

Papeles de Trabajo
sobre Cultura, Educación
y Desarrollo Humano

ptcedh

www.uam.es/ptcedh
Universidad Autónoma de Madrid

Competencia cultural y comunidades diversas: Un análisis multinivel

Mercedes Cubero
Andrés Santamaría
Mar Prados
Rosario Cubero
Manuel de la Mata

ISSN 1699-437X | Año 2015, Volumen 11, Número 2 (Abril)

Resumen: El objetivo principal de este trabajo es identificar dimensiones relevantes del constructo Competencia Cultural Comunitaria, tanto a nivel individual -profesionales de la educación-, como a nivel organizacional -centros educativos- a través del estudio de la identidad de profesionales y centros considerados como ejemplos de buenas prácticas en la atención a comunidades diversas. Más en concreto, a través del análisis de las narrativas y actuaciones de profesionales y organizaciones, queremos identificar las ideas y creencias de profesionales y de los centros (a través del análisis de diversos materiales y de lo que sus representantes narran) sobre las actitudes y capacidades que consideran necesarias para ser competentes culturalmente ante la diversidad. Tales intereses se abordarán a través de una metodología narrativa que evidencia las estrategias y lógicas argumentativas que se elaboran a lo largo de entrevistas y debates en grupos focales. Como resultados se presentarán las competencias identificadas en los profesionales en términos de identidad profesional, a través del análisis de posiciones del yo adoptadas por los participantes (Prados, Cubero, Santamaría y Arias, 2013; Santamaría, Cubero, Prados y de la Mata, 2013); y, en las organizaciones, a través del análisis de las dimensiones de los escenarios comunitarios multiculturales empoderadores de Maton (2008).

Palabras clave: Competencia cultural - identidad - comunidades diversas - profesionales y organizaciones competentes en comunidades diversas

Abstract: The main objective of this work is to identify relevant dimensions of Community Cultural Competence Concept, both in an individually plane -professionals of education-, as in an organizational level -schools-. It has made through the study of identity in professionals and centres which are considered as examples of good practice in caring for diverse communities. More specifically, we analyzed the community cultural competencies through the analysis of the narratives and actions of professionals and organizations; so we identify the ideas and beliefs of professionals and centres (through the analysis of various materials and what their representatives tell us) on attitudes and capabilities deemed necessary to be culturally competent in diverse communities. Such concerns will be addressed through a narrative methodology which shows the logical and argumentative strategies that are developed along interviews and focus group discussions. The results show, in professionals, competencies in terms of professional identity, through the analysis positions taken by the participants (Prados, Cubero, Santamaría y Arias, 2013; Santamaria, Cubero, Prados y de la Mata, 2013.) and, in organizations, through the analysis of the dimensions of empowering multicultural community settings of Maton (2008).

Keywords: Cultural competence - identity - diverse communities - competent professionals and organizations for diverse communities

Sobre los autores y contacto

Mercedes Cubero
Andrés Santamaría
Mar Prados
Rosario Cubero
Manuel de la Mata
Universidad de Sevilla

<http://www.uam.es/ptcedh>

Departamento Interfacultativo de Psicología Evolutiva y de la Educación, Universidad Autónoma de Madrid

correo-e: cubero@us.es
correo-e: asantamaria@us.es
correo-e: marprados@us.es
correo-e: rcubero@us.es
correo-e: mluis@us.es

Cita del artículo

Cubero, M., Santamaría, A., Prados, M., Cubero, R. y de la Mata, M. (2015). Competencia cultural y comunidades diversas: Un análisis multinivel. *Papeles de Trabajo sobre Cultura, Educación y Desarrollo Humano*, 11 (2), 46-51.
http://www.uam.es/otros/ptcedh/2015v11_pdf/v11n2sp.pdf

Agradecimientos: Este trabajo es parte de un proyecto más amplio financiado por el Plan Nacional de Investigación del Gobierno de España en la convocatoria de 2011 “*Competencia Cultural Comunitaria: Profesionales Competentes para Comunidades Diversas*” (ref. PSI2011-25554).

INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este trabajo es identificar dimensiones relevantes del constructo *Competencia Cultural Comunitaria*, tanto a nivel individual como a nivel organizacional. Nos interesa saber las ideas y creencias de profesionales y organizaciones (a través del análisis de diversos materiales y de lo que sus representantes narran) sobre las actitudes y capacidades que consideran necesarias para ser competentes culturalmente ante la diversidad. Tales intereses se abordarán a través de una metodología narrativa que nos evidencie las estrategias y lógicas argumentativas que se elaboran a lo largo de entrevistas y debates en grupos focales.

