

## Folleto de referencia rápida 8.2: La formación de un PC/PB con representación y representatividad

### Requisitos de membresía dispuestos en la legislación

La legislación del Programa Ryan White contra el VIH/SIDA (RWHAP, por sus siglas en inglés) detalla claramente los requisitos para integrar un consejo de planificación de la Parte A:

- **Representación:** Debe incluir a personas que representen a las categorías de miembros claramente especificadas, algunas de las cuales se basan en la afiliación a organizaciones (por ejemplo, destinatarios de la parte C del RWHAP, o proveedores de servicios sociales) o en la pertenencia a grupos (por ejemplo, personas que vivan con VIH que hayan sido encarceladas recientemente, o tribus indígenas reconocidas a nivel federal).
- **Miembros que sean usuarios no alineados:** Al menos el 33 % de los miembros con derecho a voto deben ser personas que vivan con VIH (PLWH, por sus siglas en inglés) que reciban servicios de un subdestinatario del RWHAP, pero que no sean parte del personal, consultores o directores de un proveedor de servicios que tenga o solicite fondos conforme a la Parte A del RWHAP.
- **Representatividad:** Tanto los miembros en su totalidad como los miembros que sean usuarios no alineados deben ser representativos de la epidemia de VIH local en lo relativo a raza/origen étnico, género y edad, «con consideración particular por los grupos y las subpoblaciones afectados en forma desproporcionada o que históricamente han recibido menor atención».<sup>1</sup>

La legislación del RWHAP requiere diversidad de miembros debido a su importancia para ayudar a los PC/PB a identificar y atender las «disparidades en el acceso y los servicios entre las subpoblaciones afectadas y las comunidades que históricamente han recibido menor atención».<sup>2</sup> La reducción de las disparidades sanitarias relacionadas con el VIH y de las desigualdades en materia de salud es uno de los cuatro objetivos principales de la Estrategia Nacional contra el VIH/SIDA (NHAS, por sus siglas en inglés) para poner fin a la epidemia.<sup>3</sup>

A pesar de que la legislación no especifica los requisitos para integrar los órganos de planificación de la Parte A que no son consejos de planificación, la Oficina contra el VIH/SIDA de la Administración de Recursos y Servicios de Salud (HRSA/HAB, por sus siglas en inglés) recomienda que estos organismos se asemejen lo más posible a los consejos de planificación en lo que respecta a sus miembros.

La legislación también exige un proceso de nominación abierto: «Las nominaciones para ser miembros del consejo se identificarán mediante un proceso abierto, y los candidatos se elegirán en función de los criterios determinados y publicados a nivel local».<sup>4</sup> El Funcionario Electo Principal (CEO, por sus siglas en inglés) designará a los miembros en cada jurisdicción destinataria.

## **Cumplimiento de los requisitos de membresía dispuestos en la legislación**

Tanto para cumplir con los requisitos legislativos como para satisfacer las necesidades locales, un PC/PB requiere un proceso de reclutamiento y selección bien estructurado, que incluya múltiples pasos y estrategias. A continuación, se presentan algunas prácticas eficaces que pueden contribuir a llevar a cabo un proceso exitoso:

1. **Planifique un ciclo de nominaciones anual, que se complemente con esfuerzos continuos para cubrir las vacantes que surjan durante el año.** Esto implica que los miembros más nuevos de cada año ingresen a un grupo y puedan recibir orientación y ganar experiencia juntos.
2. **Identifique las «poblaciones afectadas en forma desproporcionada o que históricamente han recibido menor atención» en su área EMA/TGA, para centrarse en su representación y atender las disparidades en la atención.** Por lo general, se trata de minorías raciales o étnicas u otras comunidades marginalizadas. El perfil epidemiológico local, la evaluación de necesidades, la continuidad de la atención del VIH, y los datos de utilización de los servicios pueden ayudarlo a identificar estas poblaciones. Además de las comunidades de color, estos grupos a menudo incluyen a inmigrantes de un país o una región en particular, en especial aquellos con dominio limitado del inglés (LEP, por sus siglas en inglés), y a otros grupos que sufren altos niveles de estigmatización social, lo que incluye a las personas gays, lesbianas, bisexuales y transgénero (LGBT).
3. **Determine qué puestos en el PC/PB deben cubrirse en cada ciclo,** en lo que respecta a las categorías requeridas por ley, a los miembros usuarios y a las características de los miembros, para asegurar la representatividad. El PC/PB debe mantener una lista actualizada de sus miembros, para que la utilice el comité a cargo de determinar su composición. La lista debe contener la siguiente información de cada miembro:
  - El plazo de duración actual en el cargo, y si se requerirá que el miembro finalice un ciclo en el PC/PB a partir de una fecha específica debido a límites en la duración del cargo.
  - La categoría de miembro a la que pertenece en este momento (recuerde que un miembro puede cubrir una única categoría, a excepción de algunos casos).
  - Otras categorías de miembros a las que podría pertenecer; por ejemplo, una persona puede representar un programa de vivienda, pero también podría estar en condiciones de ser un líder de comunidad no-electo, si resultara más difícil cubrir esa categoría.
  - Las características relativas a la representatividad: la HRSA/HAB requiere, como mínimo, raza/origen étnico, género, y edad, además del foco en las «poblaciones afectadas en forma desproporcionada o que históricamente han recibido menor atención».
  - La condición de VIH para las personas que públicamente revelaron que son VIH positivo, y si se trata de miembros «no alineados».
  - Otros factores importantes para el PC/PB, como la afiliación con una comunidad que enfrenta disparidades en materia de salud, o los lugares dentro del área EMA o TGA (como los miembros de diferentes barrios, municipalidades o condados dentro del área de servicio).

*El Listado y la Representatividad del Consejo de Planificación/Órgano de Planificación de la Parte A<sup>5</sup>* que los destinatarios presentan ante la HRSA/HAB como parte del Informe de Períodos del Programa anual constituye un buen punto de partida para armar un cuadro de representación y representatividad. Además, recuerde que está bien tener representación por encima del nivel mínimo requerido para incluir poblaciones de interés particular en su jurisdicción: personas PLWH

que es más probable que dependan del RWHAP para recibir atención.

4. **Discuta las categorías de servicio difíciles de cubrir y los datos demográficos que presentan un desafío**, y piense de forma creativa sobre cómo cubrirlas. Por ejemplo:
  - Si le resulta difícil encontrar a un representante de «una agencia de planificación hospitalaria o de planificación de atención médica», considere los diversos tipos de agencias de atención médica que pueden tener organizadores entre los miembros de su personal y que pueden estar interesados en la atención del VIH (por ejemplo, una asociación de cuidados primarios o un centro de salud calificado a nivel federal).
  - Si su área EMA/TGA se encuentra lejos de la capital del estado y le resulta difícil contar con representación de la Parte B del RWHAP o de una agencia de Medicaid, corrobore si alguien en una oficina regional o local de la agencia está interesado.
  - Si su ciudad o condado no permite que las personas que tienen condenas por delitos graves sean miembros, y no es posible negociar un cambio para cumplir con los requisitos federales, busque un miembro del personal de un hogar de transición o de otra agencia que brinde servicios a personas PLWH recientemente encarceladas.
  - Si se le presentaron desafíos a la hora de reclutar miembros jóvenes, no limite sus esfuerzos a usuarios jóvenes no alineados. Tenga en cuenta a los adultos jóvenes que sean parte del personal de las agencias de servicios relativos al VIH o a los líderes emergentes de la comunidad. Una vez que estos pasen a ser miembros, podrán ayudarlo a reclutar a jóvenes PLWH.
5. **Realice esfuerzos de difusión de forma concentrada y focalizada usando una variedad de métodos**. Dé lugar a diversos tipos de difusión, usando las redes sociales, los medios comunitarios especializados y el contacto directo con los proveedores de servicios, las universidades y otras entidades. Esté preparado para trabajar con los miembros pertinentes del PC/PB para llegar a las comunidades clave haciendo presentaciones, enviando materiales y conversando con los líderes y grupos de la comunidad. A pesar de que el comité responsable (a menudo conocido como Comité de Membresía u Operaciones) en general lleva la delantera, solicite al Comité de Personas PLWH que lo ayude en la difusión, en especial a los usuarios y otras personas PLWH. Pida a los miembros actuales que se dirijan a los grupos demográficos clave según sus propias características demográficas y sus contactos personales y profesionales. Recuerde que es probable que los posibles candidatos se sientan motivados a presentarse si reciben la invitación personal de un conocido, en especial si se trata de alguien que ya es parte de un PC/PB.
6. **Organice su proceso de nominación con tiempo suficiente para poder completar el reclutamiento y la evaluación de los candidatos antes de la fecha de nombramiento o nuevo nombramiento anual de su jurisdicción**. El proceso debe programarse de manera tal que todas las fases, desde la identificación de los puestos vacantes hasta la aprobación de las nominaciones por parte del PC/PB y la evaluación y el nombramiento a cargo del CEO, puedan completarse antes de que termine el plazo de duración de los miembros actuales. Algunos PC/PB disponen en sus estatutos que los miembros actuales deben permanecer en sus funciones hasta que se designe a sus reemplazos y estos tomen su lugar, pero se debe evitar estas situaciones, dentro de lo posible.
7. **Utilice un formulario de postulación fácil de completar y que tenga lenguaje claro**, para dar a los candidatos la oportunidad de postularse por internet o en forma presencial, y para que las postulaciones lleguen a las oficinas de apoyo del PC/PB. Permita el uso del currículum, pero no lo exija, ya que eso podría desalentar a las personas que no lo tengan. Realice varias preguntas abiertas para permitir a los candidatos hablar sobre su experiencia y sus antecedentes, lo que

