

Humildad cultural: un camino a la empatía



OBJETIVOS

Al final de esta unidad, las participantes podrán hacer lo siguiente:

- Identificar y definir los cuatro pilares de la humildad cultural.
- Describir cómo un valor o una creencia cultural relacionada con su identidad puede afectar su trabajo con un cliente.
- Describir cómo la humildad cultural es un camino para emplear la empatía en las relaciones interpersonales.



INSTRUCCIONES

1. Antes de la sesión, revise las diapositivas, los folletos y pruebe el video para asegurarse de que se reproduzca.
2. Establezca el tono para la sesión al repasar los acuerdos y las expectativas del grupo (diapositivas 2-4).
3. Lidere al grupo en una actividad de atención plena (diapositiva 5).
4. Explique la historia de la humildad cultural, las definiciones de cultura y la humildad cultural (diapositivas 5 a 9).
5. Muestre el video de humildad cultural (6 minutos): <https://www.youtube.com/watch?v=16dSeyLSOKw>
6. Presente los cuatro pilares de la humildad cultural y la diferencia entre la competencia cultural y la humildad cultural (diapositivas 11 a 13).
7. Actividad de reflexión personal. Pídales a las participantes que consideren cómo aportan su identidad, poder y privilegios al trabajo. Distribuya los folletos de reflexión personal. Deles tiempo a las participantes para completar el folleto de forma individual, luego pídale que formen parejas para compartir ideas con su compañero. Vuelva a convocar al grupo para realizar un análisis (diapositivas 13 a 15).
8. Explique la conexión entre la empatía y la humildad cultural y facilite el análisis (diapositiva 16).
9. Conclusión: repase los cuatro pilares de la humildad cultural. Pídales a las participantes que compartan una lección aprendida de la sesión de hoy que usarán en su trabajo (diapositiva 17).



Roles C3 relacionados

Mediación cultural entre las personas, las comunidades y los sistemas de salud y servicios sociales

Habilidades C3 relacionadas

Habilidades de comunicación, capacidad de comunicarse con empatía, habilidades interpersonales y de construcción de relaciones, capacidad de practicar la humildad cultural



Métodos de enseñanza

Clase, diádas, diálogo

Nota del facilitador: esta sesión debe estar a cargo de un capacitador con experiencia en humildad cultural o un enfoque similar.



Tiempo previsto

60 minutos



Conceptos clave

Humildad cultural, empatía



Materiales

- Computadora con acceso a internet y proyector
- Diapositivas de PowerPoint
- Video: *Cultural Humility* <https://www.youtube.com/watch?v=16dSeyLSOKw>

Folletos

- Actividad de reflexión personal



Recursos

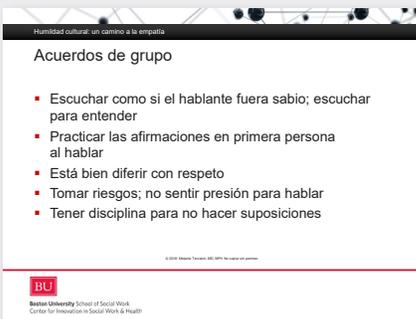
Tervalon, M., & Murray-Garcia, J. (1998). "Cultural humility versus cultural competence: A critical distinction in defining physician training outcomes in multicultural education". *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*, 9 (2), 117-125.

https://melanietervalon.com/wp-content/uploads/2013/08/CulturalHumility_Tervalon-and-Murray-Garcia-Article.pdf

