

Medición y Evaluación de DRIVE

# COMPETENCIA CULTURAL ENCUESTA

Encuesta, Guía y  
Diccionario de Datos



CENTRAL  
VALLEY  
COMMUNITY  
FOUNDATION



DRIVE  
DEVELOPING THE REGION'S  
INCLUSIVE & VIBRANT ECONOMY

# Encuesta de Competencia Cultural DRIVE

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 la competencia cultural de su organización. Seleccione la respuesta que mejor aplique a su organización.



## Parte 1 Competencia Cultural

La competencia cultural es “un conjunto de comportamientos, actitudes y políticas que... permitir que un sistema, agencia o grupo de profesionales trabaje eficazmente en situaciones interculturales”.<sup>1</sup> Seleccione el nivel en el que está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones.

1. Los objetivos de competencia cultural de la organización son una parte explícita del plan estratégico. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

2. Los programas y servicios responden a las creencias y prácticas culturales de las personas atendidas. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

3. La organización asigna recursos para satisfacer las necesidades culturales y lingüísticas de las personas atendidas. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

4. Existen políticas y procedimientos para evaluar la competencia cultural de los programas y servicios. (por ejemplo, uso de una encuesta de retroalimentación) *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

5. Existen políticas y procedimientos para solicitar aportes de las comunidades de color para determinar la relevancia de los programas y servicios. (por ejemplo, uso de una encuesta de retroalimentación) *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

6. Los datos se separan por raza, etnia, idioma (y otras variables demográficas relevantes) para identificar y abordar las disparidades. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

<sup>1</sup> Cruz, T. L., et. Al (1989). Hacia un sistema de atención culturalmente competente: Una monografía sobre servicios eficaces para niños de minorías que están gravemente perturbados emocionalmente.

7. Los datos demográficos de la comunidad se utilizan en la planificación y ejecución de programas. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

8. La organización es intencional en sus esfuerzos para asegurar que las comunidades de color estén al tanto de nuestros programas y los servicios y recursos que ofrecemos. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

9. Las diversas comunidades a las que servimos se reflejan en nuestros materiales promocionales y otros medios. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

10. La organización participa en eventos o festivales culturales, religiosos o de otro tipo patrocinados por comunidades de color. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

11. La organización proporciona o facilita el cuidado de niños para hacer que nuestros servicios sean más accesibles. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

N/A: Nuestra organización no necesita cuidado de niños

12. La organización proporciona o facilita el transporte (por ejemplo, boletos de autobús, viajes compartidos) para que nuestros servicios sean más accesibles. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

N/A: Nuestra organización no necesita cuidado de niños

13. La asistencia de traducción e interpretación está disponible y se utiliza cuando sea necesario. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

N/A: Nuestra organización no necesita cuidado de niños

14. Las formas de comunicación (informes, alcance comunitario, materiales del programa, etc.) son cultural y lingüísticamente apropiadas para las poblaciones atendidas. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

15. La capacitación en competencia cultural, la tutoría y el entrenamiento para todos los niveles del personal se proporcionan regularmente. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

16. Se contrata personal diverso, incluidos miembros de diversos grupos de población, para ocupar puestos en todos los niveles dentro de la organización. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

17. La organización participa en esfuerzos enfocados en la retención y promoción de la carrera de los empleados para construir y mantener la diversidad de la fuerza laboral en todos los niveles. *[seleccione uno]*

Totalmente en desacuerdo       Desacuerdo       De Acuerdo       Totalmente de acuerdo

18. Por favor, de un ejemplo (positivo, negativo, neutral) de competencia cultural en su organización o comunidad. *[texto]* \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## Parte 2 Información General

19. ¿Es usted...? [seleccione una]

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

19a. ¿Se identifica como transgénero?

