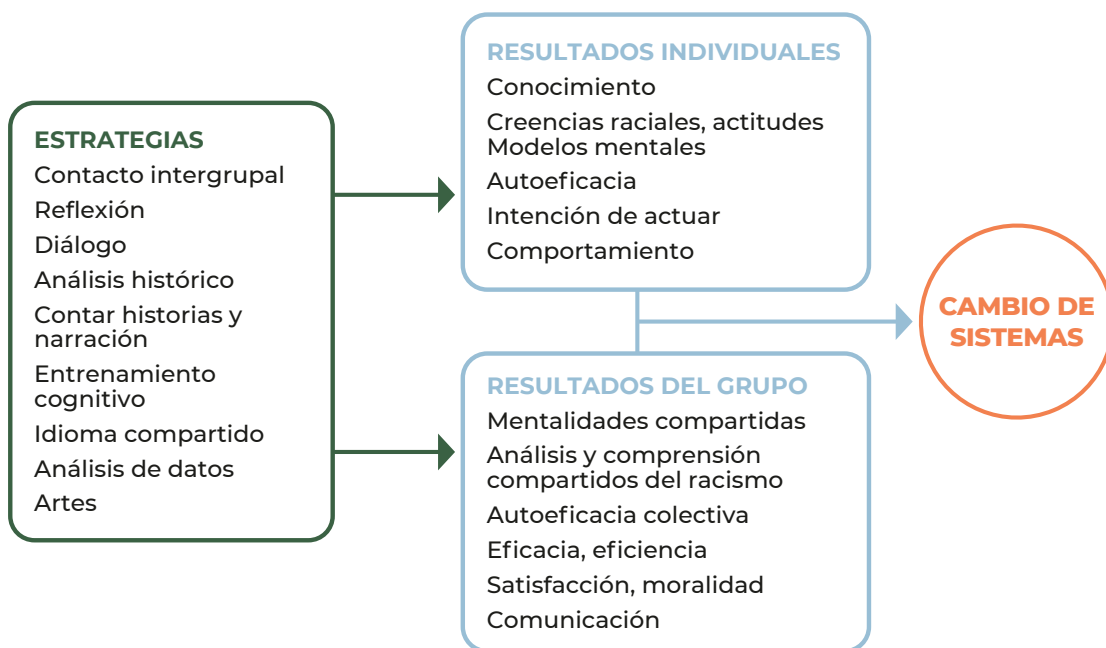
Marco para la Evaluación de Capacitaciones y Actividades de Equidad Racial (RETA)

Muchas organizaciones están motivadas en brindar oportunidades continuas de capacitación en equidad racial, pero carecen de orientación sobre qué estrategias son más efectivas, qué resultados esperar o cómo medir la efectividad de una capacitación. El Marco RETA llena este vacío en la literatura y ayuda a guiar la implementación y evaluación de las capacitaciones y actividades de equidad racial por parte de los profesionales.

5 Kania, Kramer & Senge(2018). The Water of Systems Change. FSG

6 Ibid.

Figura 1. Marco para la Evaluación de Capacitaciones y Actividades de Equidad Racial (Marco RETA)



El Marco RETA, basado en una extensa revisión de la literatura, describe las relaciones hipotéticas entre las estrategias utilizadas en las capacitaciones sobre equidad racial, los resultados individuales y grupales y el cambio de sistemas. El marco se basó en la Teoría del Contacto;⁷ El modelo integrado de comunicación para el cambio social⁸; Teoría del Diálogo Intergrupual;⁹ La teoría del cambio para la investigación sobre el enfrentamiento de la historia;¹⁰ el marco de Conocimientos, Actitudes y Comportamiento (KAB);¹¹ La teoría de la acción razonada;¹² y la Teoría Cognitiva Social. La evidencia de evaluaciones previas de programas proporciona solo un apoyo parcial a los supuestos subyacentes a este modelo conceptual.

7 Allport (1954). *The nature of prejudice*. Addison-Wesley.

8 Figueroa, Rani, & Manju Lewisline (2002). *Communication for social change: An integrated model for measuring the process and its outcomes*. Johns Hopkins University's Center for Communication Programs and Rockefeller Foundation's Communication for Social Change Grantmaking Strategy. New York.

9 Nagda (2006). *Breaking barriers, crossing borders, building bridges: Communication processes in intergroup dialogues*. *Journal of Social Issues*, 62, 553–576.

10 Barr, Boulay, Selman, McCormick, Lowenstein, Gamse, ... & Leonard (2015). A randomized controlled trial of professional development for interdisciplinary civic education: Impacts on humanities teachers and their students. *Teachers College Record*, 117(2), 1-52.

11 Schrader & Lawless (2004). The knowledge, attitudes, & behaviors approach how to evaluate performance and learning in complex environments. *Performance Improvement*, 43(9), 8-15.

12 LaCaille (2013). Theory of Reasoned Action. In: Gellman & Turner (eds) *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. Springer, New York, NY.

ESTRATEGIAS del Marco RETA

Un creciente cuerpo de literatura ha evaluado la eficacia de las estrategias destinadas a cambiar las creencias y actitudes raciales. Se llevó a cabo una revisión de la literatura para determinar qué estrategias fueron más efectivas (ver Apéndice A para un resumen de los artículos revisados). La revisión de la literatura se basó en varios campos académicos, como la educación (pedagogía antirracista, desarrollo profesional y aprendizaje transformativo), la psicología (psicología social, psicología aplicada y asesoramiento), la comunicación, la salud pública, la justicia social y las ciencias de la instrucción. Adaptación de un método de puntuación desarrollado por Sallis, et. al. (2015),¹³ comparamos la solidez de la evidencia científica que respalda cada estrategia. Los puntos se asignaron según el tipo de evidencia (p. ej., 5 puntos para un metanálisis, 2 puntos para un informe de un grupo de defensa).

Nivel de evidencia	Estrategias para cambiar las creencias, actitudes y modelos mentales raciales
<p>Pruebas contundentes de efecto positivo</p> <p>(18+ puntos)</p>	<p>Contacto intergrupalo: interacción cara a cara o virtual entre miembros de diversos orígenes raciales/étnicos</p> <p>Reflexión: pensamiento o consideración de temas de equidad racial, generalmente después de una experiencia, actividad o diálogo.</p> <p>Diálogo: conversación o discusión relacionada con la equidad racial o con el propósito de cambiar las creencias raciales.</p>
<p>Buena evidencia de efecto positivo</p> <p>(12-17 puntos)</p>	<p>Análisis histórico: aprendizaje sobre la inequidad racial y el racismo a lo largo de la historia y los impactos presentes</p> <p>Contar historias y narración: compartir historias de eventos o personas particulares (historias); o interrumpir las narrativas dominantes que están en amplia circulación dentro del discurso público (cambio narrativo)</p>
<p>Evidencia moderada de efecto positivo</p> <p>(5.5-11 puntos)</p>	<p>Entrenamiento cognitivo: estrategias como emparejar fotos de un grupo estigmatizado con estímulos positivos, tomar la perspectiva de otra persona o recordarles a las personas sus valores relacionados con la equidad y la justicia para fomentar la coherencia en el presente.</p> <p>Lenguaje y definiciones compartidas: en torno a conceptos como la equidad racial, los prejuicios implícitos y explícitos y el racismo individual, institucional y estructural.</p> <p>Análisis de datos: análisis de datos desglosados para comprender mejor las disparidades raciales.</p>
<p>Evidencia insuficientes</p> <p>(≤5 puntos)</p>	<p>Artes: pintura, escultura, arquitectura, teatro, música, cine, televisión, etc.</p>

13 Sallis, Spoon, Cavill, Engelberg, Gebel, Parker, ... & Ding (2015). Co-benefits of designing communities for active living: an exploration of literature. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 12(1), 1-10.

La evidencia más sólida apoyó las estrategias de contacto, reflexión y diálogo intergrupales como estrategias efectivas para cambiar las creencias, actitudes y mentalidades raciales. En todas las estrategias, un factor clave para el éxito de la intervención es la frecuencia e intensidad de la intervención, reconociendo que los talleres “puntuales” no suelen ser eficaces.¹⁴⁻¹⁵ Las puntuaciones bajas no significan necesariamente que la estrategia carezca de eficacia, sino que pueden reflejar una falta de estudios publicados sobre el tema. Por ejemplo, la narración de historias solo se evaluó en una revisión de la literatura, sin embargo, en esa revisión se identificó como la estrategia más prometedora, con tamaños de efecto mayores que el contacto intergrupales.¹⁶ Véase el Apéndice para una revisión completa de la literatura.

Contacto intergrupales. La Teoría del Contacto Intergrupales, basada en la hipótesis del contacto de Allport (1954),¹⁷ sostiene que la forma más efectiva de reducir el prejuicio racial, el prejuicio y la discriminación intergrupales es a través del contacto intergrupales positivo entre personas de diferentes orígenes raciales/étnicos.¹⁸ Un metaanálisis de más de 515 estudios encontró que el contacto redujo significativamente los prejuicios raciales independientemente de la edad, el área geográfica y el contexto. Si bien ciertas formas de contacto son más efectivas para reducir los prejuicios (por ejemplo, las amistades entre grupos son más efectivas que las formas menos íntimas de contacto), hay un impacto positivo incluso en ausencia de condiciones ideales.¹⁹

Reflexión. Una estrategia prometedora para cambiar las creencias raciales es proporcionar oportunidades para una exposición prolongada a personas con diferentes orígenes, junto con oportunidades para la reflexión, como un medio para disipar los estereotipos del “otro”.²⁰⁻²¹ Por ejemplo, un curso de 10 semanas que combinaba 60 horas de experiencia de campo (por ejemplo, voluntariado en un club de niños y niñas) con oportunidades para la reflexión cambió el pensamiento basado en el déficit del maestro(a) sobre los estudiantes de color y aumentó las opiniones favorables de los estudiantes cuyos antecedentes diferían de los suyos.²²

Diálogo. Reunir a las personas para mantener conversaciones intencionales sobre la equidad racial puede cambiar las creencias raciales al aprovechar los beneficios de la influencia de los pares, la transmisión de capacitación y la convergencia de conocimientos.²³ En un estudio que buscó determinar cómo se produce la comprensión compartida y el cambio de modelos mentales, los autores encontraron que la interacción y el diálogo entre los miembros del equipo era la causa principal de la concordancia del modelo mental.²⁴ La clave era el conflicto constructivo: la oportunidad de considerar los puntos de vista de los demás, abordar las diferencias de opinión e integrar la contribución en un modelo mental compartido.²⁵

