

Fidelidad al enfoque *SASA*

Serie: Programando para la Prevención, Oficio No. 2

Antecedentes

SASA es un enfoque de movilización comunitaria para la prevención de la violencia contra la mujer, desarrollado en Uganda por la organización Raising Voices. Un sondeo aleatorio controlado conducido por el Centro para la Prevención de la Violencia Doméstica, la Escuela de Londres para la Higiene y Medicina Tropical y la Universidad Makerere, demostró la efectividad de *SASA* en la prevención de la violencia íntima de pareja contra la mujer y, además, que el cambio puede ocurrir a nivel comunitario dentro de los plazos programáticos. El enfoque *SASA* se encuentra traducido a varios idiomas y adaptado a muchos contextos; en la actualidad está siendo implementado por más de 60 organizaciones en más de 20 países. La creciente aceptación de *SASA* durante los últimos años ha generado algunos desafíos y preguntas interesantes.

Los Oficios Programáticos están diseñadas como guías prácticas para abordar los desafíos y las preguntas críticas en los programas de prevención de la violencia contra la mujer. Este Oficio Programático aborda específicamente preguntas sobre la importancia de la "fidelidad" a la metodología *SASA*: ¿Qué significa utilizar *SASA* en diferentes contextos? ¿Cuáles son los elementos esenciales de la metodología *SASA* para producir impacto? Este informe describe los cuatro "elementos esenciales" del enfoque *SASA* y ofrece sugerencias prácticas sobre cómo garantizar que se implementen de manera significativa. Toma como base la experiencia de Raising Voices con organizaciones socias en África subsahariana y en todo el mundo. Por último, proporciona un cuestionario para que las organizaciones pueden evaluar la fidelidad de un programa a la metodología *SASA*.

¿Quién puede usar el Oficio de este Programa?

El Oficio de este Programa puede ser utilizado por organizaciones que estén planeando utilizar el enfoque *SASA* o que ya lo estén implementando. Puede guiarte en el proceso de planificación de *SASA* o ayudarte a realizar mejoras en la programación ya existente dentro de tu organización. Asimismo, los donantes pueden utilizarlo para evaluar las implicaciones éticas de las solicitudes de subvención o los informes de implementación de *SASA* elaborados por las organizaciones socias.

Evidencia de la efectividad de SASA

Del 2008 al 2012, se llevó a cabo un sondeo aleatorio controlado sobre la efectividad de SASA. En cuatro comunidades de Kampala, Uganda, la gente y líderes de la comunidad utilizaron SASA para movilizar a sus vecindarios, amistades, parientes y familiares. En otras cuatro comunidades, la vida siguió como de costumbre. En estas últimas comunidades, no existía SASA. ¿Qué pasó? Después de tres años, el riesgo de que las mujeres sufrieran violencia física por parte de su pareja era un 52% menor en comunidades SASA que en las comunidades de control. Además, el 76% de mujeres y hombres en las comunidades SASA informaron que creían que la violencia física contra la pareja no es aceptable, en comparación con el 26% en las comunidades de control.¹

Qué y por qué la fidelidad al programa

La fidelidad es el grado en el cual se utiliza una metodología, tomando como referente el diseño original. Los estudios que analizan el vínculo entre la fidelidad y los resultados del programa han demostrado que altos niveles de fidelidad están asociados con resultados positivos del programa. Sin embargo, aun y cuando se adoptan programas basados en evidencia, a menudo se implementan con bajos niveles de fidelidad.

La implementación de calidad de cualquier metodología requiere adaptación o contextualización para diferentes entornos. Existe una diferencia entre la falta de fidelidad a una metodología debido al uso inconsistente o la incapacidad para implementar, y las añadidas o cambios al programa (adaptación) con base en un conocimiento íntimo de la comunidad local². A menudo, no es realista ni deseable esperar una fidelidad absoluta a un programa y, de hecho, cierta contextualización es necesaria y beneficiosa.³

La experiencia de Raising Voices, con las organizaciones socias que implementan SASA en todo el mundo, ha demostrado que hay "elementos esenciales" para implementar SASA y que se pueden crear estilos de implementación para garantizar un mejor "ajuste" cultural y de contexto. Por ejemplo, cuando la organización Beyond Borders adaptó SASA en Haití cambió los carteles de SASA para que las ilustraciones tuvieran como referente a la gente de la comunidad con la cual trabaja. También, cambió los colores de las fases respondiendo a fuertes significados culturales, incluyó proverbios haitianos para explicar ciertos conceptos y agregó un personaje a los dramas para que las personas se identificaran mejor. Sin embargo, mantuvo todos los elementos esenciales del enfoque, como se describe a continuación.