- Sí
- No
- Prefiero no decir

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

- Nativo Americano o Nativo de Alaska (*si es seleccionado, pregunte 20a*)
- Asiático (*si es seleccionado, pregunte 20b*)
- Latino/a/x (*si es seleccionado, pregunte 20c*)
- Negro (*si se selecciona, pregunte 20d*)
- Blanco (*si se selecciona, pregunte 20e*)
- Otro (*si se selecciona, pregunte 20f*)

Si seleccionó Nativo Americano o Nativo de Alaska:

20a. 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:

**20b.** 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:

**20c.** 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:

**20d.** 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:**

**20e.** 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:**

**20f.** Ingrese cualquier otra categoría de raza/etnicidad que no se haya mencionado anteriormente y que forme parte de su identidad. *[respuesta de texto]*

\_\_\_\_\_

**21.** ¿Cuál es su código postal residencial actual? *[numérico]* \_\_\_\_\_

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

- Sí
- No
- Prefiero no decir

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

**24.** ¿Cuántos años ha vivido en los Estados Unidos? *[numérico]* \_\_\_\_\_

**25.** ¿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



26. ¿Cuál es su puesto laboral actual? *[texto]* \_\_\_\_\_

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

- Infraestructura cívica *[si es seleccionado(a), responda a la pregunta 27a]* (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

27 a. ¿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

28. ¿Cuál es su nombre (nombre y apellido)? *[texto]* \_\_\_\_\_

29. ¿Cuál es su dirección de correo electrónico? *[texto]* \_\_\_\_\_

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

---

---

---

# Capacidad Cultural Guía de la Encuesta



**La capacidad cultural** es “un conjunto de comportamientos, actitudes y políticas que... permitir que un sistema, agencia o grupo de profesionales trabaje eficazmente en situaciones interculturales”.<sup>1</sup>

### ¿Por qué medir la capacidad cultural?

La teoría del cambio de DRIVE propone que la implementación racialmente inclusiva de los programas de DRIVE requiere capacidad cultural entre los líderes, partes interesadas clave y proveedores de servicios de DRIVE. La investigación muestra que las prácticas culturalmente capaces pueden mejorar el acceso y el uso de los servicios, la satisfacción de los participantes y la confianza en proveedores de servicios.<sup>2</sup> Nuestra hipótesis es que la capacidad cultural de los partidos interesados de DRIVE apoyará relaciones auténticas con los miembros de la comunidad y mejorará los resultados del programa de DRIVE.

### ¿Qué estamos midiendo?

Los temas de esta encuesta evalúan la capacidad cultural a nivel organizacional. Para las personas que deseen evaluar su capacidad cultural personal, herramientas de autoevaluación como la Lista de Verificación de Autoevaluación de Capacidades<sup>3</sup> puede evaluar sus habilidades culturales, conocimientos y conciencia e identificar cómo puede participar de manera más efectiva en diversos ambientes.

Los elementos de esta encuesta evalúan la capacidad cultural de las iniciativas de DRIVE en siete dominios identificados en el Marco de Organizaciones Culturalmente Efectivas (CEOrgs).<sup>4</sup> El Marco CEOrgs se basa en la literatura y se basa en las normas de las organizaciones nacionales.<sup>5</sup> Originalmente diseñado para proveedores de servicios de salud, el Marco CEOrgs ha sido ampliamente adoptado por organizaciones sin fines de lucro y que sirven a las personas.

- 1 Cruz Et. Al (1989). Hacia un Sistema Culturalmente Eficiente de Atención: Una monografía en Servicios efectivos para niños de minoría que son severamente emocionalmente perturbado.
- 2 Hampers, Cha, Gutglass, Binns y Krug (1999). Barreras lingüísticas y utilización de recursos en un departamento de emergencias pediátricas. *Pediatría*, 103 (6 Parte 1), 1253-1256.; LaVeist, Nuru-Jeter y Jones (2003). La asociación de la concordancia de la raza médico-paciente con la utilización de los servicios de salud. *Revista de Política de Salud Pública*, 24(3-4), 312-323.
- 3 lista de Verificación de Autoevaluación de Efectividad Cultural, Sociedad multicultural de la isla central de Vancouver, agosto de 2021, consultado en <https://www.cvims.org/recursos/efectividad-cultural/>.
- 4 Gaiser, Jefferson, Santos, Venner, Boguslaw y Tellez (abril de 2015). Organizaciones de atención médica culturalmente capaces: un marco para el éxito. Waltham, MA: Instituto de Activos y Política Social de la Universidad de Brandeis . Resumen temático y resumen ejecutivo.
- 5 oficina de Salud de las Minorías del Departamento de Salud y Servicios Humanos, Normas nacionales para servicios cultural y lingüísticamente apropiados (CLAS); Joint Commission, una organización de acreditación de atención médica sin fines de lucro; Foro Nacional de Calidad, mejora del desempeño sanitario nacional Metas; Health Research and Education Trust, una filial de investigación sin fines de lucro de la American Hospital Association; y el Centro Nacional de Capacidad Cultural en la Universidad de Georgetown .