- 14 Ratway & Sigal (2021). Civic Education in the Digital Age. United States Agency for International Development, Democracy, Human Rights, and Governance Center and the Cloudburst Group.
- 15 Yoon, Duncan, Lee, Scarloss, & Shapley (2007). Reviewing the evidence on how teacher professional development affects students’ achievement (Issues & Answers Reports, REL 2007-No. 033). Washington, DC: U.S. Department of Education, Institute of Education Sciences, National Center for Education Evaluation and Regional Assistance, Regional Educational Laboratory Southwest.
- 16 Paluck, Porat, Clark, & Green (2021). Prejudice reduction: Progress and challenges. *Annual review of psychology*, 72, 533-560.
- 17 Pettigrew & Tropp (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 751-783.
- 18 Cochran-Smith, Villegas, Abrams, Chavez Moreno, Mills, & Stern (2016). Research on teacher preparation: Charting the landscape of a sprawling field. In Gitomer & Bell (Eds.), *Handbook of research on teaching* (Vol. 5, pp. 439-547). American Educational Research Association.
- 19 Though most studies showed favorable changes in teachers’ racial beliefs, the authors cautioned that the study design issues (e.g., small sample sizes, inconsistent terminology around outcomes of beliefs, attitudes, perceptions) are limiting factors. And the evidence does not show that changes in teachers’ beliefs leads to changes in teaching practices or favorable outcomes for students. (Cochran-Smith, et. al, 2016). <?> McDonald, Tyson, Brayko, Bowman, Delport, & Shimomura (2011). Innovation and impact in teacher education: Community-based organizations as field placements for preservice teachers. *Teachers College Record*, 113(8), 1668-1700.
- 20 McDonald, Tyson, Brayko, Bowman, Delport, & Shimomura (2011). Innovation and impact in teacher education: Community-based organizations as field placements for preservice teachers. *Teachers College Record*, 113(8), 1668-1700.
- 21 Paluck, Porat, Clark, & Green (2021). Prejudice reduction: Progress and challenges. *Annual review of psychology*, 72, 533-560.
- 22 Van den Bossche, Gijssels, Segers, Woltjer, & Kirschner (2011). Team learning: building shared mental models. *Instructional Science*, 39(3), 283-301.
- 23 *Ibid.*



La Teoría del Diálogo Intergrupal (IGD)²⁶ una rama de la Teoría del Contacto Intergrupal y del concepto de conciencia crítica de Frière (1970)²⁷, reúne a personas de dos grupos de identidad social diferentes que comparten una historia de relaciones conflictivas, y crea las condiciones para un diálogo positivo a través de la ayuda de un facilitador y actividades estructuradas. IDG tiene como objetivo aumentar la comprensión intergrupal de la identidad y la inequidad, mejorar la comunicación y las relaciones intergrupales e impulsar una mayor capacidad para las colaboraciones intergrupales.

RESULTADOS del Marco RETA

Los resultados a nivel individual incluyen conocimientos, actitudes y comportamientos (KAB, por sus siglas en inglés). El marco KAB se utiliza en el campo de la educación para evaluar los resultados del aprendizaje.²⁸ El marco de la KAB se alinea con la teoría de la acción antirracista, que incluye (1) adquirir conocimiento, (2) examinarse a sí mismo, (3) reimaginar el mundo y actuar.²⁹ En un estudio de estudiantes de trabajo social, se utilizó el marco KAB para mostrar cómo un curso antirracista impactó positivamente en el conocimiento y las actitudes de los estudiantes en relación con el racismo.³⁰

Los modelos mentales son “hábitos de pensamiento, creencias y suposiciones profundamente arraigadas y formas de operar que se dan por sentadas y que influyen en cómo pensamos, qué hacemos y cómo hablamos”.³¹ Los modelos mentales permiten a las personas describir, explicar y predecir el comportamiento del

mundo que les rodea.³² Un concepto similar, las “mentalidades”, son definidas por el Frameworks Institute como “patrones de pensamiento profundos y asumidos que dan forma a la forma en que damos sentido al mundo y a lo que hacemos”.³³ De particular relevancia para el trabajo de cambio social, las mentalidades juegan un rol central en la perpetuación o impugnación de las relaciones de poder existentes.³⁴

Las actitudes tienen un enfoque más estrecho que los modelos mentales y evalúan a una persona, grupo o problema específico en dimensiones que van de lo negativo a lo positivo, o de lo que me gusta a lo que no me gusta.³⁵

Las creencias son afirmaciones que se aceptan como verdaderas; las conclusiones extraídas en lugar de una forma de pensar modelada (por ejemplo, qué grupos son vistos como “estadounidenses” y cuáles son vistos como extranjeros).³⁶

La intención de actuar también se incluye como un resultado individual basado en la Teoría de la Acción Razonada, que sostiene que la intención de participar en un determinado comportamiento se considera el mejor predictor de si una persona realmente se involucra en ese comportamiento.³⁷

26 Nagda (2006). Breaking barriers, crossing borders, building bridges: Communication processes in intergroup dialogues. *Journal of Social Issues*, 62, 553–576.

27 Freire (1973). *Education for critical consciousness* (Vol. 1). Bloomsbury.

28 Schrader & Lawless (2004). The knowledge, attitudes, & behaviors approach how to evaluate performance and learning in complex environments. *Performance Improvement*, 43(9), 8-15.

29 Welton, Owens, & Zamani-Gallaher (2018). Anti-racist change: A conceptual framework for educational institutions to take systemic action. *Teachers College Record*, 120(14), 1-22.

30 Singh (2021). What do we know the experiences and outcomes of anti-racist social work education? An empirical case study evidencing contested engagement and transformative learning. *Social Work with Minority Groups* (pp. 74-96). Routledge.

31 Kania, Kramer & Senge (2018). *The Water of Systems Change*. FSG. p.4.

32 Mathieu, Heffner, Goodwin, Salas & Cannon-Bowers (2000). The influence of shared mental models on team process and performance. *Journal of applied psychology*, 85(2), 273.

33 Frameworks Institute. (2020). Mindset Shifts: What are they? Why do they matter? How do they happen? A Frameworks strategic report sponsored by the Robert Wood Johnson Foundation.

34 Frameworks Institute, 2020, pp. 11-12.

35 Dasgupta (2013). Implicit attitudes and beliefs adapt to situations: A decade of research on the malleability of implicit prejudice, stereotypes, and the self-concept. *Advances in experimental social psychology*, 47, 233-279.

36 Frameworks Institute, 2020, p. 13; Dasgupta, 2013, pp. 239.

37 LaCaille (2013). Theory of Reasoned Action. In: Gellman, M.D., Turner, J.R. (eds) *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. Springer, New York, NY.

La autoeficacia se incluye en base a la Teoría del Cambio de Barr, et al. (2015) para la Investigación sobre el Enfrentamiento de la Historia.³⁸ En el estudio controlado aleatorio de Barr, et al. (2015) de 1.371 estudiantes de 60 escuelas secundarias de los EE. UU., los estudiantes de intervención en un plan de estudios antirracista “Enfrentando la historia y a nosotros mismos” demostraron habilidades más sólidas para analizar eventos históricos; mayor autoeficacia cívica; mayor tolerancia a los diferentes puntos de vista; y percepciones más positivas de la participación en asuntos cívicos.

Los resultados de los grupos incluidos en el Marco provinieron en parte de la investigación de la ciencia organizacional, que vincula los modelos mentales compartidos con una mayor efectividad del equipo,³⁹ la eficiencia,⁴⁰ la satisfacción de los miembros del grupo, la moral del equipo y la comunicación.⁴¹ “El conocimiento compartido es la piedra angular de una colaboración eficaz; Le da a un grupo un marco de referencia, permite que el grupo interprete las situaciones correctamente, ayuda a las personas a entenderse mejor entre sí y aumenta en gran medida la eficiencia”.⁴²

El “Análisis/Comprensión Compartida del Racismo” se incluye como un resultado clave porque es parte de la teoría del cambio DRIVE. La teoría del cambio DRIVE postula que el desarrollo económico inclusivo requiere un “análisis/comprensión compartida del racismo” y las “causas y manifestaciones fundamentales en Fresno”. Los expertos y profesionales del antirracismo sostienen que abordar las desigualdades raciales generalizadas en nuestra sociedad requiere cultivar una comprensión compartida de los impulsores subyacentes de la inequidad, incluido el rol histórico que las leyes, las políticas y las prácticas han desempeñado en la creación y el mantenimiento de estas desigualdades.^{43,44,45} El desarrollo de un lenguaje compartido, con definiciones acordadas de conceptos clave, puede apoyar un diálogo productivo sobre la equidad racial.⁴⁶

y 47

38 Barr, Boulay, Selman, McCormick, Lowenstein, Gamse, ... & Leonard (2015). A randomized controlled trial of professional development for interdisciplinary civic education: Impacts on humanities teachers and their students. *Teachers College Record*, 117(2), 1-52.

39 Van den Bossche, Gijsselaers, Segers, Woltjer & Kirschner (2011). Team learning: building shared mental models. *Instructional Science*, 39(3), 283-301.

40 Haas & Mortensen (2016). The Secrets of Great Teamwork. Harvard Business Review.

41 Bittner & Leimeister (2013): Why Shared Understanding Matters - Engineering a Collaboration Process for Shared Understanding to Improve Collaboration Effectiveness in Heterogeneous Teams. In: 46th Hawaii International Conference on System Sciences, Maui, Hawaii.

42 Haas & Mortensen (2016). The Secrets of Great Teamwork. Harvard Business Review.

43 Nelson, Spokane, Ross, & Deng (2015). Advancing Racial Equity and Transforming Government: A resource guide to put ideas into action. Government Alliance on Race and Equity.

44 Welton, Owens, & Zamani-Gallaher (2018). Anti-racist change: A conceptual framework for educational institutions to take systemic action. *Teachers College Record*, 120(14), 1-22.

45 Wilkins, Williams, Kaur, & DeBaun (2021). Academic Medicine's Journey Toward Racial Equity Must Be Grounded in History: Recommendations for Becoming an Antiracist Academic Medical Center. *Academic medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges*, 96(11), 1507-1512.

46 Nelson, et al (2015). pp. 13-20.

47 Stamps, Caldwell & Ince (2022). Shared Language Builds a Foundation for Health Equity. *Advances in Clinical Medical Research and Healthcare Delivery*, 2(2), 14.

Encuesta DRIVE RETA

Diccionario de Datos

Este diccionario de datos proporciona información sobre la fuente de cada elemento de la encuesta, incluida la cita y el idioma utilizado en el elemento original. La información adicional sobre los elementos de la encuesta se indica en las secciones “métodos” y “análisis”.



Instrucciones de la Encuesta: Esta encuesta hace preguntas sobre las capacitaciones y actividades de su organización para apoyar el cambio de creencias, actitudes o modelos mentales raciales. Seleccione la respuesta que mejor se aplique a su organización.