¿Qué propicia que *SASA* funcione?

Actualmente, Raising Voices está llevando a cabo una investigación con varias organizaciones socias en diferentes entornos para comprender mejor la fidelidad y la adaptación. Sin embargo, nuestro aprendizaje hasta la fecha revela cuatro elementos esenciales para una implementación *SASA* efectiva:





Promoción Basada en los Beneficios

Para que el cambio sea sostenible, la comunidad debe apropiarse verdaderamente del mismo. Para fomentar esto, SASA va más allá de dar información y se vuelve personal, fomentando la autorreflexión crítica con el objetivo de inspirar a mujeres y hombres a sentir la necesidad impostergable de actuar, en sus propias vidas y en la comunidad. Enfatiza en los beneficios de la no violencia con el ánimo de inspirar el cambio. Existe igual número de promotores comunitarios hombres y mujeres, que representan un espectro diverso de gente de la comunidad. De manera similar, las y los promotores comunitarios también se seleccionan dentro de los grupos profesionales (por ejemplo, líderes religiosos, proveedores de atención médica, policía, etc.) con quienes trabaja una organización. En tal sentido SASA cuenta con promotores comunitarios, líderes comunitarios y aliados institucionales.

En la práctica, esto significa:

- Las y los promotores comunitarios viven a aproximadamente a 30 minutos a pie del vecindario donde se involucran. Cada comunidad SASA tiene varios promotores comunitarios.
- El personal de las ONG está presente regularmente en las comunidades SASA y se desempeña como mentor de las y los promotores comunitarios.
- Las y los promotores, líderes y aliados se reúnen con gente de la comunidad o colegas en cualquier lugar de encuentro (p.e. en el mercado, en casa, el trabajo, el taller mecánico, cerca de la bomba de agua, etc.) para una conversación informal, en lugar de en capacitaciones o eventos públicos formales.
- De manera recurrente, las actividades provocan reflexión y diálogo sobre los problemas del poder y la violencia contra la mujer en sus comunidades.
- Las y los promotores, líderes y aliados utilizan una lista de referencias conteniendo servicios y mecanismos de apoyo para sobrevivientes de violencia.
- El personal de las ONG construye y mantiene relaciones positivas con la comunidad SASA, y existen oportunidades regulares para que la gente de la comunidad comparta sus comentarios con la organización.



Un Análisis de Poder y Género

La raíz del problema de la violencia contra la mujer es el desequilibrio de poder entre mujeres y hombres, tanto en los niveles individual como estructural. Las mujeres y los hombres, entre sí, pueden aprender a equilibrar positivamente su poder; además, las estructuras comunitarias pueden ser cambiadas para reflejar la igualdad de género. Esto beneficia a todas las personas.

En la práctica, esto significa:

- Cada una de las 4 fases en SASA aborda un tipo diferente de poder: poder dentro (Inicio), poder sobre (Consciencia), poder con (Apoyo) y poder para (Acción).
- El equipo SASA dedica tiempo a explorar el poder, la violencia contra la mujer y la promoción en sus propias vidas y en la comunidad.
- El equipo SASA capacita a las y los Promotores Comunitarios, Líderes Comunitarios y Aliados Institucionales.
- Las y los promotores, líderes y aliados facilitan actividades informales con la gente de la comunidad para reflexionar críticamente sobre el poder y la violencia; y, cómo se utiliza el poder en las relaciones, las familias y la comunidad.
- Las y los Promotores, Líderes y Aliados reciben apoyo y orientación regularmente para aumentar sus conocimientos y desarrollar sus habilidades de facilitación, además, para ayudar a las personas de la comunidad a reflexionar críticamente y comprender los cuatro tipos de poder en SASA



Cuatro Fases de Cambio

En la Teoría de las Etapas del Cambio⁴, primero, las personas reconocen que hay un problema; piensan críticamente sobre el problema y aprenden más sobre él. Luego, pueden buscar alternativa, desarrollar habilidades y apoyarse para hacer un cambio y, finalmente, pueden hacer un cambio e intentar sostenerlo. SASA escala esta teoría del cambio de comportamiento individual al nivel de la comunidad. Las nuevas ideas se introducen gradualmente durante un período de tiempo a través de las cuatro fases.