## Marco para una Organización Culturalmente Eficaz



## Dominios y Descripciones de CEOrgs Framework

<b>Liderazgo</b>	El liderazgo ejecutivo y la junta directiva modelan formalmente el compromiso de la organización al considerar la capacidad cultural en el proceso de planificación estratégica y las prácticas organizacionales generales.
<b>Políticas y Procedimientos</b>	Las organizaciones formalizan su compromiso con la capacidad cultural mediante: articular su visión a través de políticas, procedimientos, metas y prácticas escritas.
<b>Recopilación de Datos &amp; Análisis</b>	Los datos relacionados con la diversidad cultural informan la planificación estratégica y los programas se adaptan para satisfacer las necesidades de la comunidad. Los datos se analizan para evaluar las diferencias en los resultados de los participantes entre los grupos y monitorear el impacto de la efectividad relacionada a políticas y actividades.
<b>Participación de la Comunidad</b>	Las organizaciones involucran a la comunidad en un proceso bidireccional para aprender, comunicarse y compartir conocimientos.
<b>Idioma y Acceso a la Comunicación</b>	Se proporciona una comunicación efectiva, incluyendo la traducción y la interpretación, cuando es necesario.
<b>Capacidad Personal y Cultural</b>	Las organizaciones requieren un aprendizaje continuo de capacidad cultural y desarrollo profesional para garantizar que el personal pueda individualizar los servicios para satisfacer las necesidades culturales.
<b>Diversidad de la Fuerza Laboral y Inclusión</b>	Los líderes y el personal de la organización reflejan la diversidad de las comunidades a las que sirven. Se hacen esfuerzos para reclutar, retener y promover personal diverso.

### **¿Con qué frecuencia debemos utilizar esta herramienta para medir la capacidad cultural?**

Esta encuesta se puede administrar a los líderes de la iniciativa anualmente. Dado que la cultura cambia con el tiempo, la capacidad cultural es un proceso de aprendizaje continuo, y las organizaciones pueden beneficiarse de una reevaluación periódica. Idealmente, esta encuesta será tomada por varios miembros del equipo para comparar los resultados.

### **¿Cómo se desarrolló esta encuesta?**

Un equipo de expertos en evaluación de la Central Valley Community Foundation (Fundación Comunitaria del Valle Central) y Sankofa Consulting (Consultores) realizó una revisión de la literatura para operacionalizar la capacidad cultural, identificar dominios e identificar encuestas existentes que evaluaron la capacidad cultural organizacional. Existe una multitud de herramientas de evaluación de la capacidad cultural organizacional, incluyendo dos encuestas cuya validez/fiabilidad ha sido probada: El Cuestionario de Autoevaluación de Capacidad Cultural (“CCSAQ”, por sus siglas en inglés, Mason, 1995)<sup>6</sup> y el Kit de Herramientas de Asesoramiento Consolidado de Culturología (Departamento de Salud Mental de Ohio, 2003).

Varios otros instrumentos, descritos en una revisión de las evaluaciones de capacidad cultural organizacional realizada por Harper, et. al., 2006,<sup>7</sup> contenían herramientas que no fueron validadas previamente, pero que fueron útiles para informar el desarrollo de nuestra encuesta, como la evaluación desarrollada por la Asociación de Centros de Universidades sobre Discapacidades.<sup>8</sup> Nos basamos en gran medida en el Marco de Organizaciones Culturalmente Efectivas, Evaluación Organizacional,<sup>9</sup> que evalúa los siete dominios del Marco CEOrgs, descritos anteriormente.

Los nuevos artículos se redactaron solo cuando los artículos existentes no estaban disponibles. Todos los elementos de la encuesta fueron revisados por expertos y fueron probados previamente en una pequeña muestra de individuos para la legibilidad, comprensión y aceptabilidad.

6 Mason (1995). Cuestionario de Autoevaluación de Efectividad Cultural: Manual para usuarios. Portland, OR: Universidad Estatal de Portland, Investigación y Capacitación Centro de Apoyo Familiar y Salud Mental Infantil.

