

Cómo crear un marco de equidad para los programas de TPP



Hoja de trabajo

Refiérase al seminario web celebrado el 26 de agosto de 2021, “Cómo utilizar el diseño centrado en las personas para fortalecer el plan de contratación y retención de su programa de TPP” para ver una demostración de cómo utilizar esta hoja de trabajo.

¿Qué es el marco de equidad?

Las desigualdades, tanto grandes como pequeñas, abundan en los sistemas de salud pero hay formas de reducir su impacto sistémico mediante un diseño intencionado de programas y estrategias. Antes de iniciar el proceso de actualización de su plan de contratación y retención, es importante que se tome un momento y reconozca el lugar que usted ocupa en el contexto en que trabaja. Considere también las formas en que su programación podría apoyar activamente resultados de salud equitativos.

“Equidad” puede definirse como ofrecerles a todas las personas los recursos que necesitan para buscar las mismas oportunidades. Un marco de equidad ofrece una visión de las formas en que el poder, la historia, la cultura y la raza influyen en el funcionamiento de una organización o un equipo. También convierte esta visión en una serie de metas de fomento a la equidad.

Instrucciones:

Utilizando la hoja de trabajo adjunta, siéntese con su equipo del programa de TPP y analicen las siguientes preguntas:*

1. **Identidad:** ¿Quiénes somos como personas, y como grupo? ¿Quiénes son los destinatarios actuales y principales de nuestro programa de TPP? Al completarla, considere la información demográfica.
2. **Poder:** ¿Cómo estamos situados cada uno de nosotros (personal, jóvenes, madres, padres y proveedores de cuidados) en relación con las oportunidades, el poder institucional, etc.? ¿Qué tipo de desequilibrios de poder existen entre todos nosotros?
3. **Contexto:** ¿Cuál es el contexto en el que trabajamos: social, económico, cultural, racial, político, etc.? ¿Cuáles son los contextos y las circunstancias en las que viven los miembros de la comunidad con quienes trabajamos?
4. **Asociación:** En vista de nuestras respuestas a 1-3, ¿cómo podríamos crear una sociedad con nuestros participantes en el programa de TPP, que valore su contribución a nuestro proceso de planificación de contratación y retención? ¿Qué incentivos, servicios, compensaciones, etc. podríamos ofrecer que fueran proporcionales a la contribución de los participantes al proceso?
5. **Intención:** ¿Qué metas o principios estableceremos para que nuestro diseño logre una mayor equidad?

Después de completar la hoja de trabajo, consulte las respuestas del equipo cuando planifique sus estrategias de contratación y retención. Tal vez deba dedicar algo de tiempo a reflexionar sobre los factores de equidad en cada reunión de planificación. Imprima esta hoja de trabajo y cuélguela en un lugar visible durante las reuniones. Estos factores influyen en la forma en que sus participantes y el personal ven la programación de TPP, así que es importante tenerlos en cuenta durante los procesos de planificación y ejecución.

¹ Priyanka Pathak, Samaj Studio

*Preguntas adaptadas de “[K12 Lab Liberatory Design Deck](#)”.

Hoja de trabajo: Marco de equidad

Con su equipo del programa de TPP, comenten las siguientes preguntas para crear un marco que les permita incorporar la equidad en su planificación de contratación y retención. Vuelva a consultar este marco cuando comience a investigar con los participantes de su programa y formule su plan de contratación y retención. Usted puede incluso colgar esta hoja de trabajo en la sala de su equipo, o convertir partes en un póster.

<p>1. Identidad: ¿Quiénes somos como personas, y como grupo? ¿Quiénes son los destinatarios actuales y principales de nuestro programa de TPP? Al completarla, considere la información demográfica.</p>	<p>4. Asociación: En vista de nuestras respuestas a identidad, poder y contexto, ¿cómo podríamos crear una sociedad con nuestros participantes en el programa de TPP que valore su contribución a nuestro proceso de planificación de contratación y retención? ¿Qué incentivos, servicios, compensaciones, etc. podríamos ofrecer que sean proporcionales a la contribución de los participantes al proceso?</p>
<p>2. Poder: ¿Cómo nos situamos cada parte (personal, jóvenes, madres, padres y proveedores de cuidados) en relación con la oportunidad, el poder institucional, etc.? ¿Qué tipo de desequilibrios de poder existen entre todos nosotros?</p>	<p>5. Intención: ¿Qué metas o principios estableceremos para que nuestro diseño logre una mayor equidad?</p>
<p>3. Contexto: ¿Cuál es el contexto en el que trabajamos: social, económico, cultural, racial, político, etc.? ¿Cuáles son los contextos y las circunstancias en las que viven los miembros de la comunidad con quienes trabajamos?</p>	

*Preguntas adaptadas de "[K12 Lab Liberatory Design Deck](#)".

Esta publicación fue apoyada por la Oficina de Asuntos de Población (OPA, por sus siglas en inglés) (subvención TPSAH000006). Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente las políticas oficiales del Departamento de Salud y Servicios Humanos, y el hecho de mencionar nombres comerciales, prácticas comerciales, u organizaciones no implica el respaldo por parte del Gobierno de los Estados Unidos.