En práctica esto significa:

- Existen cuatro fases de SASA - Inicio, Consciencia, Apoyo y Acción.
- La fase de Inicio nutre el 'poder dentro' de cada persona, la fase de Consciencia profundiza el análisis del 'poder de los hombres sobre las mujeres' y el silencio de la comunidad al respecto, la fase de Apoyo fomenta unificar el 'poder con' otras personas, y la fase de Acción fomenta el uso del 'poder para' hacer y mantener un cambio positivo.
- Se introducen nuevas actividades y un tipo de poder diferente en cada una de las cuatro fases.
- Las herramientas SASA de aprendizaje y evaluación se utilizan para evaluar los avances a lo largo de la fase, y al final de cada fase, una Encuesta de Evaluación Comunitaria ayuda a determinar si la comunidad está lista para pasar a la siguiente fase.
- Cada fase tiene sus resultados esperados. SASA busca cambiar lo que las mujeres y los hombres de la comunidad y la institución conocen, cómo se sienten y qué hacen en relación con el poder, la violencia contra la mujer y la promoción de acciones individuales y colectivas.
- Es importante desarrollar las cuatro fases; esto significa que la programación es a largo plazo y toma entre tres y cinco años en completarse.



Participación Holística de la Comunidad

El cambio de normas sociales requiere acciones en todos los niveles de la vida comunitaria. SASA involucra a personas de la comunidad en los tres círculos del Modelo Ecológico⁵ (es decir, individual e interpersonal, de la comunidad, de las instituciones y la sociedad) y construye una masa crítica para el cambio, inspirando a personas y grupos de cada círculo para influir en quienes les rodean.

En la práctica, esto significa:

- El mapeo de recursos comunitarios se realiza al comienzo de la implementación de SASA para identificar personas, grupos e instituciones importantes en cada capa de los círculos de influencia.
- Las tres estrategias de SASA se utilizan: Promoción Local, Liderazgo Comunitario y Fortalecimiento Institucional.
- Una variedad de actividades dentro de cada estrategia llegan a diversas personas y grupos dentro de los círculos de influencia.
- Las actividades son frecuentes; además, varias se llevan a cabo cada semana en un vecindario/comunidad/ institución.

Cuestionario sobre la fidelidad

¿Qué tan fiel eres a SASA?

Si bien SASA puede ser utilizada en y adaptada a muchos contextos diferentes, comprender los aspectos esenciales de la metodología y cómo mantener la fidelidad a estos ayudará a garantizar resultados positivos. Este cuestionario está diseñado para ayudar a las organizaciones a evaluar en qué medida su implementación mantiene la fidelidad al modelo original; asimismo, puedes utilizar esta información para reflexionar sobre tu programación.

Para usar el cuestionario, revisa cada sección y marca 'A, B o C' de acuerdo a lo que parezca reflejar más tu implementación del enfoque SASA. Luego lee la sección "qué significa esto". Puedes usar la información para generar más conversaciones dentro de tu organización sobre cómo se está implementando SASA y para fortalecer tu futura programación.

1. ¿Hasta qué punto aplicas un análisis poder y género dentro de tu implementación de SASA?

- a. No se habla del poder.
- b. Se menciona el poder en algunas actividades, pero no es siempre el foco de las conversaciones.
- c. La mayoría de las actividades se enfocan en el tipo de poder relevante en cada fase de SASA.

2. ¿Hasta qué punto involucras a cada uno de los círculos de influencia (individual e interpersonal, de la comunidad, de las instituciones y la sociedad) dentro de tu implementación de SASA?

- a. Las actividades se centran principalmente en una capa de los círculos de influencia en la comunidad (p.e. sólo gente de la comunidad, hombres o mujeres, policía, proveedores de atención médica, autoridades locales, líderes religiosos o medios de comunicación, etc.)
- b. Las actividades se enfocan en al menos dos grupos de dos círculos de influencia.
- c. Las actividades se enfocan en al menos dos grupos de cada uno de los tres círculos de influencia, e involucra tanto a hombres como a mujeres.

3. ¿Hasta qué punto utilizas el enfoque dosificado en fases dentro de tu implementación de SASA?

