# ROUGHLY EDITED FILE

HUMAN SERVICES RESEARCH INSTITUTE

CULTURAL COMPETENCE: WHAT IT MEANS FOR PERSON-CENTERED THINKING, PLANNING & PRACTICE

SPANISH

OCTOBER 29, 2019

2:45 P.M. EDT

REMOTE CART PROVIDED BY **ALTERNATIVE COMMUNICATION SERVICES**

800-335-0911

[INFO@ACSCAPTIONS.COM](mailto:INFO@ACSCAPTIONS.COM)

\* \* \* \* \*

This is being provided in a rough-draft format. Communication Access Realtime Translation (CART) is provided in order to facilitate communication accessibility and may not be a totally verbatim record of the proceedings

\* \* \* \*

>> ALIXE: Buenas tardes a todos. Mi nombre es Alixe Bonardi, y estoy con Bevin Croft. Vamos a tomar un minuto para asegurarnos de que todos están en el lugar correcto y con su equipo prendido y gracias a todos por acompañarnos porque tenemos un fabuloso webinario que estará a punto de empezar.

Vamos a empezar, mi nombre es Alixe Bonardi estoy aquí con Bevin Croft. Y el webinario de hoy es el segundo en una serie de cuatro webinarios acerca de habilidad cultural patrocinada por el centro nacional para el fomento del pensamiento, planificación y práctica centrada en la persona, y estamos encantados de tener a los panelistas de hoy y como muchos de ustedes saben esos webinarios son gratuitos y están abiertos al público y serán grabados.

La meta del centro nacional para el fomento del pensamiento, planificación y práctica centrada en la persona es la promoción para sistemas de cambio que son una realidad en las vidas de las personas durante todas sus vidas y ahora quiero que Bevin hable un poco acerca de la logística del webinario.

>> BEVIN: Hola a todos. Como todos los seminarios del NCAPPS, todos los participantes tienen los micrófonos apagados porque son muchos participantes. Sin embargo, los animamos a usar la caja de chat para postular preguntas y comunicarse con nosotros y entre ustedes. Cuando pongan algo, asegúrense de que incluyan a todos los panelistas y al público si es una pregunta para todos, y se es una pregunta técnica pueden seleccionar solamente a los panelistas y no al público. Tendremos 15 minutos para preguntas y respuestas; si hicieron muchas preguntas que no podemos responder trabajaremos con los ponentes para crear respuestas por escrito como lo hemos hecho en el pasado. Y como lo hacemos en todos los webinarios del NCAPPS, el webinario está capcionado en inglés y en español. Para ver las capciones, pueden hacer clic en el enlace lo que lanzará una ventana por separado. También les pedimos que respondan al cuestionario de siete preguntas al final del evento. El coordinador del proyecto Connor también va a copiar y pegar estas instrucciones en la caja de chat para que pueden ver esto allí también y el enlace de las transparencias que se van a presentar si desean verlas mientras ocurre el webinario.

Y ahora quiero entregarles el micrófono a las panelistas, cinco asombrosas mujeres. La primera es Tawara Goode, Directora del centro de habilidad cultural de la universidad de Georgetown. La segunda es Diana Autin, codirectora de SPAN; luego Christie Carter, coordinadora del programa para adultos de mayor edad del centro comunitario de Milwaukee para LGBT, luego Brenda Liz Muñoz, especialista comunitaria en la universidad estatal de Georgia y Lorraine Davis, directora ejecutiva del centro comunitario de indígenas nativos.

>> TAWARA: Tengo entendido que muchos se han inscrito a este webinario. Nuestro tema es Aptitud Cultural, lo que significa pensar, operar y planear centrados en la persona. Y esto es lo vamos a hacer esta tarde. Voy a dar un esbozo de lo que es aptitud cultural y vamos a proveer ejemplos reales, ejemplos específicos. Vamos a empezar con un resumen. Tuvimos un webinario que discutió lo que es cultura y quisiéramos hablar un poco de esto antes de definir lo que es la actitud cultural porque no podemos hablar de esto sin tener un entendimiento de lo que significa la palabra "cultura." La cultura influye todos los aspectos de nuestras vidas y define lo que somos como seres humanos. La cultura es algo aprendido e incluye el conocimiento compartido acerca de nuestras vidas y las de otros así como nuestros valores normas y morales y tenemos múltiples identidades culturales.

Cultura significa es una palabra dinámica y hay aspectos de la cultura que se pasan de generación en generación mientras que hay otros aspectos que cambian por ser dinámicos. Lo que la tecnología ha hecho para nosotros en cuanto a los cambios nos ofrece un muy buen ejemplo de algo que es muy dinámico y que está en cambio constante, incluyendo esta plataforma llamada Zoom, teniendo la oportunidad para ver a todos los presentadores, de nuevo una experiencia cultural.