7 Arpista Hernández, Nesman, Mowery, Worthington & Isaacs (2006). Capacidad cultural organizacional: Una revisión de evaluación de protocolos (Hacer la salud mental de los niños Servicios exitosos serie, FMHI pub. 240-2). Tampa, FL: Universidad de Sur Florida, Louis de la Parte Florida Salud mental Instituto, Investigación & Formación Centro para Infantil Mental Salud.

8 Comité Ad Hoc del Consejo Multicultural de la Asociación de Centros Universitarios sobre Discapacidades (AUCD). Evaluación de la Capacidad cultural organizacional.

9 New Hampshire Equity Collective (2021). Marco de organizaciones culturalmente efectivas, evaluación organizacional: herramienta de mejora de la calidad para identificar lugares para la acción potencial. Grupo de trabajo de organizaciones culturalmente efectivas, [www.equitynh.org](http://www.equitynh.org).

# Diccionario de Datos de Encuestas

Este diccionario de datos proporciona información sobre la fuente de cada elemento de la encuesta, incluyendo la cita y el idioma utilizado en el artículo 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 la capacidad cultural de su organización. Seleccione la respuesta que mejor aplique a su organización. [Artículos 1 a 17 para uso Una escala de respuesta de 7 puntos: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, algo en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, algo de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.]

Dominio	Artículo	Pregunta de la CVCF	Pregunta y Cita Original	Opciones de Respuesta Originales
LIDERAZGO	1	Los objetivos de capacidad cultural de las organizaciones son una parte explícita del plan estratégico	Los objetivos de capacidad cultural de la organización son: una parte explícita del plan estratégico.  Fuente: CEOrg	Estados del plan/política  1. Sí 2. Parcialmente 3. No 4. No estoy seguro  Implementado/ Evidencia de acción  1. Todavía no 2. Acabamos de empezar 3. En curso 4. Bien encaminado
	2	Los programas y servicios responden a las creencias y prácticas culturales de las personas atendidas.	La organización ofrece atención / servicios de calidad efectivos que responden a las creencias culturales (y de salud) y las prácticas de las personas atendidas.  Fuente: CEOrg	Estados del plan/política  1. Sí 2. Parcialmente 3. No 4. No estoy seguro  Implementado/ Evidencia de acción  1. Todavía no 2. Acabamos de empezar 3. En curso 4. Bien encaminado
	3	¿La organización destina recursos a para lograr abordar las necesidades culturales y lingüísticas de los individuos a quienes sirve?	La organización asigna anualmente recursos para satisfacer las necesidades culturales y lingüísticas de sus clientes, y para mejorar su capacidad cultural.  Fuente: CEOrg	Estados del plan/política  1. Sí 2. Parcialmente 3. No 4. No estoy seguro  Implementado/ Evidencia de acción  1. Todavía no 2. Acabamos de empezar 3. En curso 4. Bien encaminado

Dominio	Artículo	Pregunta de la CVCF	Pregunta y Cita Original	Opciones de Respuesta Originales
<b>LIDERAZGO</b>	4	Existen políticas y procedimientos para evaluar la capacidad cultural de programas y servicios. (por ejemplo, uso de una encuesta de retroalimentación)	Fuente: adaptado de CCSAQ, Mason, 1995	-
	5	Existen políticas y procedimientos para solicitar aportes de las comunidades de color para determinar la relevancia de los programas y servicios. (por ejemplo, uso de una encuesta de retroalimentación)	Fuente: adaptado de CCSAQ, Mason, 1995	-
	6	Los datos se separan por raza, etnia, idioma ( y otras demográficas variables relevantes) para identificar y abordar las disparidades.	Los datos se clasifican por raza, etnia, idioma (y otras demográficas variables relevantes) para identificar y abordar las disparidades como parte de todos los esfuerzos de mejora de la calidad.  Fuente: CEOrg	Estados del plan/política 1. Sí 2. Parcialmente 3. No 4. No estoy seguro  Implementado/ Evidencia de acción 1. Todavía no 2. Acabamos de empezar 3. En curso 4. Bien encaminado
	7	Comunidad Datos demográficos Se utiliza en el programa Planificación y servicio ofrecido	Demografía de la comunidad Los datos se utilizan en el programa Planificación y servicio ofrecido: como se especifica  Fuente CEOrg:	Estados del plan/política 1. Sí 2. Parcialmente 3. No 4. No estoy seguro  Implementado/ Evidencia de acción 1. Todavía no 2. Acabamos de empezar 3. En curso 4. Bien encaminado