- a. Las actividades se llevan a cabo desde las diversas fases del enfoque de SASA, y no siempre hay una conexión entre qué actividades se están implementando y la fase SASA en la que se encuentra la comunidad.

- b. Cada fase de SASA se trabaja sistemáticamente. No siempre se realiza una evaluación (utilizando la Encuesta de Evaluación Comunitaria) para determinar si la comunidad está lista para pasar a la siguiente fase.
- c. Cada fase de SASA se trabaja sistemáticamente, y el tránsito entre fases tiene lugar una vez que una Encuesta de Evaluación Comunitaria ha establecido que se ha logrado el cambio suficiente de actitud, habilidades o comportamiento.

4. ¿Hasta qué punto priorizas la promoción liderada por la comunidad dentro de tu implementación de SASA?

- a. El personal lidera la mayoría de las actividades en la comunidad.
- b. La mayoría de las actividades de SASA son lideradas por las y los promotores, líderes y aliados, sin embargo, el personal a veces lidera actividades que requieran habilidades de facilitación fuertes.
- c. Las actividades SASA están dirigidas por las y los promotores, líderes y aliados que viven en las comunidades SASA. Estos grupos están conformados paritariamente entre hombres y mujeres, reflejando la diversidad social de la comunidad (p.e. edades, religiones, niveles educativos, habilidades físicas, etc.)

5. ¿Hasta qué punto aseguras un enfoque basado en beneficios de la participación comunitaria dentro de tu implementación de SASA?

- a. Los materiales y las actividades de comunicación son directivas (se le dice a la gente de la comunidad qué pensar y cómo cambiar) y, a veces, se encuentran representaciones gráficas de la violencia.
- b. Algunos materiales y actividades de comunicación son directivas, mientras que otros promueven el pensamiento crítico y ayudan a la gente de la comunidad a imaginar usos alternativos del poder.
- c. Las actividades ayudan a la gente de la comunidad a imaginar y luchar por alternativas positivas y no violentas haciendo preguntas en lugar de dar mensajes. Los materiales de comunicación mantienen la dignidad tanto de mujeres como de hombres.

6. ¿Hasta qué punto centralizas la violencia contra la mujer dentro de tu implementación de SASA?

- a. Las actividades utilizan el lenguaje de la violencia basada en género, en lugar de la violencia contra la mujer, e incluyen conversaciones sobre las mujeres que son violentas contra los hombres y los hombres que son violentos contra las mujeres.
- b. La programación se enfoca en hablar sobre muchos tipos y consecuencias de la violencia contra la mujer sin abordar la raíz del problema (el desequilibrio de poder entre hombres y mujeres).
- c. La programación se centra en conversar sobre el desequilibrio de poder como la raíz del problema de la violencia contra la mujer, y especialmente sobre la violencia íntima de pareja.

7. ¿Cuál es la proporción entre el personal y las y los promotores, líderes y aliados dentro de tu implementación de SASA?

- a. No hay un equipo central de SASA - las actividades SASA son apoyadas por personal de otros proyectos.
- b. Existe un equipo mínimo de SASA con un miembro del personal que apoya a más de 50 promotores, líderes y aliados en diferentes ubicaciones.

- c. Existe un equipo de SASA conformado por personal dedicado con tiempo suficiente para apoyar y orientar regularmente a las y los promotores, líderes y aliados en comunidades SASA (al menos un miembro del personal para 25-30 promotores comunitarios, un miembro del personal para 40-50 líderes comunitarios y un miembro del personal para 2 instituciones con 4 a 6 aliados institucionales.).

8. ¿Hasta qué punto alcanzas a una masa crítica para el cambio a través de tu implementación de SASA?

- a. El tamaño de la comunidad no está claro o no es tomado en consideración. Las y los promotores, líderes y aliados se encuentran dispersos en áreas geográficas extensas, demasiado grandes para llegar regularmente a una masa crítica de personas de la comunidad.
- b. Existen varios promotores comunitarios, líderes comunitarios y aliados institucionales que trabajan dentro de la misma comunidad; sin embargo, se ha prestado poca atención a cuántos promotores, líderes y aliados se necesitarán en cada comunidad e institución para llegar regularmente a una masa crítica de personas de la comunidad.
- c. Existen suficientes promotores, líderes comunitarios y aliados institucionales en cada comunidad SASA para llegar regularmente a más del 50% de la población total. Todos ellos viven a 30 minutos a pie del lugar donde se realizan las actividades.

