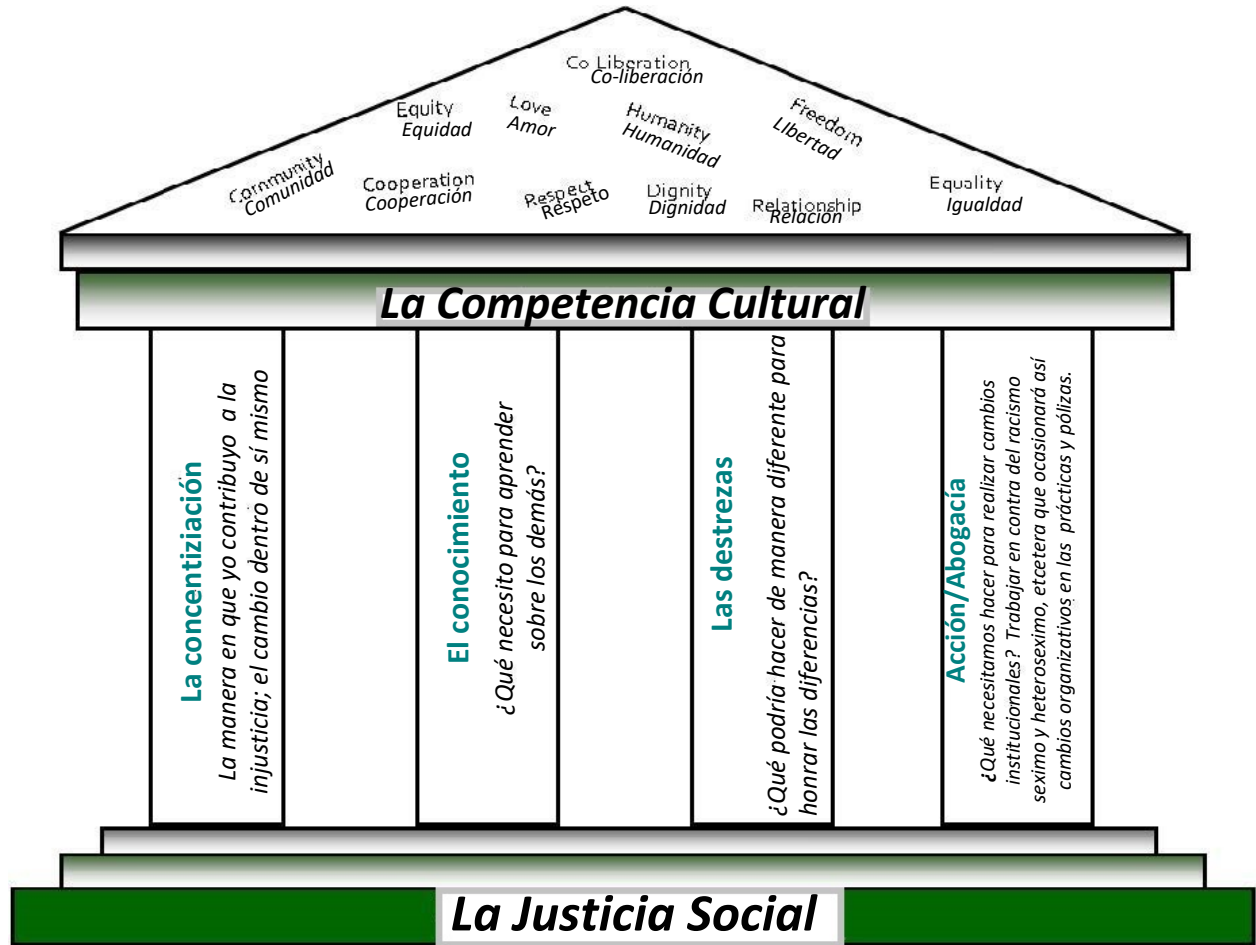


LOS FUNDAMENTOS DE LA COMPETENCIA CULTURAL



“Un profesional que sea culturalmente competente es uno que activamente está en el proceso de llegar a ser consciente de sus suposiciones sobre el ser humano y su conducta, valores, sesgos, ideas preconcebidas, limitaciones personales, así sucesivamente.

En segundo lugar, una profesional que sea culturalmente competente es una que activamente intenta entender el punto de vista de las poblaciones culturalmente diversas. En otras palabras, ¿cuáles son los valores, suposiciones, prácticas, estilos de comunicaciones, normas grupales, sesgos, experiencias, perspectivas y así sucesivamente, de los clientes, familias, comunidades y colegas culturalmente diversos con quienes se interactúa Ud.?