Humildad cultural: un camino a la empatía

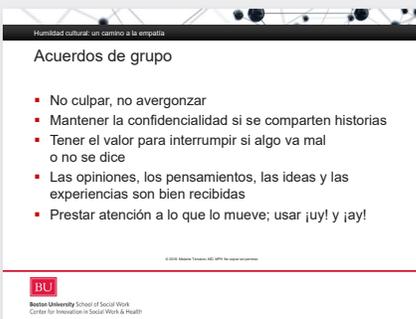


DIAPPOSITIVA 1



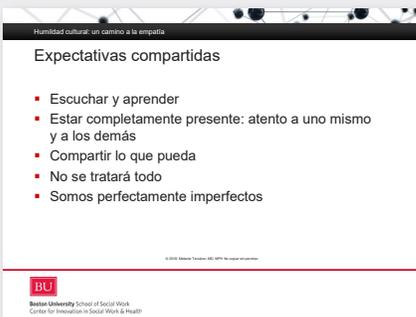
DIAPPOSITIVA 2

Establezca el tono para la sesión al repasar los acuerdos del grupo. Este es un paso importante para crear un contexto seguro para la exploración y el diálogo. Tómese unos minutos para revisar y fomentar los comentarios de las participantes. Investigue el significado y aclare las declaraciones. Invite a las participantes a que acepten respetar los acuerdos del grupo para establecer y mantener un ambiente de aprendizaje que sea respetuoso y seguro para todos.



DIAPPOSITIVA 3

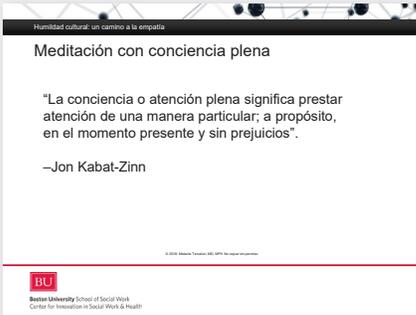
Después de la revisión, pídale a las participantes que levanten la mano para demostrar su compromiso con los acuerdos del grupo.



DIAPPOSITIVA 4

Revise la diapositiva.

Además de los acuerdos del grupo, alinearnos con estas expectativas compartidas nos ayudará a explorar el contenido juntos y nos invitará a ser conscientes y valientes.



DIAPPOSITIVA 5

Lidere al grupo en una actividad de atención plena. Este puede ser un simple ejercicio de respiración profunda para centrar a las participantes en el momento presente (tiempo aproximado: 5 minutos).

La atención plena es el modo en que nos posicionamos para el trabajo de la humildad cultural. Es la inclinación deseada para crear un ambiente dentro de uno mismo que sea paciente, presente y que acepte la realidad tal como es sin juzgarla.

Ejemplo de una meditación guiada: (lea la meditación a un ritmo cómodo y sin prisas. Espere un momento entre las declaraciones para favorecer la experiencia).

- Pónganse cómodas y respiren profundamente. Cierren los ojos si lo desean o enfóquense en un objeto de su elección.
- Con cada respiración, inhalen paz, compasión y aceptación y exhalen tensión, preocupación o inquietud. Descansen en la tranquilidad del momento presente.
- Continúen respirando profundamente mientras la paz las tranquiliza.
- Ahora, imaginen que su corazón es el sol. Brilla con gran resplandor dentro suyo. Su calor y luz irradian en todo su ser y en el mundo que las rodea. Imaginen que cada haz de luz extiende la aceptación, el perdón, la paciencia y el amor a toda la humanidad, incluidas a ustedes mismas. La aceptación, el perdón, la paciencia y el amor las llenan y se extienden a las personas que aman y a las que les resultan problemáticas. Permitan que esta luz de amor evoque paz, paz para todas las personas y todas las situaciones. Simplemente déjense llevar en la energía de este momento. Confíen en que la vida es el sostén de todos los seres. Descansen en su integridad y ofrezcan integridad a todos los demás.
- Respiren hondo unas cuantas veces más. Cuando estén listas, podemos avanzar juntos.

Análisis:

Pídales a las participantes que compartan cualquier reflexión o comentario breve.

Resuma

Agradézcales a las participantes por comprometerse individualmente a crear en conjunto la calidad en el entorno de aprendizaje. A medida que avanzamos, entenderemos que el trabajo de la humildad cultural está anclado en muchas de las prácticas que acabamos de realizar. Es una práctica continua de preguntas motivadas por la curiosidad que acaban con la tendencia de hacer suposiciones.