Dominio	Artículo	Pregunta de la CVCF	Pregunta y Cita Original	Opciones de Respuesta Originales
<b>LIDERAZGO</b>	4	Existen políticas y procedimientos para evaluar la capacidad cultural de programas y servicios. (por ejemplo, uso de una encuesta de retroalimentación)	Fuente: adaptado de CCSAQ, Mason, 1995	-
	5	Existen políticas y procedimientos para solicitar aportes de las comunidades de color para determinar la relevancia de los programas y servicios. (por ejemplo, uso de una encuesta de retroalimentación)	Fuente: adaptado de CCSAQ, Mason, 1995	-
	6	Los datos se separan por raza, etnia, idioma ( y otras demográficas variables relevantes) para identificar y abordar las disparidades.	Los datos se clasifican por raza, etnia, idioma (y otras demográficas variables relevantes) para identificar y abordar las disparidades como parte de todos los esfuerzos de mejora de la calidad.  Fuente: CEOrg	Estados del plan/política 1. Sí 2. Parcialmente 3. No 4. No estoy seguro  Implementado/ Evidencia de acción 1. Todavía no 2. Acabamos de empezar 3. En curso 4. Bien encaminado
	7	Comunidad Datos demográficos Se utiliza en el programa Planificación y servicio ofrecido	Demografía de la comunidad Los datos se utilizan en el programa Planificación y servicio ofrecido: como se especifica  Fuente CEOrg:	Estados del plan/política 1. Sí 2. Parcialmente 3. No 4. No estoy seguro  Implementado/ Evidencia de acción 1. Todavía no 2. Acabamos de empezar 3. En curso 4. Bien encaminado

Dominio	Artículo	Pregunta de la CVCF	Pregunta y Cita Original	Opciones de Respuesta Originales
PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD	8	La organización es intencional en sus esfuerzos para asegurar que las comunidades de color estén al tanto de nuestros programas y los servicios y recursos que ofrecemos.	¿Qué tan bien se asegura que las comunidades de color conoce su programa y los servicios y recursos que ofrece?  Fuente: CCSAQ, Mason, 1995	1. Ni un poco 2. Apenas 3. Bastante bien 4. Muy bien
	9	Las diversas comunidades a las que ayudamos se reflejan en nuestros materiales promocionales y otros medios	¿Las personas de color aparecen en los folletos de las agencias u otros medios?  Fuente: CCSAQ, Mason, 1995	1. Ni un poco 2. Raramente 3. A veces 4. Frecuentemente
	10	La organización participa en eventos culturales, políticos, religiosos o de otro tipo o festivales patrocinados por comunidades de color.	¿Su agencia participa en eventos o festivales culturales, políticos, religiosos o de otro tipo patrocinado por comunidades de color?  Fuente: CCSAQ, Mason, 1995	1. Ni un poco 2. Raramente 3. A veces 4. Frecuentemente
	11	La organización proporciona o facilita cuidado de niños para hacer que nuestros servicios sean más accesibles.	Como cuestión de política formal, ¿su agencia proporciona o facilita el cuidado de los niños?  Fuente: CCSAQ, Mason, 1995	1. Ni un poco 2. Raramente 3. A veces 4. Frecuentemente
	12	La organización proporciona o facilita el transporte	Como cuestión de política formal, ¿su agencia proporciona o facilita el transporte (por ejemplo, boletos de autobús, viajes compartidos)?	1. Sin política 2. Política en consideración 3. Actualmente escribiendo una política formal 4. Política vigente

Dominio	Artículo	Pregunta de la CVCF	Pregunta y Cita Original	Opciones de Respuesta Originales
ACCESO LINGÜÍSTICO Y DE COMUNICACIÓN	13	Asistencia de traducción e interpretación está disponible y utilizado cuando es necesario.	La asistencia de traducción e interpretación está disponible y se utiliza cuando sea necesario.  Fuente: AUCD	1. Casi siempre 2. A menudo 3. A veces 4. Casi nunca 5. No sé
	14	Las formas de comunicación (informes, alcance comunitario, materiales del programa, etc.) son cultural y lingüísticamente apropiadas para las poblaciones atendidas.	Formas de comunicación (informes, avisos de citas, mensajes telefónicos, saludos, etc.) son cultural y lingüísticamente apropiados para las poblaciones atendidas.  Fuente: AUCD	1. Casi siempre 2. A menudo 3. A veces 4. Casi nunca 5. No sé
CAPACIDAD CULTURAL DEL	15	La capacitación en efectividad cultural, la tutoría y el entrenamiento para todos los niveles del personal se proporcionan regularmente.	La capacitación en efectividad cultural, la tutoría y el entrenamiento para todos los niveles del personal se proporcionan regularmente.  Fuente: CEOrg	Estados del plan/política 1. Sí 2. Parcialmente 3. No 4. No estoy seguro  Implementado/ Evidencia de acción 1. Todavía no 2. Acabamos de empezar 3. En curso 4. Bien encaminado

