

# Habilidades interculturales



## OBJETIVOS

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

- Proporcionar y utilizar una definición amplia de cultura que vaya más allá de la raza o etnia.
- Identificar varios grupos culturales de los que son miembros.
- Explicar cómo el poder y el privilegio afectan las interacciones entre grupos culturales en los EE. UU.
- Practicar la autoconciencia cultural y la humildad cultural en el trabajo como promotoras de salud (CHW).



## INSTRUCCIONES

1. Antes de la sesión, revise todas las diapositivas de PowerPoint, los recursos y los folletos. Pruebe los videos para asegurarse de que funcionen. Prepare un *Mkeka* (consulte la diapositiva 8).
2. Deles la bienvenida a las participantes y revise los objetivos y el programa (diapositivas 2 y 3).
3. Definición de cultura
  - Lluvia de ideas/juego de la papa caliente: haga que el grupo forme un círculo y lance la pelota. Cuando la música se detiene, a quien esté sosteniendo la pelota se le hará esta pregunta: "¿Qué se le viene a la mente cuando escucha la palabra 'cultura'?"
  - Consulte la diapositiva 4 para obtener detalles de organización.
  - Revise y analice la definición de cultura (diapositiva 5).
4. Exploración de las identidades
  - Analice la conciencia de identidad, interseccionalidad (diapositivas 6 y 7).
  - Actividad de *Mkeka*: distribuya hojas de papel de colores, marcadores y cinta adhesiva o pegamento. Las participantes crearán un *Mkeka*, o estera tejida, para ilustrar sus identidades interseccionales. Consulte la diapositiva 8 para obtener instrucciones detalladas.
5. Supervise a las participantes y proporcione un descanso si es necesario.
6. Introducción al poder, el privilegio y la opresión en la sociedad estadounidense
  - Revise y analice los elementos de la cultura dominante de los Estados Unidos (diapositiva 10).
  - Distribuya el folleto del modelo uno arriba, uno abajo (*One Up-One Down*).
  - Actividad de teatro imagen para explorar las desigualdades de poder: Divida a las participantes en grupos de tres, siga los detalles de facilitación en la diapositiva 11.

(continuación)



## Roles C3 relacionados

Todos

## Habilidades C3 relacionadas

Todas



## Métodos de enseñanza

Breve presentación, lluvia de ideas, trabajo individual, exposición de galería, análisis en grupos grandes, análisis en grupos pequeños, teatro imagen, video.

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



## Tiempo previsto

120 minutos



## Conceptos clave

Humildad cultural



## Materiales

- Computadora con acceso a internet y proyector
- Diapositivas de PowerPoint
- Rotafolio
- Marcadores
- Pelota
- Reproductor de música
- Papel de construcción coloreado cortado en tiras
- Barras de pegamento o cinta adhesiva
- Video: *Cultural Humility: People, Principles and Practices* [https://www.youtube.com/watch?v=\\_Mbu8bvKb\\_U](https://www.youtube.com/watch?v=_Mbu8bvKb_U)
- Video: *Kimberle Williams Crenshaw: Intersectionality* [https://www.youtube.com/watch?v=9yKX\\_MH2bHs](https://www.youtube.com/watch?v=9yKX_MH2bHs)

## Folleto

- Lenguaje compartido
- Uno arriba, uno abajo
- Cómo crear conciencia de las habilidades interculturales

# Habilidades interculturales



## INSTRUCCIONES *(continuación)*

7. Humildad cultural
  - Presente el concepto de humildad cultural (diapositiva 12).
  - Vean el video, *Cultural Humility: People, Principles and Practices*: [https://www.youtube.com/watch?v=\\_Mbu8bvKb\\_U](https://www.youtube.com/watch?v=_Mbu8bvKb_U) (7 minutos, diapositiva 14)
  - Repase los aspectos de la humildad cultural (diapositiva 14).
  - Divida a las participantes en grupos pequeños y distribuya hojas de rotafolio y marcadores para una sesión de lluvia de ideas. Consulte la diapositiva 15 para obtener más detalles.
8. Cierre la actividad. Resuma pidiéndole a una voluntaria que lea las diapositivas 16 y 17. Muestre el video sobre la interseccionalidad (diapositiva 18) si el tiempo lo permite. Comparta los recursos, alentando a las participantes a explorar estos temas en mayor profundidad. Haga hincapié en que este viaje con habilidades interculturales y humildad cultural es un proceso que dura toda la vida. Pídale a las participantes que compartan un mensaje que aprendieron hoy y que puedan llevar a su trabajo.