Ser comunitaria y culturalmente competente supone adquirir habilidades, conocimientos y actitudes para funcionar eficazmente ante las demandas de una comunidad culturalmente plural y diversa. Entendemos, además, que esta competencia se manifiesta cuando los profesionales y las organizaciones actúan de modo que: (a) conocen y entienden las diferencias en las creencias y acciones de grupos culturales diversos; (b) reconocen, valoran y respetan tales variaciones; (c) y son capaces de ajustar sus prácticas y organizaciones para proveer intervenciones efectivas ante los requerimientos de las poblaciones culturalmente diversas (Balcázar, Suárez-Balcázar, Willis y Alvarado, 2010; Dana y Allen, 2008; García-Ramírez, De la Mata, Paloma, y Hernández-Plaza, 2011; Sue, Arredondo y McDavis, 2009).

La competencia cultural en el ámbito educativo nos lleva a asumir la defensa de un enfoque de escuela de carácter inclusivo. Un sistema educativo inclusivo (CEPAL, 2000) se asienta en la defensa de la diversidad como (a) integrante indispensable y positivo para una educación integral y de calidad y (b) como un valor que enriquece a todos los que participan en dichos contextos. Este modelo inclusivo implica una educación transformadora, no sólo a nivel educativo, sino también con proyecciones a la sociedad. Por lo tanto, trabajar en tal modelo va a generar cambios a varios niveles: individual, interpersonal (relacional) y comunitario. Cambios que están relacionados con el desarrollo de competencias reflexivas y analíticas que faciliten cuestionarse la actividad profesional propia y que permitan construir nuevas identidades profesionales. Identidad profesional que, según Beijaard, Meijery y Verloop (2004), puede ser concebida como la forma de entender nuestra propia práctica profesional y de las acciones que realizamos en ella; así ésta se concreta en qué hacemos y cómo y para qué lo hacemos. Es decir, la identidad profesional está relacionada con el modo en el que damos sentido a nuestra práctica profesional y a nosotros mismos insertos en ella.

Para abordar tales cuestiones diseñamos una investigación que pretendía: Elaborar instrumentos para conocer y evaluar la *Competencia Cultural Comunitaria* de profesionales y organizaciones que trabajan en comunidades diversas. Identificar dimensiones relevantes de *Competencia Cultural Comunitaria*, a nivel individual -profesionales de la educación -y a nivel organizacional -centros educativos-.

MÉTODO

Participantes

Se entrevistaron 9 profesores de Educación Primaria y 6 de Secundaria, entre 40-60 años, de 2 centros públicos de Sevilla. El grupo focal de los profesionales de primaria estaba compuesto por 5 miembros y el de secundaria por 6. La muestra de organizaciones estaba compuesta por el centro de primaria y secundaria a los que pertenecían los profesionales seleccionados.

La selección de los centros y los profesionales corresponde con lo que Goetz y LeCompte (1988) denominan selección basada en criterios y Patton (1990) muestreo intencionado. Es decir, se buscaron centros de reconocido prestigio en la atención a la diversidad y, entre sus trabajadores, se seleccionaron participantes voluntarios con un mínimo de 10 años de experiencia.

Instrumentos

Para los *profesionales* elaboramos una entrevista semiestructurada y en profundidad de carácter autobiográfico. En su elaboración se tuvo en cuenta (a) recoger información de distintos niveles ecológicos: Individual, Interactivo, Institucional y Comunitario; y (b) considerar las tres dimensiones de la Psicología de la Liberación: Conciencia crítica, Capacidad para responder e Inserción comunitaria (García-Ramírez, et al, 2011). Además, organizamos grupos focales en los que se debatían a cerca de lo que los profesionales opinaban sobre qué se debía saber, en los distintos niveles ecológicos referidos, para ser un profesional culturalmente competente ante la diversidad.

Como instrumentos analíticos identificamos las características identitarias conectadas con los requisitos para constituirse en profesionales competentes culturalmente ante la diversidad. Para ello utilizamos las posiciones del yo (Hermans, 2003) y cómo éstas fueron articuladas (Prados, et al. 2013; Santamaría, et al. 2013).