DIAPPOSITIVA 6

Antes de definir la humildad cultural, conozcamos a las dos mujeres que fundaron este marco: la Dra. Melanie Tervalon y la Dra. Jann Murray-Garcia.

En 1992, cuando trabajaban en el Children's Hospital Oakland, la Dra. Tervalon y la Dra. Murray-Garcia brindaban servicios a una comunidad que se estaba recuperando de disturbios y divisiones raciales consecuencias de la absolución de cuatro policías de Los Ángeles acusados de golpear brutalmente a Rodney King después de una persecución a alta velocidad.

El veredicto y los disturbios de Rodney King intensificaron las tensiones raciales y fomentaron las divisiones que afectaron la calidad de la atención que recibieron los pacientes y las relaciones entre el personal del hospital étnicamente diverso. En respuesta, el personal del hospital y los miembros de la comunidad participaron en diálogos y procesos continuos para abordar los problemas, lo que finalmente condujo a la formación del Programa de currículo multicultural del Children's Hospital entre 1992 y 1997.

Como resultado de esos esfuerzos, se formó el marco de humildad cultural y en 1998 se publicó el artículo periodístico "Cultural humility versus cultural competence: A critical distinction in defining physician training outcomes multicultural education", escrito por la Dra. Tervalon y la Dra. Murray-Garcia.

Humildad cultural: un camino a la empatía

Humildad cultural: un camino a la empatía

¿Qué es la cultura?

La cultura es el estilo de una sociedad, su forma de vivir y morir.

Abarca las artes eróticas y culinarias; el baile y el entierro; la cortesía y las maldiciones; el trabajo y el ocio; los rituales y festivales; los castigos y las recompensas; el modo de tratar a los muertos y los fantasmas, quiénes habitan nuestros sueños; las actitudes hacia las mujeres, los niños, los ancianos y los extraños, los enemigos y los aliados; la eternidad y el presente; el aquí y ahora y el más allá.



© 2016 Boston University School of Social Work, Center for Innovation in Social Work & Health

DIAPPOSITIVA 7

Tomémonos un momento para reflexionar sobre el significado de la cultura.

Pídale a una participante que lea el extracto de la diapositiva que describe la cultura.

Invite a las participantes a compartir sus pensamientos sobre este fragmento y cómo se relaciona con su comprensión de la cultura.

Nota del facilitador: Octavio Paz escribió la cita original en español. Es posible que esta traducción no capte completamente el significado original. Octavio Paz se refería a la civilización, aunque creemos que esto se puede aplicar a lo que queremos decir y a cómo hablamos de cultura sin duda en los Estados Unidos.

Referencia: Adaptado de “*México y Estados Unidos*”, *The New Yorker*, 17 de septiembre de 1979. Traducido al inglés por Rachel Phillips Belash

Humildad cultural: un camino a la empatía

La cultura...

- Consiste en sistemas compartidos de valores, creencias,
- “Es la lente por donde se ve el mundo”
- Es un conjunto de patrones de comportamiento aprendidos
- Es siempre cambiante, está socialmente enmarcada
- Se expresa en puntos de vista, actitudes y comportamientos
- A veces se hace referencia a la cultura mediante categorías
- A menudo se define de forma individual

© 2016 Boston University School of Social Work, Center for Innovation in Social Work & Health

DIAPPOSITIVA 8

Comparta estas características distintivas de cultura.

Humildad cultural: un camino a la empatía

Humildad cultural

“No es un punto final discreto, sino un compromiso y una participación activa en un proceso continuo en el que las personas participan de manera continua con los participantes, las comunidades, los colegas y consigo mismos”.

– Leland Brown, 1994

© 2016 Boston University School of Social Work, Center for Innovation in Social Work & Health

DIAPPOSITIVA 9

Comparta la información de la diapositiva.