## Recursos

*Cultural Humility vs. Cultural Competence: A Critical Distinction in Defining Physician Training Outcomes in Multicultural Education*: [https://melanietervalon.com/wp-content/uploads/2013/08/CulturalHumility\\_Tervalon-and-Murray-Garcia-Article.pdf](https://melanietervalon.com/wp-content/uploads/2013/08/CulturalHumility_Tervalon-and-Murray-Garcia-Article.pdf)

*Race: The Power of an Illusion* [http://www.pbs.org/race/000\\_General/000\\_00-Home.htm](http://www.pbs.org/race/000_General/000_00-Home.htm)

*The Business Case for Racial Equity*, un informe de Ani Turner y Altarum Institute; financiado por WK Kellogg Foundation (2013): <https://www.wkcf.org/resource-directory/resource/2013/10/the-business-case-for-racial-equity>

*Coalition of Communities of Color*. Proyecto de investigación participativo basado en la comunidad sobre las realidades vividas de las comunidades de color en el condado de Multnomah. <http://www.coalitioncommunitiescolor.org/research-and-publications>

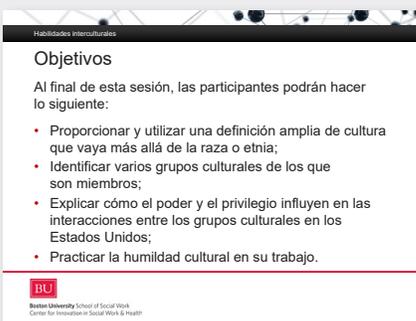
*Racial Equity Tools* <http://www.racialequitytools.org/home>

*Racial and Social Justice Initiative*: <http://www.seattle.gov/rsji/>



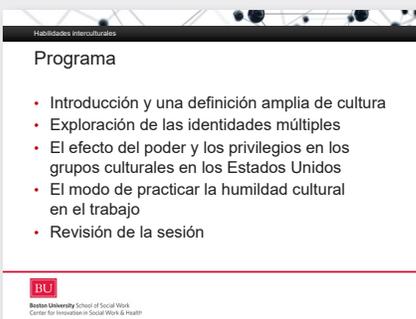
## DIAPPOSITIVA 1

Deles la bienvenida a las participantes.



## DIAPPOSITIVA 2

Revise la diapositiva.

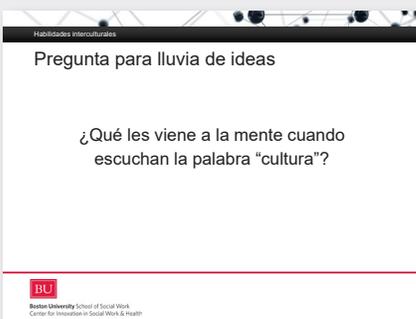


## DIAPPOSITIVA 3

Revise la diapositiva.

Mencione que la capacidad de trabajar eficazmente entre culturas es una habilidad muy importante para las CHW. Esta habilidad se puede aplicar en todos los entornos (con comunidades, con compañeros de trabajo y con instituciones).

Pregunte: "¿Alguien tiene preguntas antes de continuar?"



## DIAPPOSITIVA 4

Explique que, para hablar sobre el trabajo intercultural, es importante que tengamos una definición compartida de cultura.

Realicen el juego de la papa caliente. Pídeles a las participantes que arrojen una pelota alrededor del círculo. Cuando la música se detiene, a quien esté sosteniendo la pelota se le hará esta pregunta: ¿Qué se le viene a la mente cuando escucha la palabra "cultura"?

Escriba las respuestas en el rotafolio. Extienda el juego el tiempo suficiente para que la mayoría de las participantes tengan la oportunidad de responder.

Después de terminar el juego, revise lo que está escrito y pregúnteles a las participantes si les gustaría agregar algo más.

Haga una reflexión con todo el grupo: ¿Qué les llama la atención sobre las palabras que asociamos con la palabra "cultura"?