9. ¿Hasta qué punto priorizas la capacitación del personal dentro de tu implementación de SASA?

- a. El personal es informado sobre SASA al inicio del programa. No se desarrollan módulos de SASA con el equipo.
- b. La capacitación del personal se realiza al comienzo de SASA con algunos módulos de SASA, pero no hay tiempo para la práctica habitual del personal y el desarrollo de habilidades.
- c. El personal es capacitado al comienzo de cada fase SASA utilizando la mayoría/todos los módulos de la fase respectiva de SASA, y existe práctica continua del personal y desarrollo de habilidades en todo momento.

10. ¿Qué tan seguido se llevan a cabo actividades de SASA en tu comunidad?

- a. Las actividades en las comunidades SASA se llevan a cabo con poca frecuencia (es decir, una vez al mes o menos).
- b. Existen actividades SASA que se ejecutan la mayoría de las semanas en la mayoría de las comunidades SASA.
- c. Las actividades se llevan a cabo con regularidad (varios días a la semana) y de manera constante en todas las comunidades SASA.

11. ¿Hasta qué punto utilizas las tres estrategias SASA (p.e. promoción local, liderazgo comunitario, fortalecimiento institucional) dentro de tu programación de SASA?

- a. Tu programa usa una de las estrategias SASA.
- b. Tu programa usa dos estrategias SASA.
- c. Tu programa usa las tres estrategias SASA.

12. ¿Hasta qué punto recopilas datos de tu implementación de SASA y los utilizas para sustentar la programación?

- a. Se recopilan algunos datos, pero estos no se utilizan a menudo para sustentar la programación.
- b. Las herramientas de Aprendizaje & Evaluación de SASA se utilizan de manera inconsistente. A veces, estos datos se utilizan para sustentar reflexiones sobre la programación.
- c. Las herramientas de Aprendizaje & Evaluación de SASA se utilizan de forma consistente; los datos se registran, analizan y comparten con regularidad con el personal y el equipo SASA, y se utilizan para tomar decisiones sobre la programación.

13. ¿Tiene acceso tu equipo SASA (personal, promotores, líderes y aliados) a una lista de referencias para mujeres que viven violencia?

- a. No hay acceso a una lista de referencias.
- b. Se ha creado una lista de referencias de servicios primarios, pero no se ha realizado un control de calidad de los servicios enumerados y no ha brindado capacitación a las y los proveedores de servicios enumerados.
- c. Una lista de referencias de servicios y mecanismos de apoyo para sobrevivientes de violencia se actualiza periódicamente; la misma es consultada regularmente por personal, promotores, líderes y aliados; y, la organización ha capacitado a las y los proveedores de servicios enumerados.

14. ¿Incluyes mecanismos para la retroalimentación de la comunidad para asegurar que la implementación y los materiales parezcan relevantes, seguros y respetuosos dentro de tu implementación de SASA?

- a. Las organizaciones se mantienen en contacto con las comunidades, pero no existe un plan específico ni un seguimiento para garantizarlo.
- b. Las y los promotores, líderes, aliados y otras personas clave de la comunidad tienen oportunidades regulares para compartir experiencias con el personal, pero esto generalmente se queda con el personal local. Por lo tanto, es posible que la programación no responda a las preocupaciones de la comunidad.
- c. Las y los promotores, líderes, aliados y otras personas clave de la comunidad tienen oportunidades regulares para compartir comentarios y experiencias. Existen mecanismos en la presentación de informes, las reflexiones del personal y otras conversaciones estratégicas que toman en consideración los comentarios de la comunidad y hacen los ajustes necesarios a la implementación y los materiales.

15. ¿Incluyes adaptaciones culturales y de lenguaje dentro de tu implementación de SASA?

- a. No ha habido ninguna adaptación cultural o de lenguaje.
- b. El personal realiza la adaptación y/o traducción sin revisión ni comentarios de la comunidad.
- c. La adaptación incluye validación comunitaria y tiempo para incorporar comentarios para mejorar los materiales y la implementación.

Comprendiendo tus respuestas

Este cuestionario fue diseñado como una herramienta para la reflexión más que como una medida exacta de la fidelidad de un programa a la metodología SASA. La guía a continuación se puede utilizar como un repaso para una reflexión y un análisis más profundos de tu programación SASA por parte del equipo.