El punto importante a destacar sobre esta declaración es que la humildad cultural es un compromiso y proceso continuo y de por vida.

Humildad cultural: un camino a la empatía

Video: “Cultural Humility”

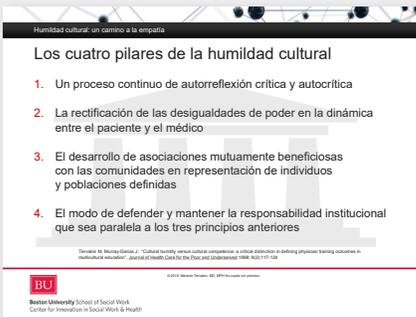


© 2016 Boston University School of Social Work, Center for Innovation in Social Work & Health

DIAPPOSITIVA 10

Video: *Cultural Humility Edited* <https://www.youtube.com/watch?v=16dSeyLSOKw> (Tiempo: 6 minutos)

Este video proporciona una breve introducción de la humildad cultural y hace distinciones entre la humildad cultural y la competencia cultural. Aparecen las fundadoras, la Dra. Melanie Tervalon y la Dra. Murray-Garcia.



DIAPPOSITIVA 11

Repasemos brevemente lo que escuchamos en el video y amplíemos el alcance.

Pilar 1

Un proceso continuo de autorreflexión crítica y autocrítica.

La idea detrás de este pilar es que las personas obtendrán una conciencia continua y criticarán sus lentes culturales, prejuicios, poder, privilegios e identidades. Esta información se utilizará de manera continua para garantizar que la prestación del servicio sea respetuosa y equitativa; evitando así los estereotipos, las suposiciones erróneas y los comportamientos sesgados.

Pilar 2

La rectificación de las desigualdades de poder en la dinámica entre el paciente y el médico

Este pilar reconoce que las personas son expertas en sus propias vidas. En el contexto de CHW, este pilar reconoce que un enfoque centrado en el cliente es mejor ya que los clientes establecen sus propias prioridades. La voz del paciente se centra en la dinámica entre el cliente y el proveedor; por lo tanto, se eliminan los diferenciales de poder y se crean intercambios equitativos. La humildad se evidencia en la intención de las CHW de escuchar y aprender.

Pilar 3

El desarrollo de asociaciones mutuamente beneficiosas con las comunidades en representación de individuos y poblaciones definidas

Este pilar reconoce que la relación entre el proveedor y el cliente ocurre dentro del contexto de la comunidad, que incluye la historia, la política, la economía, entre otros. La consideración consciente y la crítica de esos elementos contextuales es importante para formar asociaciones significativas y equitativas. Además, las organizaciones desarrollan políticas y formas de centrar las voces de la comunidad y trabajan en conjunto para proporcionar servicios de calidad.

Pilar 4

El modo de defender y mantener la responsabilidad institucional que sea paralela a los tres principios anteriores

El cuarto y último pilar de la humildad cultural reconoce que el trabajo individual es importante y las instituciones deben participar en el mismo trabajo de autorreflexión crítica y autocrítica, mitigar las desigualdades de poder y desarrollar asociaciones mutuamente beneficiosas para transformar la inequidad, la discriminación y las culturas y políticas organizativas sesgadas. Se alienta a las organizaciones a enfrentarse al espejo, mirar sus reflejos y responder con preguntas motivadas por la curiosidad para desarrollar políticas y entornos de trabajo que sean justos, accesibles, respetuosos e inclusivos.

Nota del facilitador: esto pretende ser una introducción o visión general de la humildad cultural. La humildad cultural es un marco de múltiples niveles y matices donde se fomenta el aprendizaje y el desarrollo continuo.

Lea más sobre humildad cultural.