Dominio	Artículo	Pregunta de la CVCF	Pregunta y Cita Original	Opciones de Respuesta Originales
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE LA FUERZA LABORAL	16	Se contrata personal diverso, incluyendo miembros de diversos grupos de población, para ocupar puestos en todos los niveles dentro de la organización.	Se contrata a personal diverso, incluyendo miembros de diversos grupos de población, para puestos en todos los niveles dentro del mundo la organización. Para puestos de manejo y habilidades avanzadas, las empresas de búsqueda y los reclutadores deben presentar un campo de candidatos que refleje la diversidad de la comunidad.	Estados del plan/política 1. Sí 2. Parcialmente 3. No 4. No estoy seguro  Implementado/ Evidencia de acción 1. Todavía no 2. Acabamos de empezar 3. En curso 4. Bien encaminado
	17	La organización participa en esfuerzos de promoción adecuados enfocados para construir y mantener la diversidad de la fuerza laboral en todos los niveles.	La organización participa en esfuerzos específicos de retención y promoción de la carrera de los empleados para construir y mantener la diversidad de la fuerza laboral en todos los niveles, incluida la oferta de promociones internas de individuos diversos y otras oportunidades para la movilidad ascendente. antes de buscar candidatos externos.  Fuente: CEOrg	Estados del plan/política 1. Sí 2. Parcialmente 3. No 4. No estoy seguro  Implementado/ Evidencia de acción 1. Todavía no 2. Acabamos de empezar 3. En curso 4. Bien encaminado
ADICIONAL	18	Por favor, de un ejemplo (positivo, negativo, neutral) de competencia cultural en su organización o comunidad.	N/A	5. N/A

**Métodos:** Estos temas fueron tomados de las siguientes fuentes:

*Elementos de liderazgo, recopilación de datos, capacidad cultural del personal y diversidad e inclusión de la fuerza laboral:*

Colectiva de Equidad de New Hampshire (2021). Marco de organizaciones culturalmente efectivas (CEOrgs), Evaluación organizacional: herramienta de mejora de la calidad para identificar lugares para la acción potencial. Grupo de Trabajo de Organizaciones Culturalmente Efectivas, [www.equitynh.org](http://www.equitynh.org).

*Políticas y procedimientos, y elementos de participación comunitaria:*

Mason (1995). Cuestionario de autoevaluación de capacidades culturales: Manual para usuarios. Portland, OR: Universidad Estatal de Portland, Centro de Investigación y Capacitación sobre Apoyo Familiar y Salud Mental Infantil. <https://www.pathwaysrtc.pdx.edu/pdf/CCSAQ.pdf>

Nota: Los puntos 4 y 5, relativos a las políticas y procedimientos, se adaptaron vagamente a partir de una escala de políticas en el Mason (1995) encuesta.

*Elementos de lenguaje y comunicación:*

Comité Ad Hoc del Consejo Multicultural de la Asociación de Centros Universitarios sobre Discapacidades (AUCD). Evaluación de la Capacidad Cultural Organizacional. Accedido en [https://www.aucd.org/docs/councils/mcc/cultural\\_competency\\_assmt2004.pdf](https://www.aucd.org/docs/councils/mcc/cultural_competency_assmt2004.pdf)

**Análisis:** Se reportarán estadísticas descriptivas sobre el porcentaje de líderes de iniciativa que respondieron de acuerdo o muy de acuerdo con cada ítem. Las subescalas pueden crearse de acuerdo con los dominios del Marco CEOrgs, que se muestran arriba, y analizarse por subescala, o colectivamente como un índice de capacidad cultural.





1260 Fulton Street, Suite 200 • Fresno, CA 93721 • [CENTRALVALLEYCF.ORG](http://CENTRALVALLEYCF.ORG)