En tercer lugar, un profesional que sea culturalmente competente es uno que está en proceso de desarrollarse activamente y practicar estrategias y habilidades apropiadas, pertinentes y sensibles para trabajar con clientes, familias, comunidades y colegas culturalmente diversos.

En cuarto lugar, una profesional que sea culturalmente competente es una que aboga por las necesidades de los clientes, familias, la comunidad, y los colegas, etcétera. Tomará medidas en su sitio laboral y en su comunidad y sociedad para crear una cultura de respeto y equidad.

Así, la competencia cultural consiste en un proceso activo y continuo que se está desarrollando y se considera ser una aspiración en vez de ser logrado.

Adaptado de Sue, D.W., & Sue, D (2003). Counseling the culturally diverse: Theory and practice, 4th

LA COMPETENCIA CULTURAL: EL CONOCIMIENTO

El conocimiento	<input checked="" type="checkbox"/> Marque la respuesta que más representa donde se encuentra Ud. en este trabajo.
<p>El profesional culturalmente competente está ...</p> <p>...traslandándose de ser una persona culturalmente no consciente hacia una consciente y sensible sobre su propia historia cultural y que valora y respeta las diferencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Explora sus valores, creencias y suposiciones sobre la conducta humana •No es etnocéntrico, creyendo en la superioridad del grupo al que pertenece •Aprende sobre su propia historia cultural 	<p>_____, trabajo con el fin de llegar a ser consciente y sensible sobre mi propia historia cultural y valorar y respetar las diferencias.</p> <p><input type="checkbox"/> Usualmente <input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente</p>
<p>...consciente de sus propios valores sesgos y de cómo afectan a la gente racialmente diversa.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Evita los prejuicios y estereotipos y etiquetarlos a los demás de una manera injustificada •Activamente pone a prueba sus propias suposiciones 	<p>_____, trabajo con el fin de llegar a ser consciente de mis propios valores y de cómo podrían afectar a la gente culturalmente diversa.</p> <p><input type="checkbox"/> Usualmente <input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente</p>
<p>...cómoda con la diferencias raciales entre ellos mismos y con sus clientes y colegas.</p> <ul style="list-style-type: none"> •No profesa estar ciego al color •No niega que existan la diferencias •Las diferencias no se ven anormales 	<p>_____, me siento cómoda con las diferencias raciales entre mi persona y con mis clientes y colegas.</p> <p><input type="checkbox"/> Usualmente <input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente</p>
<p>... sensible a las circunstancias que podrían dictar la referencia de la atención de un niño o una familia al cargo de otras personas (por los sesgos personales; etapa de identidad racial, sexual o de género; influencias sociopolíticas, etcétera)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consciente de sus limitaciones y asimismo no se siente amenazada buscar ayuda de otros profesionales <i>SIN embargo...</i> • Disponible a trabajar con personas racialmente diversas como clientes o colegas 	<p>_____, estoy sensible a las circunstancias que podrían dictar la referencia de la atención de un niño o una familia al cargo de otra persona, y a la vez, me comprometo a trabajar eficazmente con clientes y colegas culturalmente diversos.</p> <p><input type="checkbox"/> Usualmente <input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente</p>
<p>...consciente y acepta responsabilidad para sus propias actitudes, creencias, sentimientos y comportamientos que sean racistas, sexistas, heterosexistas o perjudiciales de otra manera.</p> <ul style="list-style-type: none"> •No niega haberse beneficiado de manera directa o indirecta de los sesgos individuos, institucionales o culturales. •Intenta abordar su propio racismo, sexismo, heterosexismo, etcétera de una manera no defensiva sin culpabilidad •Ha comenzado el proceso de definir una nueva actitud no opresiva ni explotativa. 	<p>_____ trabajo con el fin de llegar a ser consciente y aceptar la responsabilidad para mis propias actitudes, creencias, sentimientos y comportamientos que sean racistas, sexistas, heterosexistas o perjudiciales de otra manera.</p> <p><input type="checkbox"/> Usualmente <input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente</p>