Nosotros ofrecemos nuestras propias perspectivas culturales lo que hace que sea difícil contemplar a culturas distintas a las nuestras. Y finalmente los programas y las organizaciones y servicios de apoyo son definidos por la cultura, diseñados para individuos con discapacidades y necesidades de salud mental y también las personas de edad mayor. Hay múltiples subculturas.

Entonces, esta es la primera de las preguntas que vamos a presentarles y esta pregunta tiene que ver con si su organización ha logrado definir lo que es aptitud cultural, y si se requiere esto en la descripción de los puestos del personal, y si se incluye esto en las evaluaciones anuales del personal. Por favor respondan.

>> (Pregunta 1)

>> TAWARA: Avísenme cuando se cierre la encuesta. No la puedo ver desde mi punto de vista. Y ahora queremos ver los resultados.

Espero que todos puedan ver esto. 28% de los individuos dijeron que sus organizaciones ya habían logrado una designación, 21% dijeron no, 26% en progreso y 24% no saben. Y en la parte 2, 41% de los individuos respondieron sí, 31% no, 13% en progreso y 15% no saben. Una parte adicional.

En la parte 3, el 19% dijeron sí, 50% no, 11% en progreso y 20% no saben. Yo pienso que este webinario nos va ayudar a considerar estos puntos. Y ahora cerramos la encuesta.

Existen muchas definiciones de aptitud cultural y muchas palabras; sugiero que todas estas palabras significan diferentes cosas. Y a menudo las personas hablan de aptitud cultural pero si escuchamos cuidadosamente tal vez hablan más de sensibilidad o conciencia cultural, entonces necesitamos crear una base sobre lo que queremos decir.

Hay muchas frases que tiene que ver con lo que significa la actitud cultural. Es algo a lo que le prestamos un poco de tiempo, ¿no hay un app para eso? ¿Es algo real? Son cosas que hemos escuchado en todo el país. La ley del 2000 sobre los derechos y asistencia para el desarrollo es una ley que mucha gente ni siquiera sabe que existe y hay que considerar en esta ley el enfoque está sobre individuos para que puedan participar según su máxima habilidad y los servicios diseñados según sus diferentes culturas, valores, actitudes y estilos. Y esto nos ofrece una magnífica base sobre cómo considerar lo que es aptitud cultural, y lo que significa implementarlo en una organización.

Esto viene del trabajo de Terry Cross, Isaacs y James Mason, quienes desarrollaron esto en 1989. Esta definición ha permanecido constante a pesar de diferentes adaptaciones, y ha sido adoptado por muchos y no por coincidencia. Esta base conceptual fue creada para niños con enfermedad mental pero ha sido tratada en muchos servicios. Dentro de esta de televisión vemos que la actitud cultural debe tener valores claramente definidos en otras palabras no podemos decir una cosa sin tener normas que estén alineadas con eso. Necesitamos actitudes y comportamientos específicos y cuando funcionan estos valores a través de diferentes culturas son más efectivos.

Los cinco elementos de actitud cultural son estos: reconocer las diferencias culturales, entender nuestras propias culturas, participar en una autoevaluación, adquirir destrezas y conocimientos culturales. Digamos que Diana y yo tuvimos una conversación que no salió bien. Podemos preguntar si hay diferencias culturales. El cuarto elemento no ocurre solamente con un webinario o un taller; es un trabajo continuo. Y finalmente necesitamos considerar el comportamiento de la persona dentro del contexto cultural. Siempre hay una explicación cultural y nuestro trabajo es comprender qué es esto.

A nivel de organización hay cinco elementos de habilidad cultural. Deben de considerar la diversidad de valores; deben de realizar una autoevaluación con diferentes instrumentos o simplemente una discusión. Debemos de administrar las diferencias dinámicas que son no solamente examinando las diferencias entre los diferentes servicios individuales sino la dinámica de la comunidad, considerando a los interesados y a los individuos a los que se le ofrecen servicios de una forma muy discreta para poder ofrecerles el apoyo que es de interés y que es apropiada para esas personas. El siguiente punto es institucionalizar el conocimiento cultural en la organización. A menudo ocurre que una o dos personas tal vez tienen conocimientos específicos y se consideran dentro de la organización como los expertos culturales pero no comparten esta información con el resto de la organización. Y finalmente tenemos que adaptarnos a la diversidad porque las reglas cambian, el personal cambia, las reglas cambian, los vecindarios cambian.

La actitud cultural tiene que ocurrir en todos los niveles de la organización. Mucho tiene que ver con la entrega de servicios. Necesita ocurrir en el nivel administrativo, en el nivel de desarrollo de normas, nivel individual y de familias y nivel comunitario. Todos estos niveles tienen que ser considerados al hablar de habilidad cultural.