Habilidades interculturales

La cultura es:

"...el conjunto de actitudes, valores, creencias y comportamientos compartido por un grupo de personas, pero diferente para cada individuo, comunicado de una generación a la siguiente" (Matsumoto, 1996).

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

## DIAPPOSITIVA 5

Pídale a una voluntaria que lea la definición.

Pregunte: "¿Qué les llama la atención sobre esta definición? ¿Es coherente con las palabras que se nos vienen a la mente cuando pensamos en cultura? Si es diferente, ¿de qué manera es diferente?"

Cuando pensamos en las culturas, a menudo pensamos en la cultura racial o étnica. Sin embargo, es importante reconocer que, como dice la definición, cualquier grupo social en la sociedad puede tener y tiene una cultura. Entonces hay culturas de clase, culturas religiosas, culturas de orientación sexual, entre otras.



ACTIVIDAD: EXPLORACIÓN DE LAS IDENTIDADES

## DIAPPOSITIVA 6

Explique que, para poder trabajar a nivel intercultural, primero necesitamos desarrollar una conciencia de nuestras propias culturas y cómo nos afectan. La próxima actividad nos ayudará a ser más conscientes de las culturas de las que todos somos miembros.

A veces pensamos en nosotros mismos en términos de una parte de nuestra identidad. Por ejemplo, en un día, podría ser realmente consciente de que soy \_\_\_\_\_ (agreguen ejemplos de su identidad). En realidad, todos tenemos múltiples identidades que nos hacen quienes somos. Esto se llama interseccionalidad.

Habilidades interculturales

Definición de interseccionalidad

- Interseccionalidad: un enfoque ampliamente impulsado por las mujeres de color, que argumenta que las clasificaciones como el género, la raza, la clase y otras no se pueden examinar de forma aislada; interactúan y se entrecruzan en la vida de los individuos, en la sociedad, en los sistemas sociales y son mutuamente constitutivos.  
(<http://www.racialequitytools.org/glossary>)
- Kimberle Crenshaw, J. D. acuñó el término por primera vez en 1989.

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

## DIAPPOSITIVA 7

Pídale a una voluntaria que lea la diapositiva.

Habilidades interculturales

## Mkeka de identidad

- Hagan una lista de las comunidades y los grupos principales a los que pertenecen (es decir, raza/etnia, identidad de género, estado socioeconómico, orientación sexual, idioma, religión, capacidad/discapacidad, educación, estado civil, entre otros). Estas son las piezas de su identidad.
- Entrelacen las piezas de su identidad para hacer la alfombra (mkeka).
- Sean tan creativas como quieran.



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

## DIAPPOSITIVA 8

Para demostrar nuestras identidades múltiples, podemos usar la estera tejida o “mkeka” en swahili. Aquí está mi *mkeka* (el facilitador muestra su ejemplo).

El facilitador explica las tiras que componen su *mkeka* y cómo se entrelazan.

Estas tiras se cruzan y se entrelazan para formar nuestra identidad. Este concepto se conoce como interseccionalidad.

Explique que las participantes ahora tendrán unos 10 minutos para hacer su propio *mkeka*. Distribuya tiras de papel de colores, cinta adhesiva o pegamento y marcadores.

Diga: “Aquí se explica cómo hacerlo”. (lea las instrucciones en el PowerPoint).

Después de que todas hayan terminado, pídeles a las participantes que coloquen sus estereras en la pared, hagan un “paseo silencioso por la galería” y tomen nota de todo lo que les llame la atención o les genere preguntas.

Inicie una reflexión con las siguientes preguntas: ¿Qué les llamó la atención sobre las estereras de interseccionalidad? ¿Les sorprendió algo?

Habilidades interculturales

## Introducción al poder, el privilegio y la opresión en la sociedad estadounidense

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

## DIAPPOSITIVA 9

Para trabajar eficazmente en todas las culturas, también es necesario comprender cómo el poder y los privilegios influyen en las interacciones entre grupos culturales en los EE. UU.

Piensen por un momento en cómo interactúan con su supervisor en la clínica. Ahora piensen cómo interactúan con los niños en su vida. ¿Se relacionan de la misma manera con ambas personas?