LA COMPETENCIA CULTURAL: EL CONOCIMIENTO

El conocimiento El profesional culturalmente competente...	<input checked="" type="checkbox"/> Marque la respuesta que más le corresponda con respecto al lugar donde se encuentra Ud. con este trabajo
<p>... posea conocimiento e información específicos sobre los grupos particulares con quienes trabajan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Historia, experiencias, valores culturales, estilos de vida y temas particulares 	<p>_____, actuo de una manera intencionada para aprender más sobre los atributos culturales de las normas, valores, creencias, estilos de comunicación y los antecedentes de los niños y colegas racialmente diversos con quienes trabajo.</p> <p><input type="checkbox"/> Usualmente <input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente</p>
<p>...tendrá una buena comprensión del sistema sociopolítico dentro de los Estados Unidos con respecto al tratamiento de grupos marginados en nuestra sociedad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El impacto del racismo, poder y opresión, por ejemplo, hacia la educación, salud, viviendas, el sistema legal, etcétera. • El papel que se desempeña el monoculturalismo etnocéntrico hacia el desarrollo de la identidad y los puntos de vista entre grupos raciales que son minoridades. 	<p>Tengo _____ comprensión de los sistemas sociopolíticos que operan dentro de los Estados Unidos con respecto al tratamiento de los grupos racialmente marginados en el país.</p> <p><input type="checkbox"/> Una fuerte <input type="checkbox"/> alguna <input type="checkbox"/> poca <input type="checkbox"/> nada de</p>
<p>...tendrá conocimiento y una comprensión clara y explícita de las características genéricas de los individuos de diversos antecedentes étnicos, raciales y socioeconómicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores del idioma y de los valores vinculados con el idioma y la cultura • Poder determinar teorías y modelos que podrían ser útiles para trabajar con grupos racialmente diversos • No limita las posibilidades de una persona basada en su raza 	<p>_____, poseo conocimiento y una comprensión de las características genéricas de los niños y colegas con quienes trabajo.</p> <p><input type="checkbox"/> Usualmente <input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente</p>
<p>...tiene conocimiento de las barreras institucionales que previenen que grupos diversos accedan y usen servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lugar de los servicios, transportación • Formalidad o informalidad de la decoración • El idioma usado para publicar los servicios • En dónde se promocionan los servicios • La representación de grupos menos representados en diferentes niveles de la organización • El entorno organizativo • La horas y días de operación • Cómo los servicios pueden ser vistos o percibidos 	<p>_____, tengo conocimiento de las barreras insitucionales que previenen que las familias racialmente diversas accedan y usen los servicios.</p> <p><input type="checkbox"/> Usualmente <input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente</p>

LA COMPETENCIA CULTURAL: HABILIDADES

HABILIDADES	Ejemplos profesionales y/o personales de su vida
<p>El profesional culturalmente competente...</p> <p><i>...tiene que poder generar una amplia variedad de respuestas verbales y no verbales.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Los grupos marginados pueden aprender a solucionar y responder a los problemas de manera diferentes (por ejemplo, al estilo de aprendizaje) que los que provienen de los grupos dominantes. • Mientras más amplia sea la gama de respuestas y técnicas pedagógicas con la que cuenta la educadora, más eficaz será. 	<p>Yo _____ practico generando una amplia variedad de respuestas verbales y no verbales con mis alumnos, familias y colegas diversos.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p><i>...tiene que poder transmitir y recibir mensajes tanto verbales como no verbales correctamente y apropiadamente.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiene que poder comunicar sus pensamientos y sentimientos además de los mensajes recibidos • Considera las señales culturales que se desempeñan en un entorno • Conoce y es hábil con diferentes estilos de comunicación, por ejemplo, utilizar la sutileza y el habla indirecto o la franqueza y confrontación 	<p>Yo _____ practico transmitiendo y recibiendo tanto mensajes verbales como no verbales correctamente y apropiadamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p><i>...puede ejercer una variedad de destrezas para formar relaciones.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistir los eventos especiales • Actividades de alcance • Defensor de pueblo • Visitas comunitarias y al hogar • Actuarse como un agente de cambio 	<p>Yo _____ practico una variedad de destrezas para formar relaciones.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p><i>...Está consciente de su estilo de ayudar, reconoce las limitaciones que posee y puede anticipar dicho impacto hacia las poblaciones culturalmente diversas.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Consulta con los demás . • Participata en actividades de desarrollo profesional culturalmente relevantes. • Puede comunicar su deseo de ayudar. • Evita la ayuda paternalística, por ejemplo, ejerce empatía en vez de simpatía; colabora en vez de imponer 	<p>_____ estoy consciente de mi estilo de ayudar, y reconozco mis limitaciones y anticipo el impacto que éstas ocasionarán hacia mis alumnos, familias y colegas culturalmente diversos.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca</p>
<p><i>...toma riesgos y se equivoca, sabiendo que el nuevo aprendizaje sucede cuando se llega al límite de su competencia.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ve los “errores” como una oportunidad para crecer. • Les anima a los estudiantes y colegas a arriesgarse y aprender de los errores. 	<p>Yo _____ tomo riesgos y estoy dispuesta a equivocarme.</p> <p><input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca</p>