La habilidad cultural ocurre a través de un continuo. Si examinamos esto como un proceso de desarrollo que ocurre a través del tiempo, las organizaciones y los programas pueden ser muy hábiles para atender las necesidades de ciertas poblaciones pero pueden adquirir información y expedición nacional para otras poblaciones y es importante reconocer esto. Muchos servicios para personas discapacitadas usan lo que yo considero un acercamiento que es ciego de la cultura. Y tratamos a todos de la misma manera, tratando de lograr que todos reciban lo mismo de forma equitativa pero no vamos a tratar a un niño de cuatro años de la misma forma que a una persona de 40 años. Necesitamos hacer diferentes adaptaciones para diferentes individuos.

Estas son características de organizaciones y sistemas con habilidad cultural y lingüística. Necesita existir una base filosófica y adición de que la habilidad cultural es importante y Diana Autin va a hablar más de esto.

Si hablamos acerca de las áreas clave, ¿qué hay que hacer? ¿Cómo se enlaza la habilidad cultural a las normas base de su organización? También tiene que ver con los interesados con los que participa la colaboración comunitaria, y es muy importante a dónde se destinan los recursos económicos. De nuevo, es cómo asegurar de que los recursos adecuados se dirigan a las personas apropiadas. También necesitamos examinar nuestros contratos para servicios y el apoyo que ofrecemos. ¿En quién confiamos que pueda entregar apoyo cultural?

Ese fue un breve resumen. Pregunta dos. Dentro de su organización, agencia o programa, ¿entiende tiene el personal lo que es habilidad cultural dentro de los servicios que apoyan? ¿Y los contratistas? ¿Y clientes, consumidores y familias? ¿Y las comunidades atendidas? Por favor respondan.

>> (Pregunta 2)

>> La mayoría de las personas ya acabaron. Aquí están los resultados.

>> TAWARA: Menos de la mitad dijeron que hay un entendimiento compartido. En cuanto a clientes, consumidores y familias, 20% dijeron sí, 29% no -- ¿y las comunidades? Son respuestas muy reveladoras gracias por compartir esto. 13% no, 24% en progreso, 10% no saben. Tenemos mucho trabajo por hacer. Hay que subirse las mangas.

Y ahora vamos a escuchar a nuestros panelistas; les he hecho cinco preguntas. No sé quién va a empezar.

>> ALIXE: Vamos a empezar con Diana.

>> TAWARA: Gracias.

>> ALIXE: Voy a poner la pregunta 3?

>> TAWARA: No, estas son mis transparencias. Necesitan poner las de Diana.

>> ALIXE: Un momento. Mis disculpas.

>> TAWARA: No te preocupes Alixe.

>> ALIXE: Aquí están Diana.

>> DIANA: Hola a todos, soy la codirectora de la red SPAN de abogacía de padres de familia para la salud mental de los niños y somos la organización afiliada del Parent-to-Parent Nueva Jersey. Soy también la mamá de diferentes niños adoptados que tienen diferentes destrezas y obstáculos. Soy de origen Cajun y soy de Luisiana, y soy indígena americana.

Nuestro compromiso tiene que ver con los niños y las familias con mayor necesidad debido a discapacidades o necesidades especiales en cuanto a salud, y su salud mental, pobreza, discriminación basada en raza, género, lenguaje, estatus como inmigrante o desamparado.

Dentro de nuestro plan estratégico hemos identificado los valores de diversificación, equidad, y posibilidad, auto dependencia, colaboración, valentía, comunidad y estándares altos. Queremos unir a los diferentes padres y familias y a los profesionales para efectuar política para las familias y los niños en el centro del enfoque, usando herramientas que están en armonía con las diferentes culturas. En cuanto a la diversidad del personal, tenemos un 60% de personas de color hablando nueve idiomas. Tenemos hombres y mujeres pero no suficientes hombres. Tenemos padres adoptivos, padres normales, padres sustitutos. Nuestro enfoque es combatir la discriminación en todas sus formas. Tenemos la palabra "idioma" en todas nuestras normas demostrando nuestro compromiso para tener un personal diversificado y representativo y padres voluntarios líderes, reclutados de comunidades con bajos servicios, asegurándonos de que las familias de niños con los resultados más pobres están adecuadamente representadas.

En cuanto a nuestra evaluación de la organización, periódicamente llevamos a cabo una evaluación cultural y lingüística con nuestro personal y la mesa directiva y anualmente actualizamos nuestro plan y cada tres a cinco años completamos una autoevaluación y que incluye habilidad cultural y de idioma, así como servicios para las familias. También llevamos a cabo auto evaluaciones individuales.