Parte 1 Actividades y Eventos

Artículos	Pregunta CVCF	Tipo de respuesta y opciones	Pregunta original y citación
1, 1a, 1b, 1c, 1d, 1e, 1f, 1g, 1h, 1i, 1j, 1k, 1l, 1m	Vea Evaluación de las capacitaciones sobre equidad racial y Actividades (RETA) Encuesta	Consulte Evaluación de la discriminación racial Capacitaciones en Equidad y Encuesta de Actividades (RETA)	Nuevos objetos

Métodos: los temas de la Parte 1 son todos temas nuevos que se desarrollaron sobre la base de una extensa revisión de la literatura y el Marco para la Evaluación de las Capacitaciones y Actividades de Equidad Racial (RETA) resultante. El objetivo de la Parte 1 es evaluar qué estrategias se están empleando actualmente a través de capacitaciones o actividades de equidad racial.

Análisis: Los datos de la Parte 1 se combinarán para evaluar la participación de las organizaciones en las capacitaciones y actividades de equidad racial, incluido el porcentaje de las capacitaciones que utilizan estrategias para cambiar las creencias, actitudes y modelos mentales de equidad racial. Los resultados se compartirán con los líderes de la organización para un diálogo y un aprendizaje rápidos.



Parte 2 Análisis y Comprensión Compartidos del Racismo

Instrucciones de la encuesta: Esta encuesta hace preguntas sobre las prácticas de su organización para apoyar una comprensión y un análisis compartidos del racismo y sus impactos actuales.

[Los temas 2 a 14 utilizan una escala de respuesta de 5 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo, N/A: no aplicable a mi organización.]

Tema	Pregunta CVCF	Pregunta Original y Citación
2	La organización cuenta con conocimiento institucional sobre lo cual comunidades se ven más afectadas por los problemas en los que está trabajando.	La organización tiene conocimiento institucional sobre lo cual comunidades se ven más afectadas por los problemas en los que trabaja. <i>Fuente: Puget Sound Cohort & Race Forward. (2019).</i> <i>Principios de rendición de cuentas.</i>
3	La organización ha aprendido la historia de las comunidades locales de color para saber cómo aprovechar mejor la experiencia en beneficio de esas comunidades.	La organización ha aprendido la historia local de las comunidades locales de color (de manera holística y relacionada con el trabajo de la organización) para saber cómo aprovechar mejor su experiencia para beneficiar a esa comunidad. <i>Fuente: Puget Sound Cohort & Race Forward, 2019</i>
4	Los asesores comunitarios comparten incapacidad sobre el panorama local, a través del diálogo, para avanzar en la comprensión compartida de los factores históricos que contribuyen a las desigualdades.	Los asesores comunitarios comparten incapacidad sobre el panorama local, a través del diálogo compartido, examinando datos e incapacidad sobre los desafíos de salud pública para avanzar en la comprensión compartida de los contribuyentes históricos a las desigualdades y el rol del gobierno en la reparación de estos daños. <i>Fuente: Departamento de Salud Pública de California (CDPH, por sus siglas en inglés), Oficina de Equidad en Salud. (2022). Evaluación organizacional de línea base para la infraestructura de equidad.</i>
5	La organización crea un espacio para el pensamiento reflexivo y la resolución de problemas con los socios de la comunidad a través de procesos consistentes y equitativos que establecen y mantienen la confianza.	La organización crea un espacio para el pensamiento reflexivo y la resolución de problemas con los socios de la comunidad a través de procesos consistentes y equitativos que establecen y mantienen la confianza. <i>Fuente: CDPH, 2022</i>
6	La organización reconoce y asume la responsabilidad si las relaciones con los socios de la comunidad han sido unilaterales en el pasado, o si hay un historial de desconfianza. (Por ejemplo, la organización mantuvo una conversación genuina con personas de color que llevó a las organizaciones a sacar a la luz posibles tensiones pasadas; y la organización se disculpó por los errores, ya fueran intencionales o no).	La organización reconoce y asume la responsabilidad si las relaciones con los socios de la comunidad han sido unilaterales en el pasado, o si hay un historial de desconfianza. (Por ejemplo, la organización mantuvo una conversación genuina con personas de color que llevó a las organizaciones a sacar a la luz posibles tensiones pasadas; y la organización se disculpó por los errores, ya fueran intencionales o no). <i>Fuente: Puget Sound Cohort & Race Forward, 2019</i>

Tema	Pregunta CVCF	Pregunta Original y Citación
7	Los miembros de la junta directiva y/o del personal reciben capacitación continua para garantizar un nivel profundo de comprensión sobre las desigualdades raciales en las comunidades a las que sirven.	Los miembros de la junta directiva y del personal reciben capacitación continua para garantizar un nivel profundo de comprensión sobre las desigualdades raciales en las comunidades a las que servimos. <i>Fuente: Oyetunde, T., Boulin, A., Holt, J. (2021). Equidad, Diversidad, Inclusión: Kit de Herramientas de Acción para Organizaciones. Asociación Americana de Salud Pública.</i>
8	La organización lleva a cabo capacitaciones para reflexionar y discutir el contenido relacionado con la equidad durante el horario comercial normal (no durante el almuerzo, los descansos o después del trabajo).	La organización lleva a cabo capacitaciones, grupos de trabajo, sesiones de aprendizaje entre pares u otros enfoques para crear un espacio para reflexionar y discutir el contenido relacionado con la equidad durante el horario comercial normal (no durante el almuerzo, los descansos o después del trabajo). <i>Fuente: CDPH, 2022</i>
9	Los grupos de afinidad o los grupos de recursos para empleados (por ejemplo, el grupo de trabajo LGBTQ) se financian para realizar y desarrollar actividades y material.	Los grupos de afinidad o los grupos de recursos para empleados (por ejemplo, el grupo de trabajo LGBTQ) se financian para realizar y desarrollar actividades y material. <i>Fuente: CDPH, 2022</i>
10	La junta directiva y/o el personal están capacitados en el interrumpir el racismo dentro y fuera de la organización.	La junta directiva y el personal están capacitados para interrumpir el racismo en eventos organizacionales y dentro y fuera de la organización. <i>Fuente: Western States Center (2015). Herramienta de Evaluación de Justicia Racial .</i>
11	La junta directiva y/o el personal tienen un lenguaje compartido en torno a cuestiones relacionadas con la raza, el racismo y la equidad racial.	La junta y el personal comparten un lenguaje en torno a la identidad racial y los problemas relacionados con la raza, el racismo y la equidad racial. <i>Fuente: Equidad en el Centro. (2020). Despertemos para despertar al trabajo: construyendo una cultura de equidad racial.</i>
12	La organización espera que los miembros de la cultura dominante (blancos) reconozcan y reduzcan el trabajo emocional que se ejerce sobre las personas de color dentro de la organización con respecto a las discusiones relacionadas con la raza.	La organización espera que los miembros de la cultura dominante reconozcan y reduzcan el trabajo emocional que se ejerce sobre las personas de color dentro de la organización con respecto a las discusiones relacionadas con la raza. <i>Fuente: Equidad en el Centro, 2020</i>
13	La organización recopila datos sobre: efectividad de las capacitaciones antirracistas y/o DEI (por sus siglas en inglés).	La organización recopila datos sobre la eficacia de las capacitaciones y conversaciones de DEI. <i>Fuente: Equidad en el Centro, 2020</i>
14	La organización comparte e inicia procesos de aprendizaje contra el racismo y/o DEI con la comunidad y otras agencias.	La organización no solo está aprendiendo y transformándose continuamente, sino que está compartiendo e iniciando procesos de aprendizaje con la comunidad y otras agencias. <i>Fuente: CDPH, 2022</i>

Métodos: Los temas de la Parte 2 se adaptaron a partir de cinco herramientas de evaluación previamente desarrolladas:

1. Puget Sound Cohort y Race Forward. (2019). Principios de rendición de cuentas.
2. Departamento de Salud Pública de California (CDPH, por sus siglas en inglés), Oficina de Equidad en Salud. (2022). Evaluación organizacional de línea base para la infraestructura de equidad.
3. Oyetunde, T., Boulin, A., Holt, J. (2021). Equidad, Diversidad, Inclusión: Kit de Herramientas de Acción para Organizaciones. Asociación Americana de Salud Pública.
4. Equidad en el Centro. (2020). Despertemos para despertar al trabajo: construyendo una cultura de equidad racial.
5. Centro de los Estados del Oeste (2015). Herramienta de evaluación de la justicia racial.

Las herramientas de evaluación mencionadas anteriormente se desarrollaron sobre la base de revisiones bibliográficas y aportes de expertos. Ninguna de estas herramientas fue probada para determinar su fiabilidad/validez. La administración de la Parte 2 a múltiples agentes de la organización puede proporcionar diferentes perspectivas.

Análisis: Se analizarán los datos de la Parte 2 para determinar cómo las organizaciones asociadas a DRIVE están apoyando una comprensión y un análisis compartidos del racismo. El propósito del proceso de evaluación es ayudar a las organizaciones a identificar áreas para mejorar las capacitaciones, las prácticas organizacionales y las actividades de equidad racial.