Para las *organizaciones*, se revisó el material legislativo sobre atención a la diversidad, y se consultaron documentos oficiales de funcionamiento y gestión de los centros, así como sus páginas webs. Pero el grueso del trabajo consistió en la observación de la vida cotidiana del centro, el análisis de entrevistas a los equipos directivos y los debates en grupos focales. Como en los profesionales, se tuvo en cuenta distintos niveles ecológicos y las dimensiones de la Psicología de la Liberación.

Como instrumentos de análisis exploramos las características identitarias de los centros, relacionadas con las cinco dimensiones propuestas por Maton (2008) para las organizaciones empoderadoras de comunidades diversas: Sistema de creencias, Facilitación y cambio de roles, Accesibilidad, Actividades nucleares y calidad y Participación y ambiente relacional.

Procedimiento

Éste se secuenció en los siguientes momentos y fases:

Recogida de datos a través de entrevistas y grupos focales.

Todo el material fue *grabado y transcrito* íntegramente.

Análisis de contenido del discurso:

Fase 1. En los *profesionales* se identificaron sus posiciones por cuatro investigadores independientes. En las *organizaciones* se identificaron sus características identitarias por dos investigadores independientes.

Fase 2. Puesta en común y discusión sobre la *codificación* y la *categorización* realizada.

Fase 3. *Revisión del sistema de categorización*. Proceso de ida y vuelta del sistema al texto y viceversa. Consenso

Fase 5. Identificación y listado de *dimensiones de competencia cultural* comunitaria en términos de rasgos identitarios.

El procedimiento de análisis descrito tiene como objetivo alcanzar la fiabilidad a través de la búsqueda del consenso a partir de la verificación grupal de los análisis realizados individualmente (Cohen y Crabtree, 2008).

RESULTADOS

A partir de tales instrumentos y con las herramientas de análisis descritas concretamos toda una serie de características identitarias estrechamente conectadas con los requisitos considerados por los participantes para constituirse en profesionales y organizaciones competentes culturalmente ante la diversidad. En relación a los *profesionales* éstas se podrían incluir en tres grandes grupos de competencias:

Relacionadas con los valores, actitudes y la identidad profesional:

- Actitud colaboradora con compañeros, alumnado y centro.
- Defensa de una ética del cuidado.
- Tratamiento igualitario, pero adaptado a las necesidades del alumnado.
- Reconocimiento de la necesidad de educar al alumnado y sus familias.
- Conciencia crítica sobre la propia práctica.

Relacionadas con el empoderamiento y agentividad:

- Gran capacidad de autogestión.
- Sentimiento de competencia.
- Influyen y transforman su medio.
- Responsables e implicados en las acciones educativas.

Competencias relacionales, de comunicación y trabajo en equipo:

- Sensibilidad y apoyo ante los problemas de compañeros.
- Fuerte cohesión, coordinación y trabajo entre los compañeros.
- Valorados, reconocidos y apoyados por compañeros y centro.

Las características identitarias de las *organizaciones* incluidas en las cinco dimensiones descritas por Maton (2008) fueron:

Sistema de creencias:

- Fuerte y asentada identidad de centro
- Lo asistencial como parte de lo educativo.
- Atención a las demandas del alumnado y sus familias.
- Prima la resolución de los conflictos sobre la burocracia.

Facilitación y cambios de roles:

- Gran capacidad de autogestión.

- Se favorece el intercambio de materiales y experiencias entre profesores.
- Ajuste de horarios para favorecer la coordinación de profesores.
- Participación del claustro en cursos formativos.

Accesibilidad:

- Plan de acogida durante todo el año para el alumnado, sus familias y el profesorado nuevo.
- Traducción de materiales.
- Unidades de adaptación lingüística.

Planificación y diseño de actividades nucleares y de calidad

- La resolución de conflictos como actividad nuclear.
- Se atiende a las demandas de las familias en temas no escolares
- Centro de puertas abiertas (funciones de centro cívico para el barrio).
- Apoyo a ex-alumnos en cuestiones académicas y personales (creación de un “5º de ESO”).

Participación y ambiente relacional.

- El clima organizacional es cálido.
- Puertas abiertas a profesionales no pertenecientes a la plantilla.
- Asociaciones de la zona y ONGs trabajan en los centros.