Recursos:

Tervalon, M., & Murray-Garcia, J. (1998). "Cultural humility versus cultural competence: A critical distinction in defining physician training outcomes in multicultural education". *Journal of Health Care for the Poor and Underserved*, 9(2), 117-125.

https://melanietervalon.com/wp-content/uploads/2013/08/CulturalHumility_Tervalon-and-Murray-Garcia-Article.pdf

Humildad cultural: un camino a la empatía

Humildad cultural: un camino a la empatía

Competencia cultural y humildad cultural:
¿Cuál es la diferencia?

Competencia cultural	Humildad cultural
<ul style="list-style-type: none">• Dominio/experto• Punto final• Rígida• Técnica• Jerarquía• Lineal• "Status quo"	<ul style="list-style-type: none">• Aprendiz/estudiante• Fluida• Flexible, dinámica• Personal, auténtica• Asociación• En evolución• Camino a la equidad

© 2016 Boston University School of Social Work
Center for Innovation in Social Work & Health

DIAPPOSITIVA 12

Las personas a menudo usan los términos competencia cultural y humildad cultural de manera indistinta, pero existen diferencias.

Pídales a las participantes que compartan sus ideas sobre las diferencias entre los dos marcos mientras leen las listas con viñetas.

Comparta las distinciones clave:

La competencia cultural se define como la capacidad de interactuar de modo eficaz con personas de diferentes culturas. La competencia cultural comprende cuatro componentes: a) conciencia de la propia cosmovisión cultural, b) actitud hacia las diferencias culturales, c) conocimiento de diferentes culturas y cosmovisiones, y d) habilidades interculturales. (Wikipedia, 2011.)

La competencia cultural implica que las personas pueden dominar o convertirse en expertos en una comunidad o un grupo cultural. La consecuencia de ganar dominio es que las personas asumen que saben todo lo que hay que saber sobre un grupo y dejan de notar distinciones y de aprender. Esta inclinación puede llevarlas a abordar las interacciones con arrogancia cultural y separatismo, invocando así una posición de privilegio. Básicamente, la práctica de la competencia cultural puede poner énfasis en obtener conocimiento sobre un grupo cultural y aplicar esa información a todos los miembros que pertenecen a ese grupo. De esta forma, ese conocimiento se convierte en el *status quo* y no se reconoce el efecto de los propios prejuicios, valores, poderes y privilegios. Invite a las participantes a recordar el ejemplo sobre el paciente latino del video.

En contraposición, la humildad cultural reconoce la importancia de ser un aprendiz permanente que siempre siente curiosidad por los grupos culturales y las experiencias únicas de las personas que son miembros de esos grupos. Según la Dra. Teravalon y la Dra. Murray-García: "El marco de la humildad cultural se enfoca deliberadamente en el aprendizaje en las interacciones entre las personas dentro de su contexto, el reconocimiento de las desigualdades de poder entre aquellos que interactúan y la comprensión de que la experiencia y la expresión individual, por institución, proveedor y cliente redefine lo que significa cultura en cada interacción". No hay punto final. Por lo tanto, una práctica culturalmente humilde es fluida, flexible, dinámica y un camino evolutivo hacia la equidad.

DIAPPOSITIVA 13

Como ya mencionamos, una distinción clave para la humildad cultural es tener conocimiento de su propia identidad y lo que está aportando a una interacción.

Pregúntele a las participantes: "¿De qué manera están aportando su identidad, poder y privilegio al trabajo?"

Invítelas a responder y explique que la próxima actividad permitirá obtener más información sobre cómo nuestras identidades, valores culturales y creencias afectan nuestros comportamientos.

Humildad cultural: un camino a la empatía

Autorreflexión crítica y aprendizaje continuo

- Conozca su identidad y lo que está aportando a una interacción.
- ¿De qué maneras está aportando su identidad, poder y privilegio al trabajo?

© 2016 Boston University School of Social Work
Center for Innovation in Social Work & Health



DIAPPOSITIVA 14

Explique lo siguiente: para nuestra próxima actividad, pasaremos tiempo considerando nuestras propias identidades.