Apéndice A Estrategias para Cambiar las Actitudes, las Creencias y los Modelos Mentales Raciales

Resumiendo la Evidencia

						Contacto intergruppal	Reflexión	Diálogo	Historia	Narración de historias	Entrenamiento cognitivo	Idioma compartido	Datos	Artes
	Tipo de evidencia	Puntuación	+/- nulo	Resultados	Resumen									
Hsieh, 2022	Meta Análisis de 69 Estudios repasados por un par	5.0	+	Prejuicios raciales y de otra índole	Intervenciones de reducción de prejuicios son eficaces, en promedio, para reducir los prejuicios en entornos del mundo real; el contacto es más efectivo que los enfoques basados en la concienciación.	X			X		X		X	
Paluck, et al., 2021	Meta Análisis de 309 estudios repasados por un par	5.0	+	Prejuicios raciales, actitudes, creencias, intenciones, comportamiento emociones	Las intervenciones destinadas a reducir los prejuicios tienen, en promedio, cambios significativos pero modestos en la (d = 0,0357). Sin embargo, las limitaciones de la investigación impiden recomendaciones definitivas para las mejores estrategias.	X	X	X		X	X			X
Corrigan et al., 2012	Meta Análisis de 72 estudios repasados por un par	5.0	+	Estigma, actitudes y comportamiento intenciones hacia las personas con enfermedad mental	Contacto con el estigmatizado (en este caso, las personas con discapacidad de enfermedad mental) significativamente mejora las actitudes y las intenciones de comportamiento hacia el grupo estigmatizado. La educación también tuvo efectos positivos en la reducción del estigma, pero los tamaños del efecto fueron mayores para el contacto intergruppal.	X								
Pettigrew y Tropp, 2006	Meta Análisis de 515 estudios repasados por un par	5.0	+	Prejuicios raciales, empatía	Contacto entre miembros de diferentes grupos raciales/étnicos reducen el daño independientemente del grupo objetivo, el grupo de edad, el área geográfica o el entorno de contacto.	X								

Resumen de las Evidencias (Continuación)

						Contacto intergruppal	Reflexión	Diálogo	Historia	Narración de historias	Entrenamiento cognitivo	Idioma compartido	Datos	Artes
	Tipo de evidencia	Puntuación	+/- nulo	Resultados	Resumen									
Fitzgerald, 2019	Revisión de 30 estudios de literatura repasados por un par	4.5	nulo	Reducción implícita de prejuicio	Los datos actuales no permiten la identificación de intervenciones para reducir los prejuicios implícitos.									
Cochran Smith, et al., 2016	Revisión de literatura repasados por un par	4.5	+	Racismo de los maestro(a)s, creencias, déficit en puntos de vista de los estudiantes de color, las creencias en el mito de la meritocracia	Intervenciones que proporcionó exposición directa a diversos estudiantes y las actividades proporcionadas para la reflexión generalmente resultaron en cambios favorables en las creencias raciales de los maestro(a)s.	X	X							
Shah 2021	Revisión de bibliografía sistemática repasada por un par	4	Nulo	Mentalidades de los maestro(a)s y los estudiantes sobre la raza; creencias raciales, actitudes, comprensiones.	Debido a la inconsistencia del diseño del programa y métodos, no es posible determinar qué funciona para cambiar las creencias raciales, para quién y bajo qué condiciones.									
Barr, et al., 2015.	Ensayo aleatorizado controlado repasado por un par	3.5	+	Auto eficacia del maestro(a), agotamiento y compromiso profesional y satisfacción; competencias académicas de los estudiantes, cívicas, sociales y éticas	El currículo (que enfatizaba la historia y enlaces a la actualidad, haciendo conexiones personales y desarrollando un lenguaje compartido) aumentó significativamente la autoeficacia de los maestro(a)s y las habilidades de eficacia cívica, tolerancia y análisis histórico de los estudiantes.		X		X			X		
Nagda, et. al., 2009	Ensayo aleatorizado controlado repasado por un par	3.5	+	Crítica de los estudiantes a la desigualdad, compromiso a la acción universitaria previa para corregir la desigualdad	El diálogo intergruppal y los procesos de comunicación predijeron la crítica a la desigualdad y la intención de actuar para reducir la desigualdad	X	X	X	X	X				

Resumen de las Evidencias (Continuación)

						Contacto intergrupar	Reflexión	Diálogo	Historia	Narración de historias	Entrenamiento cognitivo	Idioma compartido	Datos	Artes
	Tipo de evidencia	Puntuación	+/- nulo	Resultados	Resumen									
Nagda, et. al., 2006	Intervención antes y después del estudio repasado por un par	3	+	Puente racial/étnica de diferencias y procesos de comunicación	Proceso de diálogo intergrupar de comunicación mediaron la relación entre los encuentros y motivaciones para superar las diferencias.	X	X	X	X	X				
Akiba 2011	Intervención antes y después del estudio repasado por un par	3	+	Creencias de los maestro(a)s sobre la diversidad racial	Maestro(a) multicultural del curso de educación cambió las creencias racistas de los maestro(a)s a través de experiencias de campo y el uso del aula como una comunidad de aprendizaje	X		X						
Faloughi y Herman, 2020	Intervención antes y después del estudio repasado por un par	3	+	Conciencia crítica, apreciación para la diversidad, preferencia por la desigualdad, apertura, conexión y participación en el curso	Un diálogo intergrupar (IGD) basado en la diversidad y el curso de justicia social tuvo efectos positivos sobre la crítica de los estudiantes conciencia y apreciación de puntuaciones de diversidad.	X		X						
Figueroa, et al, 2002	Artículo repasado por un par	2	+	Conocimiento individual, actitudes y comportamiento; liderazgo, participación autoeficacia, propiedad, cohesión social, normas sociales	Los autores desarrollaron un modelo teórico que vincula el diálogo comunitario y la acción colectiva con el cambio de sistemas.			X						
Álbum y cols., 2022.	Artículo repasado por un par	2	+	N/A	Los autores sostienen que el lenguaje compartido es necesario para lograr la equidad en salud.							X		

Resumen de las Evidencias (Continuación)

						Contacto Intergupal	Reflexión	Diálogo	Historia	Narración de historias	Entrenamiento cognitivo	Idioma compartido	Datos	Artes
	Tipo de evidencia	Puntuación	+/- nulo	Resultados	Resumen									
Welton, et al., 2018	Artículo repasado por un par	2	N/A	N/A	Los autores presentan un marco para la acción antirracista, y sostiene que la pedagogía antirracista (enseñanza del antirracismo) requiere que los maestro(a)s adquieran conocimientos y examinarse a sí mismo antes de cambiar las mentalidades de estudiantes y apoyar el cambio de la comunidad.		X		X					
Ganz, 2011	Artículo repasado por un par	2	+	Emociones, motivación para actuar, acción	Con el fin de movilizar a otros para que tomen medidas y cambiar los sistemas, los líderes deben comprometerse de "corazón", a través de cuento de historias / narración que comunica valores y solicita una respuesta emocional.					X				
Equidad en el Centro 2020	Guía desarrollada por una organización de abogacía	2	N/A	N/A	Los primeros pasos para poner en marcha el trabajo de equidad racial organizacional incluyen: vocabulario, diálogo abierto, datos desglosados y compromiso de los líderes		X					X	X	
Total Score						37	23.5	19.5	17	13.5	10	7.5	7.5	5



Puntuación la Evidencia

Puntuación	Tipo de evidencia
5	Metanálisis revisado por pares
4.5	Documento de revisión sistemática revisado por pares
4	Artículo de revisión no sistemático revisado por pares (de literatura científica) o documento de revisión no revisado por pares (de literatura gris)
3.5	Cualquier Ensayo Aleatorizado Controlado (singular) revisado por pares
3	Cualquier ensayo cuasiexperimental (singular) revisado por pares (p. ej., intervención antes y después sin grupo de control)
2	Estudio no analítico (por ejemplo, informes de casos, series de casos, simulaciones); informe técnico de una agencia gubernamental o centro académico; Informe de Abogacía
1	Opinión de expertos, consenso formal
Puntuación	Dirección de la asociación
+	Se encontró una asociación favorable entre la estrategia de intervención y la mejora de las actitudes, conocimientos o comportamientos racistas
-	Se encontró una asociación desfavorable entre la estrategia de intervención y las actitudes, conocimientos o comportamientos racistas (p. ej., la intervención aumentó las creencias racistas)
0 (nulo)	No se encontró asociación ni evidencia inconsistente entre la estrategia y los resultados individuales

Nivel de evidencia	Rango de puntuaciones
Fuerte evidencia de efecto positivo	A partir de 18 años (+)
Buena evidencia de efecto positivo	12- 17 (+)
Evidencia moderada de efecto positivo	5.5 - 11 (+)
Pruebas insuficientes	De 5 (-) a 5 (+)
Evidencia moderada de efecto negativo o nulo	5,5 - 11 (-)
Buena evidencia de efecto negativo o nulo	12- 17 (-)
Pruebas sólidas de efecto negativo o nulo	Mayores de 18 años (-)

Método de puntuación adaptado de: Sallis, Spoon, Cavill, Engelberg, Gebel, Parker,... y Ding (2015). Co-beneficios del diseño de comunidades para una vida activa: una exploración de la literatura. *Revista Internacional de Nutrición Conductual y Actividad Física*, 12(1), 1-10.

Citas

- Akiba (2011). Identificar las características del programa para preparar a los maestro(a)s en capacitación para la diversidad. *Registro del Colegio de Maestro(a)s*, 113(3), 658–697.
- Barr, Boulay, Selman, McCormick, Lowenstein, Gamse, ... y Leonard (2015). Un ensayo controlado aleatorio de desarrollo profesional para la educación cívica interdisciplinaria: impactos en los maestro(a)es de humanidades y sus estudiantes. *Registro del Colegio de Maestro(a)s*, 117(2), 1-52.
- Cochran-Smith, Villegas, Abrams, Chávez Moreno, Mills y Stern, (2016). Investigación sobre la preparación de los maestro(a)s: Trazando el paisaje de un campo en expansión. En Gitomer y Bell (Eds.), *Manual de investigación sobre la enseñanza* (Vol. 5, pp. 439-547). Asociación Americana de Investigación Educativa.
- Corrigan, Morris, Michaels, Rafacz y Rüsçh (2012). Desafiando el estigma público de las enfermedades mentales: un metaanálisis de estudios de resultados. *Servicios Psiquiátricos*, 63(10), 963-973.
- Equidad en el Centro. (2020). Despertemos para despertar al trabajo: construyendo una cultura de equidad racial.
- Faloughi y Herman (2020). Examinar los efectos de un curso intergrupala de diversidad y justicia social en las competencias y el compromiso multicultural de los estudiantes. *Revista de Prevención y Promoción de la Salud*, 1(1), 104–130.
- Figueroa, Rani y Manju Lewisline (2002). Comunicación para el cambio social: Un modelo integrado para medir el proceso y sus resultados. El Centro de Programas de Comunicación de la Universidad Johns Hopkins y la estrategia de concesión de subvenciones de Comunicación para el Cambio Social de la Fundación Rockefeller. Nueva York.
- FitzGerald, Martin, Berner y Hurst (2019). Intervenciones diseñadas para reducir los prejuicios implícitos y los estereotipos implícitos en contextos del mundo real: una revisión sistemática. *BMC Psicología*, 7(1), 1-12.
- Ganz (2011). Narrativa pública, acción colectiva y poder. En S. Odugbemi y T. Lee (Eds.), *La rendición de cuentas a través de la opinión pública: de la inercia a la acción pública*. El Banco Mundial.
- Hsieh, Faulkner y Wickes (2022). ¿Qué reduce los prejuicios en el mundo real? Un meta-análisis de experimentos de campo de reducción de prejuicios. *Revista Británica de Psicología Social*, 61(3), 689-710.
- Nagda (2006). Rompiendo barreras, cruzando fronteras, construyendo puentes: Procesos de comunicación en diálogos intergrupales. *Revista de Temas Sociales*, 62(3), 553–576.
- Nagda, Gurin, Sorensen, Gurin-Sands y Osuna (2009). De los rincones separados al diálogo y la acción. *Raza y problemas sociales*, 1, 45–55.
- Paluck, Porat, Clark y Green (2021). Reducción de prejuicios: avances y desafíos. *Revista Anual de Psicología*, 72, 533-560.
- Pettigrew y Tropp (2006). Una prueba meta-analítica de la teoría del contacto intergrupala. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 90(5), 751–783.
- Shah (2021). Equidad y justicia racial en la enseñanza y la capacitación docente: avances, tensiones y preguntas abiertas. Fundación Spencer.
- Stamps, Caldwell e Ince (2022). El lenguaje compartido construye una base para la equidad en salud. *Avances en la investigación médica clínica y la prestación de atención médica*, 2(2), 14.
- Welton, Owens y Zamani-Gallaher (2018). Cambio antirracista: Un marco conceptual para que las instituciones educativas tomen medidas sistémicas. *Registro del Colegio de Maestro(a)s*, 120(14), 1-2

Apéndice B Escalas para Evaluar Capacitaciones y Abogacía en la Equidad Racial

El Marco para la Evaluación de Capacitaciones y Actividades de Equidad Racial (RETA, por sus siglas en inglés) identifica nueve estrategias con evidencia de eficacia para cambiar las creencias, actitudes o modelos mentales raciales: contacto intergrupar, reflexión, diálogo, análisis histórico, narración de cuentos y narrativa, entrenamiento cognitivo, lenguaje compartido, análisis de datos y artes. Su capacitación o taller puede utilizar una o más de estas estrategias.