También aseguramos que nuestra organización incluye una evaluación por parte de las personas a las que servimos entonces llevamos a cabo encuestas y grupos de enfoque, analizando la efectividad de nuestros servicios obteniendo datos cualitativos y cuantitativos. Si encontramos alguna inquietud hablamos directamente con el personal involucrado.

En cuanto a la administración de la dinámica de la diferencia, para el desarrollo del personal y de los voluntarios tenemos muy específico trabajar con las personas y familias que no han recibido los servicios adecuados así como familias de diferentes culturas y de diferentes idiomas. Todo nuestro personal y voluntarios necesitan cumplir con esta sesión de seis semanas. También se hizo una presentación en cuanto a los obstáculos que afrontan las diferentes familias y también hacemos llamadas semanales con este personal ofreciendo asistencia individual resaltando cualquier obstáculo cultural y de idioma, enfocándonos en la familia y la persona, y tenemos también un enfoque específico en la evaluación que se hace anualmente de cada persona.

SPAN cree que sólo se puede poner en práctica la habilidad cultural dándoles a otros lo que uno quiere que a nosotros nos den, e intentar entender antes de ser entendido.

Esta política y práctica resulta en un grupo de personal, voluntarios y líderes que son padres diversos y jóvenes adultos que han vivido muchos obstáculos y han pasado por sistemas que no están enfocados en la persona. El enfoque en la persona y en las familias culturales incluye el desarrollo de relaciones, así como entender nuestros propios valores que es crítico para este trabajo enfocado en la cultural y nos enfocamos en la habilidad de poder escuchar con empatía y con el corazón.

Para incorporar el conocimiento cultural se necesita que el personal acepte y se apegue a estas normas para cumplir con las expectativas para poder llegar a un resultado claro con nuestra comunidad, nuestros socios y con las diferentes agencias y las familias sin importar cualquier otra característica que pudiera resultar en discriminación.

Nos mantenemos atentos a los cambio demográficos en la comunidad entonces revisamos nuestro plan de acceso de lenguaje cada año llevamos a cabo una evaluación cada tres años en cuanto a las necesidades del idioma y como una organización puede uno tener una gran capacidad para atender las necesidades de una comunidad con cierto lenguaje o una comunidad con ciertas necesidades especiales o discapacidades especiales y no poder servir a otras poblaciones entonces es importante estar al día de estas condiciones y en comparación con las características de la población en general, así como de las familias con más obstáculos.

Revisamos esta información continuamente para ver a quien servimos y ver si es representativo de nuestro estado y vemos muchas categorías. Medimos el resto con asistencia individual, entrenamiento, grupos de apoyo, familias que reciben un apoyo más intensivo y usamos esta información demográfica para que el personal esté consciente de las necesidades dentro de nuestra comunidad. Una de las cosas que medimos regularmente es, ¿estamos sirviendo a las familias en cada condado? En azul son las familias que servimos según la población por condado y si vemos a condados como Essex y Union, son condados con algunas de las familias más pobres y con necesidades más diversas, familias afroamericanas, familias hispanas que no hablan inglés. Entonces no se trata solamente asegurándonos de tener una cantidad equitativa sino resaltar las comunidades en donde las familias nos necesitan más.

Aquí pueden ver que la mayoría de las personas que recibieron servicios fueron afroamericanas; también hay un porcentaje más alto de personas de origen asiático que en la población general.

Esta es una foto de nuestro grupo juvenil YELL y en la última transparencia parecen fotos del grupo líder de padres de familia. Todas las necesidades de los grupos a los que atendemos son afectadas por características culturales y de idioma. Muchas gracias.

>> Muchas gracias, Diana. Ahora le voy a pasar el micrófono a Christie Carter.

>> CHRISTIE: Hola a todos. Estoy en Milwaukee, Wisconsin. Quiero que todos sepan que en estas comunidades ayudo a las personas con las habilidades y tengo parálisis cerebral; soy miembro de la comunidad LGBT. Aplico cuidado personal para levantarme todos los días y ver qué necesito hacer para mantener mi independencia. Yo no entro dentro de la definición típica de las personas con esta discapacidad. Algunas de las cosas con las que yo batallo son similares a las que las personas de edad mayor sufren por las limitaciones físicas de la vejez. Muchos no tienen hijos que los pueden cuidar. La estructura familiar tal vez no les permite tener una red de apoyo.

Yo soy de Illinois originalmente, y aunque mi familia está aquí, no están aquí para proveerme de cuidado y asistencia. (no se entendió) -- con IRIS, las personas pueden decidir cómo se van a utilizar los fondos asignados para ellos, es una buena idea pero no siempre funciona. Es difícil considerar mi parte de los pagos, por ejemplo, debido a varios factores.