Todos tenemos múltiples identidades que incluyen el género, la raza, la etnia, la orientación sexual, la condición socioeconómica y la afiliación religiosa y espiritual. Algunos ejemplos adicionales de identidades son los padres, el nivel educativo, la discapacidad, el cuidador y otros. Nuestras identidades siempre están evolucionando y dan forma a cómo vemos e interpretamos el mundo que nos rodea. Informan cómo nos mostramos e interactuamos en espacios y con personas debido a nuestros valores y creencias asociadas. Muchos no somos conscientes de estos valores y creencias y de cómo influyen en nuestras percepciones, juicios e interacciones. Esta actividad permitirá ilustrar un ejemplo personal mientras practicamos el primer pilar de la humildad cultural mediante la participación en un momento de autorreflexión crítica.

- Dirija la atención de las participantes al folleto “Reflexión personal”. Brinde instrucciones para completar el folleto y proporcione un ejemplo (se proporciona un ejemplo en la siguiente diapositiva).
- Pregunte: “¿Cuáles son algunos ejemplos de sus identidades?” Pídale a las participantes que enumeren cuatro ejemplos, uno al lado de cada brazo y cada pierna del muñeco de palitos en el folleto.
- Luego, elijan una identidad que sea más prominente o apremiante para ustedes en este momento. Puede ser una de las identidades que acaban de escribir o una diferente. Escriban esa identidad en la cabeza del muñeco de palitos.
- Ahora consideren, “¿Con qué valor cultural o creencia se asocia esa identidad?” Escriban el valor o la creencia en el espacio provisto en el folleto.
- Luego, identifiquen cómo ese valor cultural o creencia afecta su trabajo o comportamiento con los clientes.
- Continúe con la siguiente diapositiva para ilustrar un ejemplo.

Nota del facilitador: complete el folleto “Reflexión personal” antes de esta sesión para usarlo como ejemplo además del que se proporciona en la siguiente diapositiva.



DIAPPOSITIVA 15

Ejemplo:

4 identidades (no se muestran en la diapositiva, pero deben escribirse en los brazos y las piernas del muñeco de palitos).

- Mujer
- Casada
- Cristiana
- Universitaria

La identidad prominente es una persona de 50 años (escrita en la cabeza del muñeco de palitos).

La creencia o el valor cultural que es importante para esta identidad es la urgencia y la creencia de que se está acabando el tiempo para lograr las cosas. El sentido de urgencia es muy apremiante para esta persona que se da cuenta de que a la edad de 50 años puede haber vivido más tiempo que el que le queda por delante.

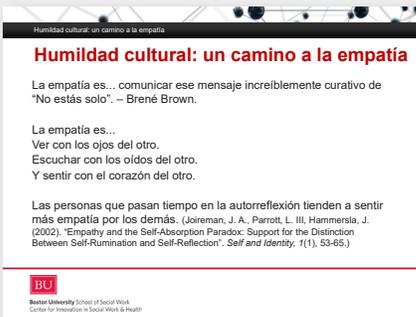
Este valor o creencia cultural en la urgencia se manifiesta en el trabajo de esta persona como CHW al proyectar un sentido de urgencia en sus clientes.

Por ejemplo, un cliente podría estar considerando dejar de fumar. El cliente está indeciso y no ha determinado por sí mismo los beneficios de dejar de fumar. En lugar de ayudar al cliente a sopesar las ventajas y las desventajas de dejar de fumar, la creencia de la CHW en la urgencia se apropia de la interacción. La CHW (inconscientemente) ejerce presión sobre el cliente para que tome la decisión de dejar de fumar AHORA y lo presiona para que elabore un plan de acción. Dado que el cliente no ha decidido que está listo para dejar de fumar, los esfuerzos de la CHW para avanzar probablemente fracasarán. En este ejemplo, podemos ver cómo nuestros propios valores o creencias culturales informan cómo vemos e interpretamos el mundo que nos rodea. Muchas veces, desconocemos estas lentes culturales y basadas en valores, pero afectan la manera en que nos comportamos.