Este Apéndice proporciona ejemplos de escalas que podrían usarse para evaluar la implementación y los resultados de una capacitación destinada a cambiar las creencias, actitudes o modelos mentales raciales.

Evaluar la implementación y los procesos de capacitación. La evaluación del proceso evalúa si el programa se implementó según lo previsto. Por ejemplo, si su capacitación depende de la creación de un entorno seguro para compartir, puede evaluar si los participantes participaron activamente e informar que sus voces fueron escuchadas. Otras medidas de evaluación del proceso pueden incluir registros de asistencia para evaluar la dosis de intervención, u observación directa de las sesiones de capacitación para evaluar si las lecciones/actividades del programa se impartieron según lo diseñado.⁴⁸ Para conocer los temas de la encuesta que solicitan la retroalimentación de los participantes sobre la efectividad del instructor, el contenido y la organización del curso y las habilidades aprendidas, consulte el Banco de preguntas de evaluaciones de cursos de UC Berkeley.⁴⁹

Evaluación de los resultados de la capacitación. Los resultados específicos que se midan dependerán de los tipos de estrategias utilizadas y de los objetivos de la intervención. El marco de RETA proporciona orientación al esbozar los principales resultados que podrían esperarse. El equipo que implementa la capacitación/programa decide qué resultados espera lograr, y esas decisiones guiarán la evaluación.

48 For an example of an evaluation that assesses program processes, outcomes, and impact, see Isreal, et. al., (2010)'s evaluation of the Neighborhoods Working in Partnership workshop in Detroit: Israel, Coombe, Cheezum, Schulz, McGranaghan, Lichtenstein, ... & Burris (2010). Community-based participatory research: a capacity-building approach for policy advocacy aimed at eliminating health disparities. *American Journal of Public Health*, 100(11), 2094-2102.

49 UC Berkeley's Course Evaluations Question Bank, Center for Teaching and Learning. <https://teaching.berkeley.edu/course-evaluations-question-bank>



Escala para Evaluar la Equidad Racial y las Capacitaciones de Defensa	Fiabilidad/ ¿Validez probada?	¿Proceso o medida de resultado?	¿Antes-Después?
<p>La Encuesta de Actividades de Aprendizaje⁵⁰</p> <p>Identifica si los estudiantes adultos tuvieron una transformación de perspectiva en relación con su experiencia educativa; y, en caso afirmativo, determinar qué actividades de aprendizaje han contribuido a ello.</p>	✓	Resultado	Solo después de la prueba
<p>La Medida Contemporánea de la Conciencia Crítica (CCCM)⁵¹</p> <p>Evalúa la conciencia y la actitud de las personas en relación con las formas sistémicas e institucionalizadas de discriminación, específicamente el racismo, el clasismo y el heterosexismo.</p>	✓	Resultado	Antes y Después
<p>Escala de la Orientación a la Dominancia Social (SDO7)⁵²</p> <p>Evalúa el grado de preferencia de los individuos por la desigualdad entre grupos sociales.</p>	✓	Resultado	Antes y Después
<p>Escala de Conciencia de Privilegio y Opresión-2 (APOS-2)⁵³</p> <p>Evalúa la capacidad de un individuo para reconocer las injusticias sociales que resultan del privilegio y la opresión sistémicos.</p>	✓	Resultado	Antes y Después
<p>Escala de Universalidad-Diversidad de Miville-Guzmán (M-GUDS-S)⁵⁴</p> <p>Evalúa el aprecio y el reconocimiento de los participantes de grupos culturalmente similares y diferentes y su comodidad con las diferencias culturales.</p>	✓	Resultado	Antes y Después
<p>¡SÍ! Programa de Capacitación en Abogacía⁵⁵</p> <p>Escala para evaluar procesos de intervención, cambios en creencias, conocimientos, habilidades, intenciones y comportamientos.</p>	✓	Proceso y Resultado	Antes y Después
<p>Diálogo Intergrupar Procesos de Comunicación⁵⁶</p> <p>Evalúa la participación de los participantes en el diálogo. Específicamente, la escala evalúa cuatro procesos de comunicación: involucrarse con uno mismo, apreciar la diferencia, la reflexión crítica y la construcción de alianzas.</p>	✓	Proceso	Solo después de la prueba
<p>Comentarios de los participantes sobre la utilidad del taller y las intenciones de comportamiento⁵⁷</p> <p>Evalúa si los participantes encontraron útil el taller y su intención de aplicar lo que aprendieron en su propio vecindario.</p>	No data provided	Proceso y Resultado	Solo después de la prueba

50 King (Ed.). (2009). The handbook of the evolving research of transformative learning: Based on the Learning Activities Survey. IAP.

51 Shin, Ezeofor, Smith, Welch & Goodrich (2016). The development and validation of the Contemporary Critical Consciousness Measure. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 210.

52 Ho, Sidanius, Kteily, Sheehy-Skeffington, Pratto, Henkel, Foels, & Stewart (2015). The nature of social dominance orientation: Theorizing and measuring preferences for intergroup inequality using the new SDO₇ scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(6), 1003–1028.

53 McClellan, Montross-Thomas, Remer, Nakai, & Monroe (2019). Development and Validation of the Awareness of Privilege and Oppression Scale–2. *SAGE Open*, 9(2), 2158244019853906.

54 Fuertes, Miville, Mohr, Sedlacek, & Gretchen (2000). Factor structure and short form of the Miville-Guzman Universality-Diversity Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 33(3), 157–169.

55 Kim, Jones-Bynes, Botchwey, & Conway (2021). How youth of color create communities of hope: Connecting advocacy, activity, and neighborhood change. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3133.

56 Nagda, Gurin, Sorensen, Gurin-Sands, & Osuna (2009). From separate corners to dialogue and action. *Race and Social Problems*, 1, 45–55.

57 Israel, Coombe, Cheezum, Schulz, McGranaghan, Lichtenstein, ... & Burris (2010). Community-based participatory research: a capacity-building approach for policy advocacy aimed at eliminating health disparities. *American Journal of Public Health*, 100(11), 2094–2102.



Encuesta de Actividades de Aprendizaje

Esta encuesta nos ayuda a conocer su experiencia en esta capacitación/programa. La encuesta solo tarda poco tiempo en completarse.

1. Pensando en sus experiencias en esta capacitación/programa, marque las afirmaciones que puedan aplicarse:
 - Tuve una experiencia que me hizo cuestionar la forma en que normalmente actúo.
 - Tuve una experiencia que me hizo cuestionar mis ideas sobre el racismo y sus impactos. (por ejemplo, cómo los privilegios o desventajas basados en la raza me han impactado a mí o a mi comunidad; cómo mis prejuicios implícitos afectan mi toma de decisiones diaria o mis interacciones interpersonales; la capacidad de los individuos/grupos para hacer cambios, etc.)
 - Me di cuenta de que ya no estaba de acuerdo con mis creencias anteriores.
 - Me di cuenta de que otras personas también cuestionaban sus creencias.
 - Pensé en actuar de una manera diferente a mis creencias y roles habituales.
 - Me sentía incómodo(a) con las narrativas dominantes (por ejemplo, “cuando las personas tienen éxito, es el resultado de sus propios talentos y trabajo duro”).
 - Probé nuevas narrativas para sentirme más cómodo(a) o seguro(a) en ellas. Traté de encontrar una manera de adoptar estas nuevas formas de actuar.
 - Reuní la capacitación que necesitaba para adoptar estas nuevas formas de actuar.
 - Comencé a pensar en las reacciones y comentarios de mis nuevos comportamientos.
 - Actué y adopté estas nuevas formas de actuar.
 - No me identifico con ninguna de las afirmaciones anteriores.

2. Desde que ha estado tomando cursos, ¿cree que ha experimentado un momento en el que se dio cuenta de que sus valores, creencias, actitudes o expectativas habían cambiado?

a. Sí. En caso afirmativo, vaya a la pregunta # 3 y continúe con la encuesta.

b. No. Si la respuesta es no, esta encuesta está completa.

3. Describa brevemente lo que sucedió.



4. ¿Cuál de los siguientes factores influyó en este cambio? (Marque todo lo que corresponda)

¿Fue una persona que influyó en el cambio? (S/N)

En caso afirmativo, fue a causa de... (marque todo lo que corresponda)

- Apoyo de otro participante
- El apoyo de su colega
- Un reto de tu maestro(a)/facilitador
- El apoyo de su maestro(a)/facilitador
- Otros

¿Fue una tarea que influyó en el cambio? (S/N)

En caso afirmativo, ¿fue...? (marque todo lo que corresponda)

- Proyectos de clase/grupo
- Escribiendo sobre mis preocupaciones
- Diario personal
- Estructura no tradicional de un curso
- Pasantía/Experiencia de campo
- Pensamiento profundo y concentrado
- Discutir verbalmente sus preocupaciones
- Autoevaluaciones en un curso
- Actividad/ejercicio en clase
- Reflexiones personales
- Lecturas asignadas

¿Fue un evento o interacción fuera de clase lo que influyó en el cambio?