LA COMPETENCIA CULTURAL: ABOGACÍA Y ACCIÓN

Abogacía & Acción	<input checked="" type="checkbox"/> Marque la respuesta que más le corresponda
El profesional culturalmente competente...	
Les educa a los colegas y a los amigos cercanos sobre el racismo y otras formas de opresión	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Plantea cuestionas en el entorno laboral con las personas con poder y con los colegas y el personal	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Realiza cambios en lo que normalmente parece escrito en los tableros de anuncios, paredes, folletos, boletines informativos y otros materiales para que sean inclusivos	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Es una persona que da remisiones a los recursos— les dirige a la gente hacia las personas que podrían servir de ayuda	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Sirve de modelo, así tomando riesgos y cuestionando la estructura de poder dominante.	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Establece grupos de discusión y otras actividades acerca de racismo, por ejemplo, lecturas públicas, películas o ejercicios del tema en la escuela o el entorno laboral	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Se asegura de que se asignan los recursos para mejorar la experiencia de aprendizaje de los alumnos del color.	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Evalúa el entorno del trabajo para asegurarse de que refleje la diversidad del personal y los estudiantes (por ejemplo, asambleas, actividades, decoración, el personal de color)	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Contribuye el tiempo y/o el dinero a las agencias, organizaciones o programas que activamente hacen frente a los problemas de opresión.	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Evalúa sus propias actitudes y comportamientos racistas y el impacto que tienen hacia las familias	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Se pone en desacuerdo abiertamente con los chistes, comentarios o acciones racistas de los demás en su alrededor.	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Toma el tiempo de presentar quejas a los encargados cuando se fija en el racismo en el ámbito comercial, por ejemplo, en tarjetas de saludo, juguetes, comestibles	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Demuestra la voluntad de cambiarse a sí mismo en vez de los demás, con respecto a las normas, valores, comportamientos y actitudes culturales.	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Busca y participa activamente en actividades de desarrollo profesional que tienen en fin de mejorar la concientización, conocimiento y destrezas para trabajar efectivamente transculturalmente.	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Visualiza un mundo libre de sesgos y trabaja así para reestructurar ideas y crear alternativas.	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca

Abogacía & Acción El profesional culturalmente competente..	<input checked="" type="checkbox"/> Marque la respuesta que más le corresponda
Evalúa las pólizas dentro de su organización para ver si cumplen con las necesidades de sus alumnos, personal y clientes diversos.	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Cuestiona las normas de las juntas para asegurar la equidad.	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Revisa la póliza y las prácticas de contratación para incluir la diversidad.	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Revisa la misión y visión de su organización para incluir la diversidad.	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Se asegura de que las herramientas de evaluación y asesoramiento de la organización tomen en consideración los temas del racismo, poder, privilegio y opresión.	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Investiga el currículo en su escuela o aula, pendiente a la relevancia cultural y las calidades anti-sesgos.	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Alinea el currículo dentro de su nivel de grado con el de la escuela y lo analiza contra la enseñanza independiente	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Incluye la representación étnica y socio-económica en la toma de decisiones.	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Se involucra en los diálogos sobre los temas raciales y de la justicia social con los alumnos, familias y colegas.	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
Infunde la relevancia cultural en cada aspecto del desarrollo profesional.	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
<i>Agregue uno Ud.</i>	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca
	<input type="checkbox"/> A menudo <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Raramente <input type="checkbox"/> Nunca

Adaptado de Sue, D.W., & Sue, D (2003). Counseling the culturally diverse: Theory and practice, 4th Ed. New York: John Wiley. (Caprice D. Hollins)

Sección sobre Acción/Abogacía adaptada de Katz, J.H. (1978) White awareness: Handbook for anti-racism training. Oklahoma Press.