ALGUNAS CONCLUSIONES PRELIMINARES

Los profesionales y organizaciones analizados expresan explícitamente la necesidad de adquirir una serie específica de conocimientos, actitudes y capacidades para trabajar con las comunidades a las que atienden. Principalmente estas competencias están encaminadas al empoderamiento del propio profesional y la organización en la que trabaja. En este sentido se posicionan (Herman, 2003) como orgullos de su labor, con capacidad de tomar decisiones y autónomos y, al mismo tiempo, con un amplio sentido de trabajo en equipo y espíritu colaborador. En este sentido, todo hace pensar que los profesionales y organizaciones analizadas se constituyen en competentes ante la diversidad, ya que, como apuntan algunos autores (Baltazar, et al., 2010, Dana y Allen, 2008, García-Ramírez, et al., 2011; Sue, et al., 2009), éstos conocen, entienden y valoran las diferencias culturales y, además, son capaces de ajustar sus prácticas y organizaciones a las necesidades de poblaciones culturalmente diversas.

Todo nos lleva a afirmar que estos profesionales y organizaciones insertan sus prácticas en lo que hemos denominado sistema educativo inclusivo (CEPAL, 2000). Relacionado con ello, entre las competencias señaladas por éstos para constituirse en competentes culturalmente ante la diversidad, podríamos destacar, su insistencia en la necesidad de mantener una actitud igualitaria hacia los integrantes de las comunidades diversas, pero adaptada a las necesidades concretas de estas comunidades. También podríamos citar la referencia constante a competencias relacionadas con una visión de la educación como transformadora y con proyección a la sociedad tales como: capacidad de reflexionar; cubrir necesidades escolares y no escolares de niños y familias; organización convertida en “centro cívico”; o influyen y transforman su medio. Todo ello nos trae a la memoria las tres dimensiones de la Psicología de la Liberación: conciencia crítica, capacidad para responder e inserción comunitaria (García-Ramírez, et al, 2011) necesarias para considerar a profesionales y organizaciones promotores de una sociedad multicultural democrática y justa.

Sin embargo, a pesar de reconocer la necesidad de contar con ciertas estrategias concretas, los profesionales y organizaciones estudiadas no las asocian al trabajo específico con poblaciones inmigrantes, sino más bien al trabajo con poblaciones con necesidades específicas de apoyo institucional por su condición de pobreza y por vivir en sociedades poco democráticas y solidarias.

REFERENCIAS

- Balcazar, F. E., Suarez-Balcazar, Y., Willis, C. y Alvarado, F. (2010). Cultural competence: A review of conceptual frameworks. En F. Balcazar, Y. Suarez-Balcazar, T. Taylor-Ritzler, y C. Keys (Eds.), *Race, culture, and disability: Rehabilitation science and practice* (pp. 281-305). Boston: Jones & Bartlett.
- Beijaard, D., Meijer, P. C. y Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education, 20*: 107-128.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2000). *Equidad, Desarrollo y Ciudadanía*. Publicación de las Naciones Unidas.
- Cohen, D. J. y Crabtree B. (2008). Evaluative Criteria for Qualitative Research in Health Care: Controversies and Recommendations. *Annals of Family Medicine 6*(4): 331–339.
- Dana, R.H. y Allen, J. (2008). *Cultural Competency Training in a Global Society*. Nueva York: Springer.
- García-Ramírez, M., De la Mata, M., Paloma, V. y Hernández-Plaza, S. (2011). A liberation psychology approach to acculturative integration of migrant populations. *Am J Community Psychol, 47*(1-2): 86-97.
- Goetz, J. P. y LeCompte, M. D. (1988). *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid: Morata.
- Hermans, H. (2003). The construction and reconstruction of a dialogical self. *Journal of Constructivist Psychology, 16*: 89-130.
- Maton, K. (2008). Empowering Community Settings: agents of individual development Community Betterment, and positive social change. *Am J CommunityPsychol, 41*, 4-21.
- Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Prados, M. M., Cubero, M., Santamaria, A. y Arias, S. (2013). El yo docente en la universidad. Posiciones del yo y voces en la construcción narrativa de las identidades del profesorado universitario. *Infancia y Aprendizaje, 36*, 3, 309-321.
- Santamaria, A., Cubero, M., Prados, M. M. y de la Mata, M. L. (2013) Posiciones y voces ante el cambio coeducativo: la construcción de la identidad del profesorado en la aplicación de planes de igualdad. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado, 17*, 1, 27-41.
- Sue, D. W., Arredondo, P. y McDavis, R. (2009). Multicultural counselling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of Counseling and Development, 70* (2), 477-486.