En caso afirmativo, por favor describa _____

5. ¿Se caracterizaría a sí mismo(a) como alguien que generalmente piensa en decisiones anteriores o comportamientos pasados? S/N
6. ¿Diría que con frecuencia reflexiona sobre el significado de sus estudios/capacitación para usted personalmente? S/N

Métodos. Estos temas fueron adaptados de la Encuesta de Actividades de Aprendizaje de King (2009),⁵⁸ la cual fue diseñada para determinar si los estudiantes adultos tenían una transformación de perspectiva en relación con su experiencia educativa; y, de ser así, determinar qué actividades de aprendizaje contribuyeron al cambio. La encuesta original se desarrolló utilizando un proceso iterativo de crítica de expertos, pruebas piloto, adaptación y entrevistas sucesivas de verificación de miembros en tres instituciones académicas diferentes.⁵⁹

Análisis. Para calificar, cada participante recibe una puntuación de Transformación de Perspectiva (PT), que indica si los alumnos tuvieron una transformación de perspectiva asociada con la capacitación (Índice PT = 3), no asociada con la capacitación (Índice PT = 2) o no tuvieron una experiencia de transformación de perspectiva (Índice PT = 1). Se utilizarán estadísticas descriptivas en forma de frecuencias para informar los resultados.

Medida Crítica Contemporánea de la Conciencia (CCCM)

La Medida de Conciencia Crítica Contemporánea (CCCM, por sus siglas en inglés) es una medida de autoinforme que evalúa la conciencia crítica general (CC), así como la CC específicamente asociada con el racismo, el clasismo y el heterosexismo. Los encuestados califican su nivel de acuerdo en una escala que va de 1 (*totalmente en desacuerdo*) a 7 (*totalmente de acuerdo*). Las afirmaciones 5 a 13 deben tener una puntuación inversa. Con el CCCM se puede obtener una puntuación total de la escala, así como las puntuaciones de las subescalas. Para calcular las puntuaciones de la escala, sume los elementos de la escala correspondiente. Las puntuaciones más altas en el CCCM son indicativas de mayores niveles de conciencia crítica. Cuando se utiliza la escala total, la puntuación es un índice de CC general. Cuando se utiliza una puntuación de subescala, la puntuación es un índice de CC en ese dominio específico. La subescala de Racismo está compuesta por los temas 1 a 4; la subescala de Clasismo está compuesta por los temas 5 a 13; y la subescala de Heterosexismo está compuesta por los temas 14 a 19.

Instrucciones

Lea cada una de las siguientes declaraciones. Usando la escala del 1 al 7 a continuación, califique su nivel de acuerdo con cada afirmación. 1 *totalmente en desacuerdo*, 2 *en desacuerdo*, 3 *ligeramente en desacuerdo*, 4 *ninguno*, 5 *ligeramente de acuerdo*, 6 *de acuerdo* y 7 *muy de acuerdo*.

Artículos

6. Todos los blancos reciben privilegios inmerecidos en la sociedad estadounidense.
7. La sobrerrepresentación de negros y latinos en prisión está directamente relacionada con las políticas disciplinarias racistas en público
8. escuelas.
9. Todos los blancos contribuyen al racismo en los Estados Unidos, lo intenten o no.
10. Una mayor diversidad racial y étnica en los colegios y universidades debería ser una prioridad nacional.
11. El racismo inverso contra los blancos es tan dañino como el racismo tradicional. (R)
12. Las personas pobres sin trabajo podrían encontrar trabajo fácilmente, pero siguen desempleadas porque piensan que los trabajos como
13. El servicio de alimentos o el comercio minorista están por debajo de ellos. (R)
14. Los programas de bienestar social proporcionan a los pobres una excusa para no trabajar. (R)
15. La mayoría de las personas pobres son pobres porque no pueden administrar bien sus gastos. (R)
16. Aumentar el salario mínimo quita la motivación a los pobres para luchar por empleos mejor pagados. (R)
17. En general, los blancos son el grupo racial más exitoso porque son los que trabajan más duro. (R)
18. Aumentar el salario mínimo perjudicaría a las empresas y les dificultaría demasiado la creación de puestos de trabajo. (R)
19. Los estadounidenses de origen asiático son la prueba de que cualquier minoría puede prosperar en este país. (R)
20. El trato preferencial (por ejemplo, ayuda financiera, admisiones) a los estudiantes universitarios que provienen de familias pobres es injusto para aquellos que provienen de familias de clase media o alta. (R)
21. Cualquiera que se identifique abiertamente como lesbiana, gay o bisexual en la sociedad actual debe ser muy valiente.
22. Las personas gays, lesbianas y bisexuales deberían poder adoptar niños con la misma facilidad que las personas heterosexuales.
23. La discriminación contra las personas homosexuales sigue siendo un problema importante en los Estados Unidos.
24. Apoyo la inclusión de la orientación sexual en la legislación no discriminatoria.
25. Las personas gays, lesbianas y bisexuales deberían tener las mismas oportunidades en nuestra sociedad que las personas heterosexuales.
26. Creo que la sociedad estadounidense generalmente promueve el odio hacia las personas homosexuales.

(R) = Artículos codificados inversamente

Recibido el 27 de abril de 2015
Revisión recibida el 25 de noviembre de 2015
Aceptado el 25 de noviembre de 2015

Citation: Shin, Ezeofor, Smith, Welch, & Goodrich (2016). The development and validation of the Contemporary Critical Consciousness Measure. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 210.



Escala de Orientación de Dominancia Social-7 (SD07)

Instrucciones: Muestre cuánto está a favor o en contra de cada idea a continuación seleccionando un número del 1 al 7 en la escala a continuación. Puede trabajar rápidamente; Por lo general, la primera sensación es la mejor.

1	2	3	4	5	6	7
Fuertemente en Oposición	Un Poco en Oposición	Ligeramente en Oposición	Neutral	Ligeramente a Favor	Algo a Favor	Fuertemente a Favor

Dominancia pro-rasgo:

1. Algunos grupos de personas deben mantenerse en su lugar.
2. Probablemente sea bueno que ciertos grupos estén en la parte superior y otros grupos en la parte inferior.
3. Una sociedad ideal requiere que algunos grupos estén en la cima y otros en la parte inferior.
4. Algunos grupos de personas son simplemente inferiores a otros grupos.

Dominancia de rasgos:

5. Los grupos de la parte inferior son tan merecedores como los grupos de la parte superior.
6. Ningún grupo debe dominar en la sociedad.
7. Los grupos de abajo no deben quedarse en su lugar.
8. El dominio grupal es un mal principio.

Pro-rasgo anti-igualitarismo:

9. No debemos presionar por la igualdad de grupo.
10. No debemos tratar de garantizar que todos los grupos tengan la misma calidad de vida.
11. Es injusto tratar de igualar a los grupos.
12. La igualdad de grupo no debe ser nuestro objetivo principal.

Anti-igualitarismo con-traigo:

13. Debemos trabajar para dar a todos los grupos las mismas oportunidades de éxito.
14. Debemos hacer todo lo posible para igualar las condiciones de los diferentes grupos.
15. No importa cuánto esfuerzo cueste, debemos esforzarnos por garantizar que todos los grupos tengan las mismas oportunidades en la vida.
16. La igualdad de grupo debe ser nuestro ideal.

Nota: Los elementos de contraste deben calificarse en sentido inverso antes de calcular una media de escala compuesta.

Citation: Ho. A. K., Sidanius, J., Klcily, N., Sheohy-Skoffington. J. Pratto, F., Henkel. K. E., Fools. R., & Stewart. A. L. (2015). The nature of social dominance orientation: Theorizing and measuring preferences for intergroup inequality using the new SD07 scale. *Journal of Personality and Social Psychology*. 109(6). 1003-1028.



Escala 2 de Conciencia de Privilegio y Oposición (APOS-2)

Esta escala está diseñada para medir sus actitudes con respecto a diferentes grupos en los Estados Unidos. Lea cada uno de los elementos a continuación y marque la casilla que más se ajuste a su nivel de acuerdo para cada artículo. Los temas se califican de Totalmente en desacuerdo a Totalmente de acuerdo.

1. Los hombres deben hacer menos limpieza de la casa que sus parejas femeninas.

Fuertemente en desacuerdo
 Desacuerdo
 Algo en desacuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 Algo de acuerdo
 De Acuerdo
 Fuertemente en acuerdo

2. Las personas que tienen dinero tienen más probabilidades de vivir más tiempo que las personas que no tienen mucho dinero.

Fuertemente en desacuerdo
 Desacuerdo
 Algo en desacuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 Algo de acuerdo
 De Acuerdo
 Fuertemente en acuerdo

3. En muchos lugares de trabajo, a algunos empleados les preocuparía contratar a un empleado gay o lesbiana en lugar de a un empleado heterosexual.

Fuertemente en desacuerdo
 Desacuerdo
 Algo en desacuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 Algo de acuerdo
 De Acuerdo
 Fuertemente en acuerdo

4. Los candidatos políticos afroamericanos generalmente tienen menos probabilidades de ser aceptados por los electores blancos en sus distritos.

Fuertemente en desacuerdo
 Desacuerdo
 Algo en desacuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 Algo de acuerdo
 De Acuerdo
 Fuertemente en acuerdo

5. Las mujeres están mejor preparadas para quedarse en casa para criar a los hijos que los hombres.

Fuertemente en desacuerdo
 Desacuerdo
 Algo en desacuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 Algo de acuerdo
 De Acuerdo
 Fuertemente en acuerdo

6. El estrés asociado con ser pobre puede causar problemas de salud.

Fuertemente en desacuerdo
 Desacuerdo
 Algo en desacuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 Algo de acuerdo
 De Acuerdo
 Fuertemente en acuerdo

7. Los adolescentes que se identifican como gays o lesbianas en la escuela corren un mayor riesgo de ser agredidos físicamente que los adolescentes heterosexuales.