Las relaciones de poder afectan mucho la forma en que interactuamos con las personas que nos rodean en la sociedad.

Habilidades interculturales

## Cultura estadounidense dominante

<b>Arriba</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hombre</li> <li>• blanco</li> <li>• sin discapacidad</li> <li>• heterosexual</li> <li>• educado formalmente</li> <li>• clase media o alta</li> <li>• angloparlante (primer idioma inglés)</li> <li>• habitante de la ciudad/urbano</li> <li>• empleado</li> <li>• sobrio/sin trastorno de consumo de sustancias</li> <li>• VIH negativo</li> <li>• sin antecedentes de trauma</li> <li>• con vivienda estable</li> <li>• cisgénero</li> <li>• con buena salud general</li> </ul>	<b>Abajo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mujer</li> <li>• persona de color</li> <li>• discapacitada</li> <li>• LGBTQ</li> <li>• sin educación formal</li> <li>• pobre o de clase trabajadora</li> <li>• segundo idioma inglés o no angloparlante</li> <li>• de zona rural</li> <li>• desempleada</li> <li>• con trastorno por consumo de sustancias</li> <li>• VIH positivo</li> <li>• sobreviviente de un trauma</li> <li>• con vivienda inestable/sin hogar</li> <li>• transgénero</li> <li>• con salud general deficiente</li> </ul>
---	--

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

## DIAPPOSITIVA 10

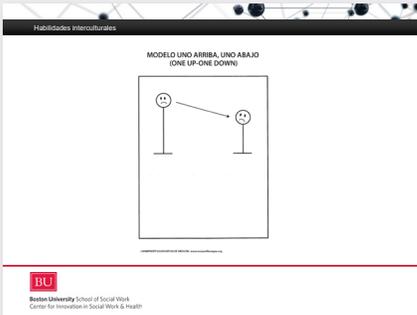
Para explorar esta idea, vamos a utilizar el “Modelo uno arriba, uno abajo (One Up-One Down)”. Tomamos prestado este modelo de Guadalupe Guajardo en la Asociación sin fines de lucro de Oregón.

En la sociedad dominante de los Estados Unidos, algunas características tienden a darnos poder o “elevarnos”. Entre ellas se incluyen: ser hombre, blanco, sin discapacidad, heterosexual, con educación formal, de clase media o adinerada, hablante de inglés como lengua materna, habitante de la ciudad, empleado, sobrio o sin abuso de sustancias, VIH negativo, sin antecedentes de trauma, con vivienda estable, cisgénero y con buena salud general.

Algunas características tienden a privarnos del poder o “rebajarnos” en la cultura dominante en los Estados Unidos. Entre ellas se incluyen: ser mujer, persona de color, con discapacidad, LGBTQ, sin educación formal, pobre o de clase trabajadora, inglés como segunda lengua o no angloparlante, rural, desempleada, con problemas de consumo de sustancias, VIH positivo, sobreviviente de trauma, con vivienda inestable o sin hogar, transgénero o con salud general deficiente.

Hagamos una lluvia de ideas en el rotafolio: ¿Cuáles son otras características que nos elevan y que todavía no hemos mencionado? ¿Cuáles son algunas características que nos rebajan?

Escriba las respuestas en las columnas correspondientes en el rotafolio.



## DIAPPOSITIVA 11

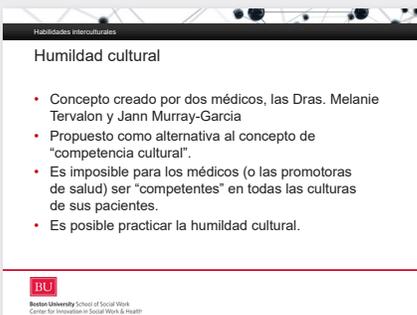
Distribuya copias del “Modelo uno arriba, uno abajo (One Up-One Down)”. Pídales a las participantes que se tomen un momento para escribir qué características les dan poder y cuáles les quitan su poder dentro del contexto de la cultura dominante de los Estados Unidos.

Explique lo siguiente: ahora usaremos una técnica llamada teatro imagen para explorar las diferencias de poder. En un momento, se dividirán en grupos de tres. Dos personas serán la “arcilla” y serán esculpidas por la tercera persona en una imagen fija que representa cómo podrían verse o sentirse las desigualdades de poder. Cada persona tendrá la oportunidad de ser el escultor y la arcilla. Después de cada ronda, pídale al grupo que se detenga y mire las otras imágenes.