Si marcaste 8 o más 'A' s: Tu programa es influenciado por SASA

Tu programación de prevención de la violencia ha sido influenciada por algunas ideas y actividades SASA, pero también depende en gran medida de otros enfoques de programación. Es posible que hayas tomado algunos de los principios básicos de SASA o actividades del enfoque SASA y lo hayas integrado en tu programación de violencia de género u otras problemáticas existente.

En cada lugar del cuestionario que respondiste "A", ¿existen formas de avanzar hacia la "C"? Después de trabajar con algunas opciones del programa, vuelve a realizar el cuestionario. Si continúas combinando enfoques, observa cómo encajan las teorías de soporte para cada enfoque y asegúrate de que los diferentes materiales que estás utilizando sean ajustados metodológicamente.

Si marcaste 8 o más 'B' s: tu programa tiene bloques de construcción adecuados de SASA

Tu programa de prevención de la violencia contra la mujer ha integrado algunos o muchos de los componentes centrales de la metodología SASA. Estás utilizando la metodología SASA. Es posible que no logres un impacto similar al del estudio de SASA, porque hay varios componentes que aún deben ser considerados. En cada lugar del cuestionario que respondiste "A" o "B", ¿existen formas de avanzar hacia la "C"? Después de analizar algunas opciones del programa, vuelva a realizar el cuestionario.

Si marcaste 8 o más 'C' s: tu programa demuestra fidelidad a la metodología SASA

Tu programación de prevención de la violencia contra la mujer se basa en la metodología SASA. Tu fidelidad a SASA es relativamente alta, lo que significa que has adaptado SASA a tu contexto, y has mantenido lo que es fundamental para la metodología. Es probable que logres resultados positivos, similares a los que se encuentran en el estudio de SASA. Cuentas con sólidos sistemas de aprendizaje y evaluación que pueden ayudarte a mapear el impacto en tus comunidades SASA. Aprenderás mucho sobre cómo funciona SASA en su propio contexto, asegúrate de documentar y compartir ese aprendizaje con la comunidad de práctica para la prevención de la violencia y continúa con el buen trabajo.



Avanzando

Trabajar en la prevención de la violencia contra la mujer es urgente e importante. También requiere cuidado y atención para garantizar que la programación realmente construya relaciones y comunidades más seguras donde las mujeres corren menos riesgo de vivir violencia. Este Oficio Programático sobre la fidelidad al enfoque SASA proporciona algunos puntos de reflexión clave para garantizar que las organizaciones puedan lograr una implementación de SASA lo más efectivamente posible dentro de su propio contexto.

Por favor, compártenos tus experiencias en info@raisingvoices.org y únete a la comunidad global usando SASA.

Otros recursos que pueden ayudarte a reflexionar sobre la calidad de tu programación SASA incluyen:

Raising Voices (2012) Bienvenidos a SASA: Comenzar es Simple, Kampala, Uganda. Disponible en línea en <http://raisingvoices.org/resources/>

Raising Voices (2017) Temas críticos en la Implementación Ética de SASA, Serie Programación para la Prevención, Oficio No. 1, Kampala, Uganda. Disponible en línea en <http://raisingvoices.org/resources/>



La Serie Programación para la Prevención es una colección de oficios diseñados para abordar desafíos críticos y preguntas en la programación de prevención de la violencia contra la mujer.

Cita sugerida: Raising Voices (2017). Fidelidad al enfoque SASA, Serie Programación para la Prevención, Oficio No 2, Kampala, Uganda

Notas Finales

- 1 Raising Voices, LSHTM y CEDOVIP (2015). ¿Se puede prevenir la violencia contra la mujer? Hallazgos del Estudio SASA resumido para público en general. Kampala, Uganda: Raising Voices.
- 2 Berkel, C., Mauricio, A., Schoenfelder, E., Sandler, L. (2014). Uniendo las piezas: un modelo integrado para la implementación del programa. *Ciencia de la Prevención*, 12: 23-33.
- 3 Asociados de James Bell. (2009). *Oficio de Evaluación: Midiendo la fidelidad de la implementación*. Arlington, VA.
- 4 Prochaska J, DiClemente, C., Norcross, J. (1992). En busca de cómo cambian las personas: aplicaciones para comportamientos adictivos. *Psicólogo estadounidense*, 47: 1102-1114.

raisingvoices.org/sasa/sp