Fuertemente en desacuerdo
 Desacuerdo
 Algo en desacuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 Algo de acuerdo
 De Acuerdo
 Fuertemente en acuerdo

8. Las mujeres son más adecuadas como empleadas de nivel inicial en comparación con los hombres.

Fuertemente en desacuerdo
 Desacuerdo
 Algo en desacuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 Algo de acuerdo
 De Acuerdo
 Fuertemente en acuerdo

9. Las personas de color experimentan altos niveles de estrés debido a la discriminación que enfrentan.

Fuertemente en desacuerdo
 Desacuerdo
 Algo en desacuerdo
 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 Algo de acuerdo
 De Acuerdo
 Fuertemente en acuerdo

10. Las personas que viven en el lado “bueno” de la ciudad tienen menos probabilidades de enfermarse a causa de las plantas industriales que otras personas.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo

11. El racismo sigue desempeñando un rol destacado en la sociedad.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo

12. Las mujeres a menudo dicen “sí” cuando dicen “no” a las insinuaciones de un hombre.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo

13. La mayoría de los libros de historia no muestran con precisión cómo las personas de color ayudaron a Estados Unidos a convertirse en el país que es.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo

14. Ser pobre no tiene relación con la oportunidad de una persona de obtener un título universitario.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo

15. Los hombres homosexuales y las mujeres lesbianas a menudo se preocupan por besar a sus parejas en público.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo

16. Una persona de una familia acomodada tiene más posibilidades de obtener un título universitario que una persona de una familia pobre.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo

17. Los Afroamericanos con un color de piel más claro tienen más probabilidades de ser promovidos dentro de las empresas que los Afroamericanos con un color de piel más oscuro.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo

18. Los hombres homosexuales corren más riesgo de ser despedidos de un trabajo que los hombres heterosexuales basándose únicamente en la orientación sexual.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo

19. Las mujeres que se visten provocativamente quieren que los hombres se acerquen a ellas para tener sexo.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo



20. Las personas de color reciben menos incapacitación médica de sus médicos en comparación con las personas blancas.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo

21. Al conocer gente nueva, los hombres homosexuales y las mujeres lesbianas tienen que pasar más tiempo tratando de averiguar si es seguro revelar su orientación sexual.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo

22. Las personas pobres tienen más probabilidades de sufrir enfermedades mentales debido a la forma en que la sociedad las trata.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo

23. Es posible que algunos funcionarios de contratación no contraten a trabajadores homosexuales o lesbianas para evitar reacciones negativas de los clientes.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo

24. Para muchos hombres homosexuales y mujeres lesbianas, la elección de dónde vacacionar puede depender de cuán abierta esté una ciudad a la homosexualidad.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo

25. Crecer en una familia de bajos ingresos perjudica las posibilidades de una persona de obtener un trabajo que la haga feliz.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo

26. Los hombres son mejores líderes que las mujeres.

Fuertemente en desacuerdo Desacuerdo Algo en desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo Algo de acuerdo De Acuerdo Fuertemente en acuerdo

Guía de Puntuación APOS-2

Esta guía de puntuación lo guiará a través del protocolo básico de puntuación para la Escala de Conciencia de Privilegio y Opresión de 26 temas-2 (APOS-2). La estructura factorial del APOS-2 admite el uso de una puntuación total y cuatro puntuaciones de subescala: Conciencia del Sexismo, Conciencia del Heterosexismo, Conciencia del Clasismo y Conciencia del Racismo.

Todos los elementos se codifican inicialmente de la siguiente manera:

Totalmente en desacuerdo	=	1
En desacuerdo	=	2
Ligeramente en desacuerdo	=	3
Ligeramente de acuerdo	=	4
De acuerdo	=	5
Totalmente de acuerdo	=	6

Los siguientes seis temas DEBEN SER puntuados ANTES de cualquier cálculo de puntaje total o de subescala: 1, 5, 12, 14, 19 y 26. A continuación se incluye una clave de codificación de puntuación inversa que identifica los valores de artículo antiguos y nuevos para estos elementos específicos:

Valor de respuesta del participante original		Nuevo valor de puntuación inversa
1	=	6
2	=	5
3	=	4
4	=	3
5	=	2
6	=	1

Una vez que se hayan invertido los elementos adecuados, estará listo para calcular la puntuación total y las puntuaciones de cuatro subescalas. La puntuación total es simplemente la suma de todos los valores de puntuación de los elementos después del proceso de puntuación inversa. Calcule la puntuación de cada subescala simplemente sumando todos los valores de puntuación de los temas específicos de la subescala para cada subescala después del proceso de puntuación inversa (por ejemplo, la puntuación de la subescala de Conciencia del Sexismo se calcula sumando todas las puntuaciones de los temas de Conciencia del Sexismo después del proceso de puntuación inversa). Utilice la siguiente guía para determinar qué elementos incluir en la puntuación disponible.

Puntuación total = Suma de todos los elementos

Conciencia del Heterosexismo de Temas de Subescala: 3, 7, 15, 18, 21, 23 y 24

Conciencia del Sexismo de Temas de Subescala: 1, 5, 8, 12, 19 y 26

Conciencia de Clasismo de Temas de Subescala: 2, 6, 10, 14, 16, 22 y 25

Temas de la Subescala de Conciencia sobre el Racismo: 4, 9, 11, 13, 17 y 20

Citation: McClellan, Montross-Thomas, Remer, Nakai, & Monroe (2019). Development and Validation of the Awareness of Privilege and Oppression Scale-2. *SAGE Open*, 9(2), 2158244019853906.

Escala de Universalidad-Diversidad de Miville-Guzmán,

Forma Abreviada (M-GUDS-S)

Los siguientes elementos son declaraciones que utilizan varios términos que se definen a continuación. Por favor, refiérase a estas definiciones en el resto del cuestionario.

La cultura se refiere a las creencias, valores, tradiciones, formas de comportarse y lenguaje de cualquier grupo social. Un grupo social puede ser racial, étnico, religioso, etc.

La raza o el origen racial se refiere a un subgrupo de personas que poseen características físicas o genéticas comunes. Algunos ejemplos son el blanco. Negro. Indios americanos, etc.

La etnia o el grupo étnico se refiere a un grupo social específico que comparte una herencia cultural única (por ejemplo, costumbres, creencias, idioma, etc.). Dos personas pueden ser de la misma raza (es decir, blancos), pero de diferentes grupos étnicos (por ejemplo, irlandeses-americanos, italoamericanos, etc.).

País se refiere a grupos que han sido definidos políticamente; las personas de estos grupos pertenecen al mismo gobierno (por ejemplo, Francia. Etiopía. Estados Unidos). Personas de diferentes razas (Blanco. Negro. Asiáticos) o etnias (italiano. Japonés) puede ser del mismo país (Estados Unidos).

Instrucciones: Indique qué tan descriptiva es cada afirmación de usted encerrando en un círculo el número correspondiente a su respuesta. Esto no es una prueba, por lo que no hay respuestas correctas ni incorrectas, buenas ni malas. Las respuestas de AJI son anónimas y confidenciales.

Indique qué tan descriptiva es cada afirmación de usted encerrando en un círculo el número correspondiente a su respuesta.	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	En desacuerdo con un Un poco	Acordar un Un poco	De Acuerdo	Fuertemente De Acuerdo
1. Me gustaría unirme a una organización que se enfatiza en conocer a personas de diferentes países.	1	2	3	4	5	6
2. Las personas con discapacidad pueden enseñarme cosas que yo no habría podido aprender en otro lugar.	1	2	3	4	5	6
3. Conocer a alguien de otra raza es generalmente una experiencia incómoda para mí.	1	2	3	4	5	6
4. Me gustaría ir a bailes que presenten música de otros Países.	1	2	3	4	5	6
5. Puedo entender mejor a alguien después de saber cómo es él/ella a la vez similar y diferente a mí.	1	2	3	4	5	6
6. Solo me siento a gusto con personas de mi raza.	1	2	3	4	5	6
7. A menudo escucho música de otras culturas.	1	2	3	4	5	6
8. Saber en qué se diferencia una persona de mí mejora enormemente nuestra amistad.	1	2	3	4	5	6
9. Es muy difícil para mí sentir cercanía a una persona de otra carrera.	1	2	3	4	5	6
10. Me interesa aprender sobre las muchas culturas que han existido en este mundo.	1	2	3	4	5	6
11. En conocer a alguien, como saber cómo es difiere de mí y es semejante a mí.	1	2	3	4	5	6
12. Es muy importante que un amigo esté de acuerdo conmigo en la mayoría de los asuntos.	1	2	3	4	5	6
13. Asisto a eventos en los que puedo conocer a personas de diferentes orígenes raciales.	1	2	3	4	5	6
14. Conocer las diferentes experiencias de otras personas me ayuda a entender mejor mis propios problemas.	1	2	3	4	5	6
15. A menudo me siento irritado(a) por personas de una raza diferente.	1	2	3	4	5	6



Los puntos 3, 6, 9, 12 y 15 anteriores se anotan al revés.

A continuación se muestran los elementos enumerados por subescala:

Diversidad de Contacto: interés de los estudiantes en participar en diversas actividades sociales y culturales.

1. Me gustaría unirme a una organización que hace énfasis en conocer a personas de diferentes países.
2. Me gustaría ir a bailes que presenten música de otros países.
3. A menudo escucho música de otras culturas.
4. Me interesa aprender sobre las muchas culturas que han existido en este mundo.
5. Asisto a eventos en los que puedo conocer a personas de diferentes orígenes raciales.

Apreciación Relativista: el grado en que los estudiantes valoran el impacto de la diversidad en la autocomprensión y el crecimiento personal.

1. Las personas con discapacidad pueden enseñarme cosas que yo no podría aprender en otro lugar.
2. Puedo entender mejor a alguien después de saber cómo él/ella es similar y diferente a mí.
3. Saber en qué se diferencia una persona de mí mejora enormemente nuestra amistad.
4. En conocer a alguien. Me gusta saber en qué se diferencia de mí y en qué se parece a mí.
5. Conocer las diferentes experiencias de otras personas me ayuda a entender mejor mis propios problemas.

Comodidad con las Diferencias: grado de comodidad de los estudiantes con diversos individuos (todos estos elementos tienen una puntuación inversa)

1. Conocer a alguien de otra raza es generalmente una experiencia incómoda para mí.
2. Solo me siento a gusto con personas de mi raza.
3. Es muy difícil para mí sentirme cerca de una persona de otra raza.
4. Es muy importante que un amigo esté de acuerdo conmigo en la mayoría de los temas.
5. A menudo me siento irritado con personas de una raza diferente.

Citations: Fuertes, J. N., Miville, M. L., Mohr, J. J., Sedlacek, W. E., & Gretchen, D. (2000). Factor structure and short form of the Miville-Guzman Universality-Diversity Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 33, 157-169.

Miville, M. L., Gelso, C. J., Pannu, R., Liu, W., Touradji, P., Holloway, P., et al. (1999). Appreciating similarities and valuing differences: The Miville-Guzman Universality-Diversity Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 291-307.

Miville-Guzman Universality-Diversity Scale, Short Form (M-GUDS-S) (pp. 29-30)



Programa de Capacitación en Abogacía ¡YEAH!

Escalas para Evaluar Procesos de Intervención, Cambios en Creencias, Conocimientos, Habilidades, Intenciones y Comportamientos

Tabla A2. Preguntas de la encuesta para cada subescala.