Divida a las participantes en grupos de 3 y pídale que creen sus imágenes.

Pregunte: “¿Qué notaron o sintieron durante ese ejercicio?”

Nuestro lugar en la sociedad a veces se denomina nuestra “posicionalidad”. Del mismo modo que todos tenemos identidades múltiples, nuestra posición cambia según con quién estamos. A veces, estamos más arriba, otras, estamos más abajo y otras, estamos arriba y abajo al mismo tiempo. Tengan esto en cuenta mientras vemos el video en el siguiente segmento.



## DIAPPOSITIVA 12

En nuestro trabajo como CHW, nos encontramos con personas de una variedad de culturas de clase, raciales o étnicas y de otro tipo. Es imposible ser “competentes” en todas las culturas que encontramos. Sin embargo, podemos practicar la **humildad cultural** en todas nuestras interacciones.



## DIAPPOSITIVA 13

Ver el video.

*Cultural Humility: People, Principles and Practices:*  
[https://www.youtube.com/watch?v=\\_Mbu8bvKb\\_U](https://www.youtube.com/watch?v=_Mbu8bvKb_U)

Habilidades interculturales

## Tres aspectos de la humildad cultural

1. Autorreflexión crítica y aprendizaje continuo
2. Reconocer y desafiar las desigualdades de poder
3. Responsabilidad institucional

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

Habilidades interculturales

## Lluvia de ideas en grupos pequeños

Como promotoras de salud, ¿cómo pueden practicar la humildad cultural mediante la autorreflexión crítica y el aprendizaje permanente?

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

Habilidades interculturales

## Revisión de las habilidades interculturales

- Nuestra experiencia en la vida está determinada por nuestra identidad. A menudo nos cuesta comprender la experiencia de personas con una identidad diferente.
- La cultura va más allá de la raza o etnia e incluye clase, geografía, orientación sexual y otras características que nos hacen diferentes de los demás.

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

## DIAPPOSITIVA 14

Los autores identificaron 3 aspectos de la humildad cultural. Lea la diapositiva.

## DIAPPOSITIVA 15

Explique lo siguiente: en un momento nos dividiremos en pequeños grupos para que puedan reflexionar juntas sobre cómo pueden practicar la humildad cultural mediante la autorreflexión crítica y el aprendizaje continuo en su trabajo como CHW.

Cada grupo recibirá una hoja de rotafolio con las palabras “humildad cultural” en un formato de mapa mental.

Utilicen la página del rotafolio para anotar sus pensamientos. Para la lluvia de ideas, extraigan información de sus experiencias, los roles de las CHW y el folleto sobre Cómo crear conciencia de las habilidades interculturales.

Pídale a cada grupo que comparta 3 ideas de su análisis. Pegue las hojas de rotafolio en toda la sala para que las participantes las vean durante todo el día.

Resuma: independientemente de nuestros orígenes o nuestra posición en la sociedad, hay formas en que podemos interactuar con otras personas de diferentes orígenes que aumentan la eficacia de la interacción. Recuérdeles a las personas que también tenemos más recursos si alguien quiere profundizar en estos temas.

## DIAPPOSITIVA 16

Pídale a una voluntaria que lea la diapositiva.

Habilidades interculturales

## Revisión de las habilidades interculturales

- Todos tenemos múltiples identidades. Ciertas identidades nos dan poder y privilegios, mientras que otras identidades nos privan de poder y privilegios.
- La humildad cultural es una alternativa efectiva a la competencia cultural como un objetivo para luchar en nuestras interacciones con los demás. La humildad cultural incluye la autorreflexión crítica, aborda las desigualdades de poder y la responsabilidad institucional.

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

## DIAPPOSITIVA 17

Pídale a una voluntaria que lea la diapositiva.