(no se entendió) -- estamos progresando. Uno de los temas principales con los que estoy trabajando es trabajar con defensor para las personas LGBT que tienen dificultades una vez que entran en instalaciones de cuidado largo plazo. Yo siempre he sido mi propio defensor; es algo que he hecho e incorporo dentro de mi trabajo. En cuanto a mis clientes, ofrecemos actividades sociales y educativas para que puedan estar con sus familias; y no tiene que ser una familia típica. Hay grupos de apoyo y terapia para personas que la necesitan para que pueda atender a eventos sociales y poder estar alrededor de otras personas.

Yo pienso que la cultura es muy importante; tal vez no sabemos lo que funciona para otras personas y cuando examinamos el tema de habilidad cultural tenemos que ampliar nuestros horizontes. Lo que funcionó para algunos tal vez no funciona para otros. Gracias.

>> ALIXE: Gracias Christie. ¿Me puedes escuchar?

>> Sí.

>> ALIXE: Gracias y gracias a ustedes por su paciencia con los problemas técnicos. Y ahora quiero pasarle el micrófono a Brenda Liz Muñoz.

>> BRENDA: Buenas tardes, saludos desde Atlanta, Georgia. Quiero empezar dándole las gracias a mis mentores nacionales -- -- y también a mis directores en el centro de liderazgo para discapacidades que es parte de la escuela de salud pública de la universidad estatal de Georgia. Soy la madre de un joven bilingüe que es autista. Vengo a este trabajo siendo su madre y el enfoque de nuestro trabajo en el centro de liderazgo para discapacidades es alrededor de la persona y de las familias y en 2015 obtuvimos una subvención para una iniciativa que resultó en la co-creación de lo que se llama Latino Community of Practice. Es un consorcio diverso de multi sectores, con énfasis en el impacto latino, educación para los padres de familia y abogacía sobre política en cuanto a sistemas de cuidado.

Algunas de las actividades en este centro que están basadas en la familia, en la comunidad y en la persona son -- y voy a hablar de eso en orden -- Adelante Autismo se traduce en autismo, ofreciendo servicios para la comunidad latina en Georgia, una reunión mensual para padres de familia para que puedan establecer un sentimiento de comunidad y reciban información sobre cómo como navegar sistemas de cuidado, como trabajar con un intérprete, cómo desarrollar destrezas de liderazgo y de abogacía.

También tenemos una iniciativa llamada Autism Conference and Expo. Durante los últimos cinco años hemos podido ofrecer cursos en español y esto incluye a familias y profesionales, interpretando simultáneamente al español con contenido específico para la comunidad LatinX. Cada año alrededor de abril y mayo reunimos a 25 padres de familia que son parte de la comunidad a la que atendemos y para desarrollar destrezas de abogacía y de educación.

También colaboramos con esta comunidad latina para diseminar materiales bilingües, sociales y de mercadeo incluyendo información sobre el centro para la prevención de enfermedades, CDC (por sus siglas en inglés) y trabajamos de cerca con el departamento de salud del estado de Georgia, y tenemos la campaña Habla Conmigo para información cultural educativa sobre infantes. También tenemos un programa mensual llamado Salud es Vida. Hemos tenido una colaboración durante un año con una estación de radio con un segmento en vivo de 30 minutos en español enfocándonos en temas relacionados con autismo y la interacción como la comunidad LatinX. Tenemos este programa en donde se llevan a cabo grabaciones en que se colocan Facebook; generalmente también tenemos preguntas hechas en vivo que respondemos.

Tenemos una academia para padres de familia hispanos en conexión con el centro de liderazgo para discapacidades. Ofrecemos talleres interactivos de dos horas que se reúnen una vez a la semana durante seis sesiones, y traducimos todo el material. Yo personalmente interpreto las sesiones.

También somos parte del equipo de evaluaciones, y para mencionar estas actividades ofrecemos interpretación de producción y ofrecemos clases para interpretación profesional a nivel de maestría en el campo de salud médica. Estas son algunas de las actividades dentro de la comunidad latina que hemos alimentado, desarrollado e implementado durante los últimos cinco años.

La razón por la que es significante para mi es que yo nací en la isla de Puerto Rico, y siendo una portorriqueña y latina orgullosa, estoy sirviendo a mi comunidad. Este trabajo es con y para nuestros padres de familia y las familias, los individuos y las comunidades que son importantes para mí. Y voy a detenerme allí.

>> ALIXE: Cubriste una gama amplia con tus ideas. Y ahora quiero darle la palabra a Lorraine Davis, gracias por acompañarnos.