incluye sus conocimientos sobre el VIH y el RWHAP. Asegúrese de preguntar sobre los intereses y las habilidades especiales que resulten de interés para el PC/PB.

8. **Utilice materiales de reclutamiento y de postulación que enfatizen su fuerte compromiso de involucrar activamente a los usuarios no alineados y a otras personas que viven con VIH**, e incluya las prioridades de reclutamiento y los criterios de selección. Por ejemplo, defina la expresión «usuario no alineado», e indique qué nivel de divulgación pública de la condición de VIH se requiere. La HRSA/HAB requiere que el PC/PB incluya al menos dos usuarios que se identifiquen públicamente como personas PLWH,<sup>6</sup> y debe indicarse todo requisito local por fuera de este mínimo. Algunas áreas requieren que todos los miembros usuarios no alineados se presenten como tales ante el público; otras requieren que haya divulgación total dentro del PC/PB, pero no en las actas ni en los otros documentos públicos; y otras permiten que solo se revele dicha condición al gerente de apoyo del PC/PB, al Comité de Membresía o al Presidente/Copresidente. Tenga una política clara e indíquela en los documentos de reclutamiento y postulación. Sea claro sobre los requisitos temporales, los cronogramas de reuniones, el reembolso de los gastos de transporte, y la importancia de la participación activa de los usuarios.
9. **Si en su jurisdicción o comunidad de personas PLWH hay una cantidad significativa de personas que hablan idiomas distintos del inglés en sus hogares, ponga a su disposición los materiales descriptivos y de postulación en esos idiomas**, y publique anuncios en las redes sociales y en fuentes comunitarias que se dirijan a esas comunidades. Sea claro en la solicitud sobre si se ofrecen servicios de interpretación en las reuniones, y en qué idiomas.
10. **Utilice un proceso de selección estructurado, justo y riguroso**. El comité responsable debe analizar las solicitudes, con la ayuda del personal de apoyo del PC/PB en los pasos preliminares, como cargar las solicitudes, determinar qué puestos podría ocupar cada candidato y qué candidatos son usuarios no alineados, confirmar la recepción de las solicitudes, e identificar y pedir la información que falte. El comité debe agrupar a los candidatos según los puestos vacantes, analizar con frecuencia el número y la variedad de las postulaciones, identificar categorías o grupos demográficos de los que no se recibieron postulaciones, y profundizar los esfuerzos de difusión. En general, el comité utiliza un formulario de análisis para resumir o evaluar la información de todas las solicitudes completas que encajen en, al menos, una categoría de miembros, aplicando un proceso coherente. Muchas jurisdicciones establecen grupos pequeños (a menudo de tres personas), y cada grupo revisa y califica las solicitudes que se le asignan. Los miembros del comité no analizan las solicitudes de sus conocidos. Suele utilizarse una escala para calificar las respuestas a cada pregunta o sección de la solicitud, desde el 5 («cumple con todos los criterios») hasta el 1 («no cumple con los criterios»). Es posible que un candidato necesite obtener un puntaje promedio (medio) por encima del punto medio (por ejemplo, 3 de una escala de 5), para considerarse calificado para ser miembro. La selección puede realizarse en función de material escrito, o se puede entrevistar a los candidatos.
11. **Solicite a los miembros actuales que puedan ser reelegidos por otro período que pasen por algún tipo de proceso de repostulación**. El nuevo nombramiento debe considerar factores tales como la asistencia a las reuniones del PC/PB y la participación activa en un comité. Algunas jurisdicciones no requieren que se entreviste a los miembros actuales, pero sí prevén que estos informen qué hicieron para fortalecer los servicios brindados a las personas PLWH en su carácter de miembros del PC/PB y qué se comprometen a hacer si se los vuela a nombrar.
12. **Involucre a todo el PC/PB en el proceso de nominación abierto**, no solo como el último paso para evaluar a los candidatos nominados por el Comité de Membresía y aprobar su

recomendación al CEO, sino para reclutar a los posibles candidatos.