Tema	Subtema	Subescalas (Número de Preguntas Representativas)	Preguntas Utilizadas para cada Subescala	Medidas Antes y Después	Medidas de solo publicación
Procesos de Intervención (PI)	Procesos de Intervención (PI)	Cohesión del grupo (2)	"1. Los miembros de nuestro grupo no pasan tiempo juntos fuera de reuniones o eventos. 2. No estoy contento con el nivel de compromiso de mi grupo con sus objetivos de crear comunidades más saludables"		X
		Roles y participación (2)	1. Cuando asistía a las reuniones, participaba en las discusiones. 2. Asumí la responsabilidad de las cosas que el grupo debe haber hecho		X
		Oportunidades de control en el trabajo en grupo (2)	"1. Este grupo me permitió tener voz en la planificación de eventos o actividades. 2. Este grupo tenía roles de liderazgo específicos para los jóvenes"		X
		Características del coordinador/líder (3)	"1. Nuestra(s) líder(es) brindó(n) ayuda siempre que la necesitábamos. 2. Nuestra(s) líder(es) no impuso sus ideas y opiniones al grupo 3. Nue(s) líder(es) nos permitió trabajar a través de nuestros desacuerdos para decidir qué era lo mejor para el grupo"		X
		Resistencia de grupo (2)	1. Este grupo no se rinde en los momentos difíciles. 2. Si este grupo no lograba cumplir uno de nuestros objetivos, seguíamos tratando de encontrar la manera de alcanzarlo.		X
Factores Psicosociales Juveniles, Participación e Hipótesis Impulsoras del Cambio (YPF)	Percepciones	Autoeficacia para la salud y las conductas de defensa (3)	1. Estoy seguro(a) de que puedo decirles a mis amigos que coman sano. 2. Estoy seguro(a) de que puedo decirles a mis amigos que hagan actividad física. 3. Estoy seguro(a) de que puedo trabajar para hacer de mi escuela o comunidad un mejor lugar para estar físicamente activo y comer saludablemente.	X	
		Participación activa (2)	"1. Me gusta esperar y ver si alguien más va a resolver un problema. 2. Me resulta muy difícil hablar frente a un grupo".	X	
		Optimismo por el cambio (2)	"1. Si le cuento a alguien "a cargo", como un líder, sobre mis opiniones, me escucharán. 2. Disfruto de la participación porque quiero tener la mayor cantidad de voz posible en mi escuela o comunidad".	X	
		Apoyo entre pares para comportamientos saludables (2)	1. ¿Cuántos de tus cinco amigos más cercanos son físicamente activos al menos 5 días a la semana? 2. ¿Cuántos de tus cinco amigos más cercanos comen al menos 5 porciones de frutas y verduras al día?	X	
		Eficacia de los resultados de la promoción (1)	1. Este proyecto puede marcar la diferencia para hacer de nuestra escuela o comunidad un mejor lugar para estar físicamente activo y comer saludablemente.	X	
		Resistencia de grupo	1. Este grupo no se rinde en los momentos difíciles. 2. Si este grupo no lograba cumplir uno de nuestros objetivos, seguíamos tratando de encontrar la manera de alcanzarlo.		X

Tema	Subtema	Subescalas (Número de Preguntas Representativas)	Preguntas Utilizadas para cada Subescala	Medidas Antes y Después	Medidas de solo publicación
	Conocimientos y habilidades	Asertividad (3)	"1. Puedo hablar con los adultos sobre los temas en los que creo. 2. Puedo pedir a otras personas que ayuden a trabajar para hacer que nuestra escuela o comunidad sea más saludable. 3. Puedo iniciar conversaciones con otras personas sobre cómo cambiar nuestra escuela o comunidad para hacerla más saludable".	X	
		Competencia participativa y toma de decisiones (2)	1. Si tengo un problema a la hora de trabajar para conseguir un objetivo, normalmente no me rindo. 2. Puedo influir en las decisiones que toma mi grupo.	X	
		Orgullo por el trabajo en grupo (2)	1. Estoy orgulloso del trabajo realizado por nuestro grupo. 2. Nuestro trabajo valió la pena el tiempo y el esfuerzo que le pusimos.		X
		Eficacia de los resultados grupales (2)	"1. Este grupo puede influir en cómo se sienten los adultos de la comunidad con respecto a la nutrición y la actividad física. 2. Este grupo puede influir en cómo se sienten las personas de mi edad, que no están en este grupo, con respecto a la nutrición y la actividad física".		X
		Historial de defensa de la salud (2)	"1. En el último año, ¿cuántas veces ha tratado de decirle a otros estudiantes, a su familia o amigos que piensen más en comer sano o hacer actividad física? 2. En el último año, ¿cuántas veces ha tratado de decirle a los líderes escolares, a las personas de su comunidad o a los políticos que estén más interesados en hacer de su escuela o comunidad un mejor lugar para estar físicamente activo y comer saludable?"	X	
Resultados Proximales: Cambios Individuales en la Juventud (PO)	Nutrición y Actividad Física	Cumplir con las recomendaciones de actividad física (2)	1. Durante los últimos siete días, ¿cuántos días estuvo físicamente durante al menos 60 minutos por día? 2. Durante una semana típica, ¿en cuántos días realiza actividad física durante al menos 60 minutos por día?	X	
		Deportes/Disfrute de la actividad física (2)	"1. Sin contar las clases de educación física, ¿cuántos días a la semana juegas o practicas un deporte de equipo, o tomas una clase de actividad física? 2. Disfruto de la actividad física".	X	
		Transporte activo (2)	1. En una semana típica, ¿cuántos días caminas o andas en bicicleta para ir a la escuela? 2. En una semana típica, ¿cuántos días caminas o andas en bicicleta desde la escuela?	X	
		Raciones de frutas y verduras (2)	1. En un día típico, ¿cuántas porciones de fruta comes? 2. En un día típico, ¿cuántas porciones de verduras comes?	X	
		Porciones de comida rápida/ semana	1. Fuera de la escuela, ¿cuántas veces a la semana comes comida rápida?	X	
Relacionado con la defensa		Intención de seguir participando (2)	"1. Planeo continuar trabajando por el cambio en mi escuela o comunidad después de que este proyecto termine. 2. Si tuviera la oportunidad de unirme a un grupo similar en el futuro, lo haría".		X
		Abogacía grupal (6)	"1. Los responsables de la toma de decisiones escucharon atentamente a nuestro grupo. 2. Los responsables de la toma de decisiones parecían entender lo que estábamos pidiendo. 3. Los responsables de la toma de decisiones parecían aprender algo nuevo de lo que decíamos. 4. Los responsables de la toma de decisiones nos habrían escuchado más si fuéramos adultos en lugar de jóvenes. 5. Los responsables de la toma de decisiones quedaron impresionados por el trabajo de nuestro grupo. 6. Los responsables de la toma de decisiones van a hacer algunos cambios en función de la incapacidad de nuestro grupo".		X
		Actividades de defensa personal desde que comenzó YEAH! (2)	"1. Desde que comencé este proyecto, he hablado con mis padres o familiares sobre los cambios necesarios para hacer de mi escuela o comunidad un mejor lugar para estar físicamente activo y comer saludablemente. 2. Desde que comencé este proyecto, he hablado con mis amigos sobre los cambios necesarios para hacer de mi escuela o comunidad un mejor lugar para estar físicamente activo y comer saludable".		X

Citation: Kim, Jones-Bynes, Botchwey, & Conway (2021). How youth of color create communities of hope: Connecting advocacy, activity, and neighborhood change. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3133.



Diálogo Intergrupral Procesos de Comunicación

Los estudiantes indican en una escala de 7 puntos (1 = nada; 7 = mucho) el grado en que cada uno de los procesos de comunicación ocurrió durante su curso. El análisis factorial de sus juicios de 20 temas apoyó la estructura hipotética de los cuatro procesos. También se creó un índice de los cuatro procesos de comunicación (20 temas, $\alpha = 0,94$) para los análisis de regresión.

Comprometerse a sí mismo (5 temas, $\alpha = .81$)

1. Ser capaz de estar en desacuerdo
2. Compartir mis puntos de vista y experiencias
3. Hacer preguntas que sentía que no podía hacer antes
4. Abordar cuestiones difíciles
5. Hablar abiertamente sin sentirse juzgado(a)

Diferencia apreciativa (4 temas, $\alpha = .84$)

6. Escuchar diferentes puntos de vista
7. Aprender unos de otros
8. Escuchar las historias personales de otros estudiantes
9. Apreciar experiencias diferentes a las mías

Reflexión crítica (4 temas, $\alpha = .76$)

10. Examinar las fuentes de mis prejuicios y suposiciones
11. Pensar en problemas que tal vez no tenía antes
12. Comprender cómo el privilegio y la opresión afectan nuestras vidas
13. Cometer errores y reconsiderar mis opiniones

Construcción de alianzas (7 artículos, $\alpha = .90$)

14. Compartir formas de colaborar con otros grupos para tomar medidas
15. Comprender la pasión de otros estudiantes por los problemas sociales
16. Trabajar a través de desacuerdos y conflictos
17. La disposición de otros estudiantes a comprender sus propios prejuicios y suposiciones
18. Escuchar el compromiso de otros estudiantes para trabajar contra las injusticias
19. Hablar sobre las formas de tomar acción sobre temas sociales
20. Sentir esperanza de poder desafiar las injusticias

Citation: Nagda, Gurin, Sorensen, Gurin-Sands, & Osuna (2009). From separate corners to dialogue and action. *Race and Social Problems*, 1, 45–55.



Comentarios de los Participantes sobre la Utilidad del Taller y las Intenciones de Comportamiento

TABLA 2—Evaluación de los Participantes de los Barrios que Trabajan en Asociación Serie e Intenciones Conductuales de los Participantes: Detroit, MI, 2008

Tema del Cuestionario		De acuerdo o muy de acuerdo %	En desacuerdo, totalmente en desacuerdo o neutral %	Número en 4 sesiones %
Utilidad	Me resultó útil la capacitación de Vecindarios que Trabajan en Asociación.	93.6	12.2	376
	Las ideas discutidas en la capacitación funcionarán en mi vecindario.	85.9	14.1	375
	Podré usar lo que aprendí aquí para lograr un cambio en mi vecindario.	87.3	12.7	378
Intenciones Conductuales	Debido a lo que aprendí aquí, planeo trabajar más para cambiar las políticas.	87.3	12.7	377
	Planeo trabajar con otras personas que asistieron a la capacitación para lograr cambio en nuestro barrio.	88.4	11.6	388
	Planeo trabajar con otros vecindarios para abogar por cambios en las políticas que a todos nos importan.	79.5	20.5	39

Citation: Israel, Coombe, Cheezum, Schulz, McGranaghan, Lichtenstein, ... & Burris (2010). Community-based participatory research: a capacity-building approach for policy advocacy aimed at eliminating health disparities. *American Journal of Public Health, 100*(11), 2094-2102.



1260 Fulton Street, Suite 200 • Fresno, CA 93721 • CENTRALVALLEYCF.ORG