Habilidades interculturales

## Si quieren investigar más en profundidad

[Video clip sobre la interseccionalidad](#)

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

## DIAPPOSITIVA 18

Si el tiempo lo permite, muestre el video Kimberle Williams Crenshaw:  
*Intersectionality*.  
[https://www.youtube.com/watch?v=9yKX\\_MH2bHs](https://www.youtube.com/watch?v=9yKX_MH2bHs)

# Lenguaje compartido

**Cultura dominante y no dominante:** mediante el poder económico o político, una cultura impone sus valores, lenguaje y formas de comportarse en las culturas subordinadas. Esto puede manifestarse en forma de represión legal o política de otros conjuntos de valores y patrones de comportamiento, o al monopolizar los medios de comunicación. (Dictionary of Sociology. 1998)

**Inclusión:** integrar de forma genuina a individuos o grupos tradicionalmente excluidos en procesos, actividades y toma de decisiones de manera que se comparta el poder.

**Interseccionalidad:** un enfoque ampliamente impulsado por las mujeres de color, que argumenta que las clasificaciones como el género, la raza, la clase y otras no se pueden examinar de forma aislada; interactúan y se entrecruzan en la vida de los individuos, en la sociedad, en los sistemas sociales y son mutuamente constitutivos. (<http://www.racialequitytools.org/glossary>)

**Opresión:** prejuicio + poder. La marginación sistemática de un grupo social por otro grupo social más poderoso para el beneficio social, económico y político del grupo más poderoso. La opresión puede manifestarse mediante el racismo, el clasismo, el sexismo, el heterosexismo y otros “ismos”. Solo el grupo dominante puede ser opresivo debido a su poder.

**Prejuicio:** una creencia negativa consciente o inconsciente sobre todo un grupo de personas y sus miembros individuales. Cuando la persona que tiene el prejuicio también tiene y usa el poder para negar oportunidades, recursos o acceso a otra persona debido a su pertenencia a un grupo, existe discriminación. (Sheri Schmidt, 1994)

**Posicionalidad:** las personas se definen no en términos de identidades fijas, sino por su ubicación dentro de redes cambiantes de relaciones, que pueden analizarse y modificarse. Comprendan dónde se encuentran en relación con el poder dentro de esas redes y relaciones cambiantes. (Maher y Tetreault, 2001)

**Poder:** acceso a recursos y a los responsables de la toma de decisiones. El poder es la capacidad de hacer lo que uno quiere, la capacidad de influir en los demás, la capacidad de definir la realidad para uno y potencialmente para los demás. El poder puede ser visible, estar oculto o ser invisible. El poder puede aparecer como poder sobre los demás, poder con los demás o poder interno.



**Racialización:** las identidades raciales no son categorías fijas. Este término hace explícito que no se trata de características inherentes sino de las formas en que estamos socializados para diferenciar grupos de personas en función de las características físicas. Enfatiza el proceso activo de categorizar a las personas al mismo tiempo que rechaza la “raza” como categoría científica.

**Construcciones sociales:** un fenómeno, una categoría o un mecanismo social creado y desarrollado por la sociedad; una percepción de un individuo, un grupo o una idea que se “construye” mediante la práctica cultural o social.

**Parcialidad:** una tendencia, una corriente, una inclinación, un sentimiento o una opinión particular, en especial una preconcebida o irracional.

**Clase:** un estado relativo según los ingresos, la riqueza, el poder o la posición. ([www.classmatters.org](http://www.classmatters.org))

**Clasismo, sexismo, racismo, heterosexismo, capacitismo, edadismo y otros “ismos”:** la opresión sistemática de los miembros de un grupo objetivo (clase baja o trabajadora, mujeres, personas de color, miembros de minorías sexuales y de género, personas con discapacidades, niños y ancianos, entre otros) por miembros del grupo dominante (clase alta, hombres, adultos blancos, heterosexuales, sin discapacidades y jóvenes, entre otros). Esta opresión está respaldada por las acciones de los individuos, las normas y los valores culturales, y las estructuras y prácticas institucionales de la sociedad. (Adams, Bell & Griffin. *Teaching for Diversity & Social Justice, A Source Book*. 2007.)

**Competencia cultural:** la capacidad de interactuar de manera 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.)

**Discriminación:** comportamiento negativo injustificable hacia un grupo y sus miembros. En general, implica comportarse de manera diferente, a menudo de forma injusta, hacia los miembros de un grupo. (Adams, Bell & Griffin. *Teaching for Diversity & Social Justice, A Source Book*. 2007.)