Deles tiempo a las participantes para completar el folleto individualmente. Luego, pídales que formen parejas para compartir sus ideas con una compañera. (Aproximadamente 10 minutos)

Cuando terminen de compartir las ideas, vuelva a convocar al grupo y pregunte:

- ¿Qué ideas obtuvieron como resultado de esta actividad?
- ¿Qué valor aporta la autorreflexión crítica y el autoanálisis al trabajo de una CHW?



DIPOSITIVA 16

¿Cómo se conecta la empatía con la humildad cultural?

Antes de explorar esa pregunta, definamos empatía.

Según el científico social, Brené Brown, la empatía es comunicar ese mensaje increíblemente curativo de "No estás solo".

La empatía es...

- Ver con los ojos del otro.
- Escuchar con los oídos del otro.
- Y sentir con el corazón del otro.

La empatía es la capacidad de comprender o sentir lo que otra persona está experimentando dentro de su marco de referencia, es decir, la capacidad de ubicarse en la posición de otro. (Wikipedia, 2019)

Estas definiciones de empatía junto con lo que entendemos sobre la humildad cultural nos permiten afirmar que la humildad cultural es un camino hacia la empatía. La empatía es una habilidad necesaria para las CHW que trabajan con clientes y dentro de las instituciones porque nos alienta a ver y sentir desde la perspectiva de los demás. La información derivada de la conexión empática puede ayudar a ampliar nuestras perspectivas y obtener la información necesaria para mitigar las desigualdades de poder, trabajar en asociación con otros y responsabilizar a las instituciones del trabajo de humildad cultural.

De hecho, el primer pilar de la humildad cultural, participar en un proceso de autorreflexión crítica y autocrítica continua, es particularmente útil para desarrollar habilidades de empatía.

Invite a las participantes a trabajar con su compañera en la actividad de reflexión personal y en el diálogo sobre la siguiente pregunta: hagan una lista de al menos dos razones por las que participar en un proceso de autorreflexión crítica y autocrítica continua es particularmente útil para desarrollar habilidades de empatía (aproximadamente de 3 a 5 minutos).

Vuelva a convocar al grupo e invite a las participantes a compartir sus respuestas con el grupo grande.

Resuma las respuestas y comparta el punto final en la diapositiva: "Las personas que pasan tiempo en la autorreflexión tienden a sentir más empatía por los demás".

El trabajo de la humildad cultural es una invitación a tomar conciencia y ser responsables de nuestras lentes informadas por la cultura y de lo que aportamos a la dinámica de la relación. Una práctica sólida en la autoconciencia puede fomentar la atención plena y la humildad necesarias para extender la empatía a las personas, las circunstancias, los eventos y las instituciones. Podemos participar en el trabajo de manera responsable, con autenticidad y respeto por los diferentes puntos de vista.

Nota del facilitador: si el tiempo lo permite, explore el valor de tener empatía al mitigar las desigualdades de poder, trabajar en asociación con otros y responsabilizar a las instituciones del trabajo de humildad cultural.

DIPOSITIVA 17

Resuma:

Pídales a las participantes que compartan una idea significativa de esta sesión. Anime a las participantes a notar la relevancia de la humildad cultural en su trabajo como CHW.

Resuma y cierre la clase con los siguientes puntos. Agregue otras ideas que valgan la pena revisar de la sesión de hoy.

Los cuatro pilares de la humildad cultural son los siguientes:

1. Un proceso continuo de autorreflexión crítica y autocrítica.
2. La rectificación de las desigualdades de poder en la dinámica entre el paciente y el médico.
3. El desarrollo de asociaciones mutuamente beneficiosas con las comunidades en representación de individuos y poblaciones definidas.
4. El modo de defender y mantener la responsabilidad institucional que sea paralela a los tres principios anteriores.

La humildad cultural es diferente de la competencia cultural.