13. **Desarrolle una cartera de posibles miembros calificados a lo largo del año.** Distintas jurisdicciones hacen esto de muchas formas, como, por ejemplo:
  - Incluyendo miembros que no formen parte del PC/PB como miembros de algunos comités del PC/PB, mediante un proceso de postulación y un compromiso de participación.
  - Capacitando a los posibles miembros, en especial pero no exclusivamente, a las personas PLWH (un ejemplo es el programa de Aprendizaje, Empoderamiento, Promoción y Participación, o LEAP, por sus siglas en inglés, en Houston).<sup>7</sup>
  - Manteniendo una categoría de «asociado» u otra similar de miembros sin derecho a voto que sean miembros en proceso de capacitación del PC/PB (como en el caso de Atlanta) o que se postulen, reciban una capacitación y actúen como suplentes de miembros actuales (como en el caso del condado de Hudson/ciudad de Nueva Jersey, Nueva Jersey y Los Ángeles).
  - Usando su Comité de personas PLWH o sus Grupos de Usuarios como un medio para reclutar y atraer a posibles miembros.
  - Manteniendo las postulaciones activas por uno o dos años, e incorporando a los candidatos a su lista de correo electrónico luego de registrar su idoneidad para la categoría de servicio y las características demográficas, en caso de que cumplan con los criterios para cubrir una vacante en el futuro.
14. **Al surgir una vacante en el transcurso del año, nomine a personas para lo que resta del plazo no completado en lugar de ofrecer un plazo completo al miembro nuevo.** De esta manera, se mantiene un ciclo con una determinada proporción de miembros con plazos que finalizan en el mismo momento cada año (un tercio de los miembros en caso de plazos de tres años, la mitad en caso de plazos de dos años, etc.), y se reduce la cantidad futura de miembros nuevos que se suman al PC/PB a mitad de año y necesitan orientación fuera del ciclo.
15. **Capte, capacite y apoye a sus miembros, y utilice sus experiencias positivas como una herramienta de reclutamiento para otros.** Será más sencillo reclutar nuevos miembros para un PC/PB que ofrece una orientación sólida, una capacitación constante, un ambiente de reunión positivo y un apoyo continuo y que muestra apreciación por los miembros actuales.
16. **Evalúe y perfeccione su proceso.** Analice sus éxitos y sus desafíos en el reclutamiento y pida a los nuevos miembros y a otros candidatos sus opiniones sobre el proceso. Use esta información para hacer un mejor trabajo el año siguiente.

---

## Referencias

- 1 Legislación del Programa Ryan White contra el VIH/SIDA, Artículo 2602(b)(1).
- 2 Legislación del Programa Ryan White contra el VIH/SIDA, Artículo 2602(b)(4)(b)(ii).
- 3 Ver la Estrategia Nacional contra el VIH/SIDA: Actualizada al 2020, en <https://hab.hrsa.gov/about-ryan-white-hiv-aids-program/national-hiv-aids-strategy-up-dated-2020>.
- 4 Legislación del Programa Ryan White contra el VIH/SIDA, Artículo 2602(b)(1).
- 5 Ver Listado y Representatividad del Consejo de Planificación/Órgano de Planificación de la Parte A del ejercicio fiscal 2018, en <https://nextlevel.targethiv.org/library/fy2018-part-pro-gram-terms-report-and-program-submission>.
- 6 Ver Manual Parte A, Artículo X. Operaciones del Consejo de Planificación, Capítulo 6. Participación de usuarios/personas PLWHA, p. 124.
- 7 Ver información acerca del programa, incluidos los enlaces a la aplicación y un folleto informativo, en el sitio web de Houston PC, en <http://www.rwpchouston.org/Project%20LEAP/Project%20LEAP.htm>, o descargar el Kit LEAP "Hágalo usted mismo" de <http://www.rwpchouston.org/Project%20LEAP/MyProjectLEAP.htm>.