>> LORRAINE DAVIS: Hola. Sí las puedo escuchar. Hola a todos. Soy Lorraine Davis, la fundadora y presidenta del Centro para el desarrollo de los indios americanos y soy miembro de la tribu (incomprehensible) y soy una mexicana americana de California. He vivido muchos de los retos que los indios americanos afrontan aquí en Dakota del Norte. Estos temas son vivienda, educación, nivel de vida. También hablamos de los obstáculos culturales y sociales que afronta la comunidad nativa americana. Me mudé de una reservación a Bismarck hace 19 años. Entonces hablando acerca de los servicios que ofrecemos o tenemos la intención de proveer, algunos comienzan con el servicio de recuperación. Hemos tomado el punto de vista de que se necesita buscar la forma de conectar culturalmente; entonces las personas de la tribu atienden a las personas de la tribu. Es una forma de lidiar con el trauma intergeneracional.

El otro tipo de servicio que ofrecemos es el desarrollo de destrezas para indios americanos y también con el enfoque de considerar el trauma intergeneracional, y queremos preservar la identidad tribal y de nuestros idiomas. También los servicios económicos para las comunidades de pobreza y una organización hermana también ofrece servicios como prestamista para la comunidad y estamos en un proyecto que tiene que ver con el desarrollo de un modelo permanente para la vivienda incluyendo el desarrollo de un ecosistema cultural, creando diferentes oportunidades de trabajo y turismo tribal para el beneficio de las personas relativo y de nuestra economía en el estado de Dakota del norte.

Este acercamiento con normas centradas en la persona nos ha permitido trabajar con el trauma intergeneracional; es un compromiso por el resto de nuestras vidas. También nos dimos cuenta de que somos personas tribales sin importar la geografía y sabemos que muchos americanos nativos americanos no viven en las reservaciones. El 78% de los nativos americanos no viven en reservaciones entonces es importante que somos personas tribales con necesidades tribales lo que nos hace diferente de otras poblaciones étnicas, entendiendo nuestra historia en América. Y también la filosofía de nuestro modelo de negocio es trabajar con las personas en donde se encuentran pero se responsables culturalmente y saber quiénes son las personas tribales, toman en cuenta que sus idiomas son vitales para su identidad.

Algunos ejemplos que tengo y que quiero compartir acerca de cumplir con las necesidades tribales tiene que ver un acercamiento en tres partes: Social-emocional, porque las personas tienen la necesidad de sentirse que pertenecen a la tribu. Esto también es sentir que uno pertenece dentro de su propia comunidad y dentro de una zona urbana; la gente necesita estar conectados con la tribu de todas formas sí hay muchos testimonios que yo he documentado por indios urbanos acerca de esto porque han experimentado vivir sin techo o adicción a drogas.

En segundo lugar, he agrupado cultural-espiritual. Por ejemplo cuando uno quiere ser voluntario y servir en una prisión lo que hacemos,y yo personalmente lo hecho, quieren ponernos en la caja con todas las demás religiones. Los nativos americanos tenemos una relación particular aunque hay muchos que han adoptado la cristiandad. Muchos han adoptado ambos tipos de vida. Hay muchos que desean obtener su propia cultura y forma de vivir. Cuando hablamos de necesidades culturales y espirituales van mano a mano porque es una forma de vida y el lenguaje es una gran parte de esto, muy importante para nuestra identidad en estos sentimiento de pertenecer a una comunidad. Esto tiene que ver con los sistemas de valores tribales y nuestras costumbres y esto varía según la tribu. Cada tribu es diferente y hay más de 500 tribus en América, cinco diferentes aquí mismo en Dakota del norte y también hay similitudes entre ellas. Dándonos cuenta de que los indios americanos son gentes tribales y el entender estos muy importante. Muchos tienen poco acceso a sus culturas; ahí el miedo de perder sus culturas, y yo pienso que es muy importante que los grupos documenten sus tradiciones y culturas y promuevan estas ideologías.

En tercer lugar tengo el tema económico; históricamente no utilizamos sistemas monetarios para las tres economías antes de la colonización. Nosotros hemos desarrollado planes de estudio presentado por personas tribales reconociendo que nuestra historia uso un sistema de trueque para sobrevivir y así funcionaban estas economías. Esto solamente funciona hasta cierto punto hasta que nuestra forma de vivir no nos permite apoyar este estilo de vida. Por supuesto seguimos en ese proceso de transformación, adoptando este sistema monetario. Les puedo ofrecer ejemplos; personalmente como una persona nativa americana, habiendo vivido fuera de la reservación desde los 19, sabiendo que desde mi juventud buscando casa por ejemplo, uno no puede sobrevivir sin entender el sistema de crédito. Uno necesita entender el sistema de crédito para lograr prosperidad y para algunos que viven dentro de la reservación no es necesario pero para los que desean vivir fuera de la reservación, es necesario entender esto y éste es un pequeño ejemplo. Es muy importante el poder tener un plan de estudio que es sensible a la necesidad cultural. Esto concluye mi presentación. Si hay preguntas con gusto le responderé.