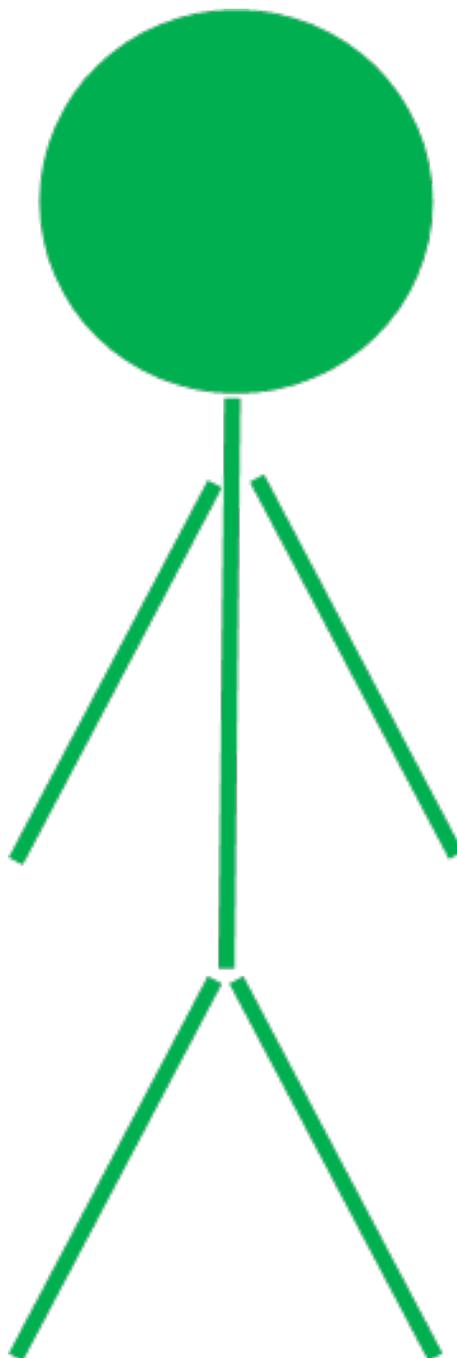
La humildad cultural es un proceso continuo y es un camino para desarrollar las habilidades de empatía.

La humildad cultural es una práctica transformadora consciente de por vida.



Actividad de reflexión personal

Identidad cultural



Valor o creencia cultural

Comportamiento

Adaptado con el permiso de V. Keiffer-Lewis Neal, "An Introduction to Cultural Humility" (2018)

Agradecimientos

Este plan de estudios está basado en y adaptado de otros planes de capacitación para educadores pares y promotoras de salud, como el plan Pilares para el éxito entre pares (<https://ciswh.org/resources/HIV-peer-training-toolkit>) y el plan del Centro de Capacitación Comunitaria del Departamento de Salud del Condado de Multnomah (<https://multco.us/health/community-health/community-capacitation-center>)

Equipo

Serena Rajabiun

Simone Phillips

Alicia Downes

Maurice Evans

LaTrischa Miles

Jodi Davich

Beth Poteet

Rosalía Guerrero

Precious Jackson

María Campos Rojo

Este proyecto es y ha sido financiado por la Administración de Recursos y Servicios de Salud (HRSA) del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos (HHS) con el número de subvención U69HA30462 "Mejor acceso a la atención médica: promotoras de salud para mejorar el vínculo con y la retención en la atención del VIH" (\$2 000 000 para fondos federales). Esta información o contenido y las conclusiones pertenecen al autor y no deben interpretarse como la posición ni la política oficial de la HRSA, el HHS o el gobierno de los EE. UU.

Cita sugerida:

Boston University Center for Innovation in Social Work & Health. (2019). *A Training Curriculum for Using Community Health Workers to Improve Linkage and Retention in HIV Care*. Extraído de <http://ciswh.org/chw/>

BOSTON
UNIVERSITY

Boston University School of Social Work
Center for Innovation in Social Work & Health