**Equidad:** La equidad es un ideal y una meta, no un proceso. Garantiza que todos posean los recursos para tener éxito. (Multnomah County Equity & Empowerment Lens. 2012.)



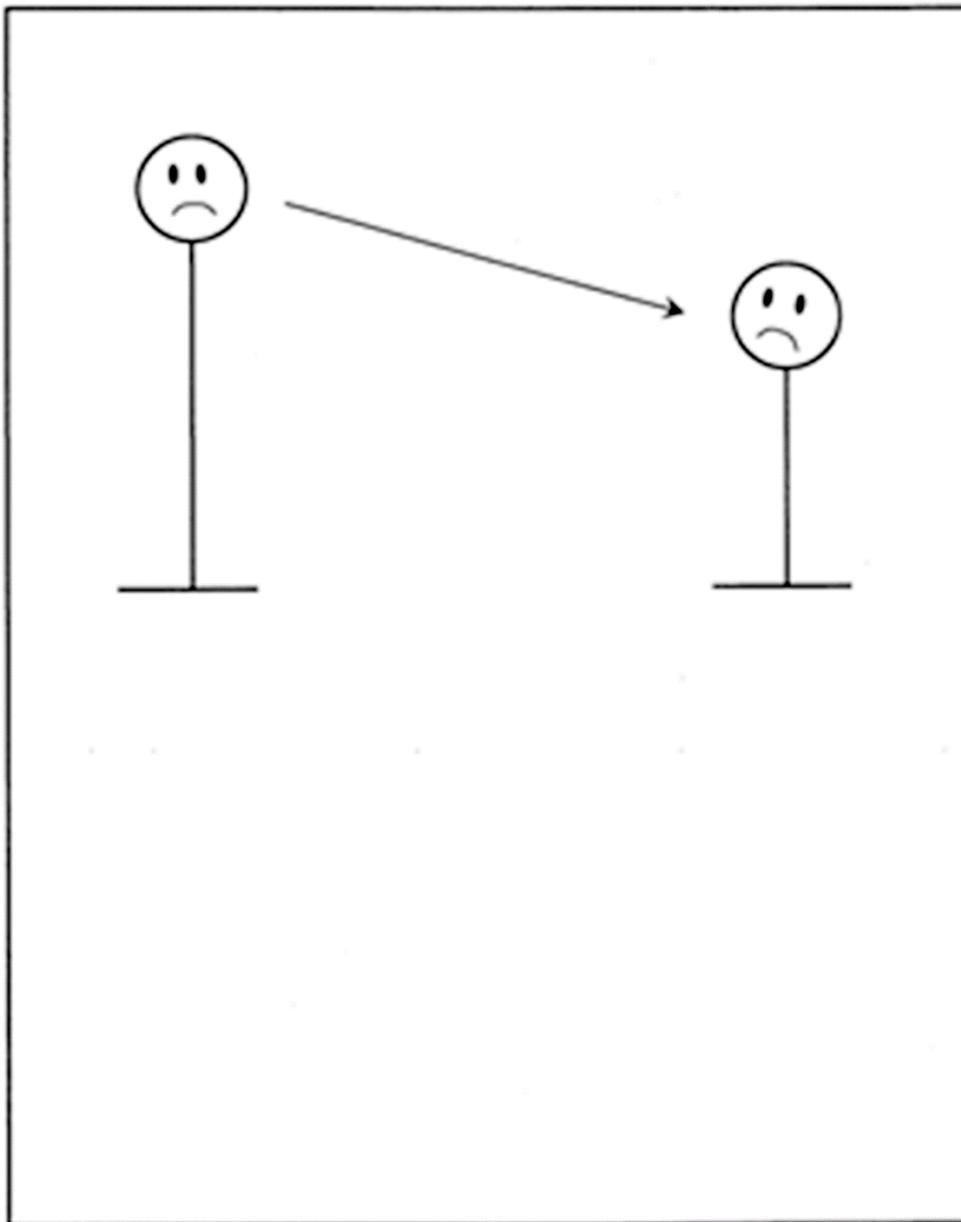
**Opresión:** cuando los estereotipos y los prejuicios están tan entrelazados en nuestra forma de vida, la discriminación se introduce en las estructuras de la sociedad mediante políticas, leyes, entre otros. El sistema otorga ventajas y desventajas de distinta manera para los diferentes grupos. Esto da origen al grupo dominante, que tiene privilegios, y al grupo objetivo, que está en desventaja. (UCSB English Department, 2007.)