>> ALIXE: Lorraine, gracias por ofrecer esta información que nos ha hecho pensar mucho. Ha sido un trabajo asombroso. Quiero entonces pasar a la parte de preguntas y respuestas. mis disculpas por tener que pasar por todas las transparencias rápidamente pero vamos a regresar a los comentarios finales.

>> TAWARA: Antes de empezar, quiero reconocer el trabajo asombroso de todas los panelistas, es asombroso y muy alentador. La definición de lo que son normas centradas en la persona del NCAPPS, está muy bien explicado aquí. La persona está en el centro, con la capacidad de poder tomar decisiones informadas acerca de sus vidas y cuando consideramos la planificación con normas centradas en la persona, hay herramientas y recursos para ayudar a los individuos que participan en esto y finalmente observando las prácticas centradas en la persona. ¿Qué hacemos desde el punto de vista del sistema y de la organización?

En la pregunta 3, ¿hasta qué punto ha incluido su entrenamiento las normas centradas en la persona? Es sólo una pregunta.

Si vemos al "nunca," "raramente" o "nunca," esto nos dice que el lanzamiento no incluye la cultura. Todos han dicho que la cultura nos define como seres humanos; la habilidad de cultura ha progresado así como lo han hecho las normas centradas en la persona. Pero tal vez esos cambios no se han cruzado.

Francamente también tiene que ver con la cultura de la organización no nada más de los individuos. Cuando hablamos de la planificación centrada en la persona, necesitamos tener la disponibilidad para incluir los múltiples niveles de la cultura de los que hablamos en todos los aspectos de planificación. De lo contrario no estamos incluyendo el tema de la cultura y también puede significar que tenemos que revisar algunas de las herramientas que existen que minimizan la cultura. Y cuando consideramos a las normas centradas en la persona en cuanto a la cultura, el pensamiento centrado en la persona es parte de los principios y prácticas de la habilidad cultural y una de la razones por las que hemos hecho esta serie de talleres es para que ustedes empiecen a incluir esto dentro de las estructuras de sus organizaciones.

El "crosswalk" estará disponible en nuestro volante. Son básicamente auto explanatorios. Reconocemos las diferencias culturales como se ha expresado elocuentemente- Necesitamos examinar si en estos sistemas afecten negativamente en nuestra comunicación y relaciones con las personas que servimos y también tenemos que determinar si nuestras creencias culturales y prácticas afectan el trabajo que desempeñamos. Y a veces esto ocurre en un nivel del subconsciente.

El poder hacer una autoevaluación es un aspecto muy crítico en nuestras vidas profesionales. Me encanta esto, "piensa en cultura" cuando otras personas no están actuando de la forma que nosotros esperaríamos. A veces uso las imágenes de Tina Turner, música de mi época. Ella cantó una gran canción llamada "¿Qué tiene que ver al amor con eso?" Yo sustituyo la palabra amor con cultura.

También se necesitamos adquirir conocimiento y destrezas culturales y finalmente considerar que comportamental de la persona dentro del contexto cultural, puede ser LGBT o de cualquier grupo con experiencias que afectan sus comportamientos y frecuentemente no consideramos eso al diseñar nuestros sistemas de apoyo.

Y si consideramos esto desde el punto de vista organizacional, la capacidad de valuar diversidad, escuchamos a Diana, Brenda y Lorraine hablar sobre la destreza cultural que ocurre no en aislamiento sino empotrada dentro de la base de la organización. Yo pienso que el poder llevar a cabo una autoevaluación de la realización es crítico para determinar en dónde estamos y qué servicios y apoyo ofrecemos. ¿Estamos haciendo estas cosas respondiendo a las necesidades de esos grupos culturales?

Administrando también las diferencias dinámicas incluye el apoyo de la organización en todos los niveles en cuanto a trabajar con individuos de diferentes antecedentes culturales. Y nuestro siguiente webinario tendrá que ver con habilidad del lenguaje, y es por eso por lo que no he hablado mucho de la destreza del lenguaje aquí.

Y finalmente el poder incrustar esta información en la realización, y estar consciente de la demografía de la población en nuestra comunidad.

Esto puede ser algo mucho más largo pero lo ofrezco sólo para darnos una idea en este webinario.

Al pensar en la persona, es muy importante considerar los diferentes papeles que los individuos desempeñan dentro esos organizaciones, programas y sistemas. Sabemos que los individuos pueden ser defensores; quiero que piensen en lo que esto significa en cuanto al pensamiento centrado en la persona y en la práctica y estamos considerando alianzas al nivel individuo y ver que pueden ofrecer los individuos, ofreciendo la oportunidad para que esas personas participen y no solamente reciban servicios.

Las personas de edad mayor también podrían tener discapacidades o necesidades mentales. Y también pueden ser personas que contribuyen mucho a nuestras mesas directivas. Yo estoy muy consciente de que los individuos con necesidades mentales, personas de edad mayor u otras necesidades pueden ser maestros o asesores y no solamente las personas que reciben servicios.

Y finalmente debemos de considerar que los individuos ofrecen mucha información en cuanto a sus culturas, y nos pueden enseñar mucho si estamos abiertos y disponibles a cambiar nuestras prácticas porque esto no tiene que ver con nosotros. Tiene que ver con cómo entregamos servicios culturales, servicios de salud mental y otros servicios.

>> ALIXE: Gracias.

>> BEVIN: La conversación en chat ha sido muy activa. Lo primero que quiero preguntar es, ¿cuál es su práctica para identificar individuos que puedan hablar acerca de la cultura dentro de la comunidad? Son informantes culturales y como poder incorporarlos.

>> TAWARA: El lenguaje es muy importante; en ciertas comunidades la palabra "informante" no es positiva. Prefiero hablar de ellos como agentes culturales para organizaciones que necesitan aumentar ese tipo de conocimiento.

>> DIANA: Tenemos muchas formas de trabajar con personas con diferentes referentes culturales y con un personal muy representativo de todas las culturas que son parte de la definición de habilidad cultural y también tenemos a padres de familia que son líderes y voluntarios que trabajan con muchas organizaciones comunitarias y otros tipos de organizaciones de inmigrantes, LGBT, etc., y también con los líderes comunitarios que tienen respeto de diferentes personas dentro de sus comunidades. Tenemos muchas estrategias que usamos para asegurar de que tenemos el conocimiento de la comunidad y la aceptación de la comunidad para ofrecer el apoyo para que familias de diferentes antecedentes culturales puedan beneficiarse.

>> BEVIN: ¿Alguien más quiere hablar de esto? La siguiente pregunta. Escuché la frase " Humildad cultural." ¿Hay analistas que puedan hablar un poco más sobre este concepto? Y cómo lo sabían dentro de sus organizaciones.

>> TAWARA: Esta frase y el concepto fue creado por una de mis colegas, una doctora y por Jennie García, dentro del contexto de educación médica. Esta educación no ponía suficiente énfasis en la necesidad de que los doctores necesitan ser más humildes y necesitan aprender sus pacientes. Esta frase le gusta muchas personas. La habilidad cultural no se trata de ser competente sino de ser sistemático en tomar la información cultural como parte de los servicios. Parte de la habilidad de hacer una auto introspección es la capacidad de ser humilde. Las personas necesitan decidir lo que es cómodo para ellos y lo que funciona dentro de sus organizaciones.

>> BEVIN: ¿Alguien más desea hablar de esto? Una pregunta más. ¿Pueden hablar más acerca de la importancia de descubrir la visión global de la persona? Creo que es algo importante para desarrollar la habilidad cultural. De nuevo, ¿pueden hablar acerca de la importancia para descubrir y expandir la visión global de una persona? ¿Cómo puede uno trabaja con una persona para entender su visión global?

>> DIANA: Nosotros creemos fuertemente que la habilidad cultural y las normas centradas en la persona tiene que ver con una relación personal, aprendiendo primero sobre nuestras propias características y luego las características de otras personas. Es importante aprender lo que funciona para una persona en cuanto a tener una relación con otra persona y recibir servicios; es necesario tener un respeto acerca del conocimiento de las personas y el estar interesados genuinamente es fundamental para poder trabajar con las personas a las que queremos servir.

>> BEVIN: Hemos hablado mucho durante los últimos 90 minutos. Muchas gracias a los dos asombrosas panelistas que han compartido sus prácticas y gracias por la discusión. Un par de notas de logística: Vamos a incluir una grabación de este webinario y la versión del PDF de las transparencias, una transcripción en español, un resumen de lo que se habló y las respuestas que no podemos responder todo esto dentro de dos semanas y por favor visite nuestro sitio y descarguen los materiales descargados del webinario de julio sobre la cultura. Fue lo que planteó la base de esta discusión. ¿Podemos ir a la transparencia anterior? Antes de presentar las preguntas de la evaluación quiero promover el webinario para noviembre. La inscripción está abierta, se trata sobre la persona informada y capacitada acerca de lo que es trauma dentro de las normas centradas en la persona. Y finalmente aquí está la encuesta con siete preguntas; por favor tomen un minuto para responder porque usamos esta información para mejorar nuestros webinarios mes tras mes. Y de nuevo muchísimas gracias a nuestras presentadoras y gracias a las más de 1000 personas que participaron. Cuídense y nos veremos el 18 de noviembre.

>> (La encuesta quedará abierta un poco más.)

>> [Fin del evento]