**Opresión horizontal:** el resultado de personas de grupos objetivo que creen en, hacen cumplir y actúan sobre el sistema de discriminación del grupo dominante. Esto puede ocurrir entre miembros del mismo grupo (p. ej., un chicano que le dice a otro chicano que deje de hablar español) o entre miembros de diferentes grupos objetivo (p. ej., un estadounidense de origen asiático que les teme a los negros porque cree que son delincuentes). (UCSB English Department, 2007.)

**Opresión internalizada:** sucede cuando el grupo objetivo cree en los elementos de la opresión. Cuando los miembros del grupo objetivo creen en los estereotipos que se les enseñan sobre ellos mismos, tienden a actuar y perpetuar los estereotipos que refuerzan los prejuicios y mantienen el ciclo en funcionamiento. (Sheri Schmidt, 1994.)

# Uno arriba, uno abajo

## MODELO UNO ARRIBA, UNO ABAJO (ONE UP-ONE DOWN)



# Cómo crear conciencia de las habilidades interculturales

**Instrucciones:** lean la información a continuación con sus compañeras. ¿Qué les llama la atención? ¿Qué ideas adicionales tienen sobre cómo fortalecer sus habilidades para trabajar a nivel intercultural?

**Humildad cultural:** la humildad cultural reconoce que es imposible que alguien sea “competente” en las culturas de las personas con quienes trabajan. Es un proceso que incluye tres prácticas centrales:

- La autorreflexión crítica y el aprendizaje permanente
- El reconocimiento y el cuestionamiento de las desigualdades de poder
- La responsabilidad institucional mediante relaciones respetuosas y de beneficio mutuo entre la comunidad y las agencias

(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.)

“Es muy difícil separarnos de nuestra propia ‘carga cultural’. Tener conocimiento de ello y mantener este conocimiento al frente de nuestra conciencia hace que sea más probable que limitemos su efecto en nuestro trabajo”.

(Dean, R. G. (2001). “The Myth of Cross-Cultural Competence”. *Families in Society*, 82(6), 623-630.)

## Ideas para avanzar:

- Aprender todo lo que puedan sobre la opresión y el privilegio: es su trabajo educarse.
- Practicar la humildad cultural y el desconocimiento.
- Trabajar y construir una relación con alguien de una identidad cultural diferente.
- Pedir la opinión de los miembros de la comunidad.
- Recordar que no se trata de “sí” sino de “cuándo” cometerá un error.

(Adaptado del trabajo colectivo de Ann Curry-Stevens)



## ¿Estoy dispuesta a hacer lo siguiente?

- Recordar que los demás hablan más que de las condiciones de su propio grupo.
- Asumir la responsabilidad de aprender sobre la historia, la cultura y las luchas de otros grupos según lo que ellos cuentan.
- Observar lo que espero y asumo de los demás y determinar qué experiencias formaron mis ideas.
- Abordar la accesibilidad, incluir aspectos como dinero, espacio, transporte, cuidado de niños e idioma.
- Asegurarme de que el contexto dé lugar a la opinión de todos y a escuchar.
- Considerar a las personas como seres humanos completos, con familias, intereses e ideas.
- Nombrar realidades no reconocidas para incluir la experiencia de todos.
- Esperar sentir incomodidad cuando me relacione con personas diferentes a mí.
- Asumir la responsabilidad de igualar el poder.
- Mencionar el comportamiento dominante cuando lo vea.
- Comprender a las personas en el contexto de su historia social.
- Hacer preguntas y respetar los desacuerdos.
- Luchar por asuntos de principios y política.
- Hacer que toda la información sea accesible para que otros puedan decidir si están interesados.
- Apreciar los esfuerzos que señalan mis errores o mi falta de conciencia.
- Apreciar el riesgo que una persona toma al compartir su experiencia conmigo.
- Tomar riesgos, confiar en los demás.

*(Tools for Change)*

# 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** School of Social Work  
Center for Innovation in Social Work & Health