

# El papel de la escuela en la migración: buscando buenas prácticas desde las competencias saber ser y saber estar

M<sup>a</sup> Laura Malvar Méndez  
& M<sup>a</sup> Dolores Fernández Tilve

## Resumen

---

Con este trabajo pretendemos contribuir al análisis y estudio de las competencias actitudinales (saber ser y estar) implicadas en el desarrollo de unas buenas prácticas para afrontar la diversidad cultural en el ámbito de la orientación escolar. Teniendo en cuenta que la diversidad supone un gran valor que la escuela ha de saber aprovechar y hacer redundar en sus pilares democráticos, consideramos que es necesario poner especial énfasis en aquellas competencias emocionales que puedan ayudar al orientador escolar al desarrollo de una praxis orientada a fortalecer los valores que impregnan y potencian la cohesión social desde una perspectiva intercultural. Aquí situamos en un lugar privilegiado competencias como: diálogo, respeto, empatía, responsabilidad, tolerancia, gestión de estrés, tolerancia a la frustración, comunicación, negociación, colaboración, etc. que pueden configurar un modelo competencial que genere prácticas interculturales para la construcción de pilares que sustenten la convivencia y el rechazo a la violencia. Construir un modelo competencial intercultural, basado en las competencias saber ser y saber estar, supone un gran desafío pero también una necesidad imperiosa hoy por hoy. Se trataría, por tanto, de establecer propuestas dirigidas a todo el alumnado desde un enfoque cooperativo y participativo, que implique una actitud de apertura a las culturas en aras de una sociedad más dialogante, igualitaria y cooperante.

## Palabras clave:

---

competencia; interculturalidad; migración; actitudinal.

## The role of the school in migration: looking for good practices from the skills to be and know how to be

**Summary:** With this work we pretend to contribute to the analysis and study of the attitudinal competences (know be and be) involved in the development of some good practices to face the cultural diversity in the field of the school guidance. Taking into account that diversity is a great value that the school must know how to take advantage of and make its democratic pillars redundant, we consider that it is necessary to place special emphasis on those emotional competences that can help the school counselor to develop a praxis aimed at strengthening The values that permeate and enhance social cohesion from an intercultural perspective. Here we situate in a privileged place competences such as: dialogue, respect, empathy, responsibility, tolerance, stress management, tolerance to frustration, communication, negotiation, collaboration, etc. Which can configure a competency model that generates intercultural practices for the construction of pillars that support coexistence and rejection of violence. Building an intercultural competency model, based on the skills to be and know how to be, is a great challenge but also an imperative need today. It would therefore be a matter of establishing proposals aimed at all students from a cooperative and participatory approach, which implies an attitude of openness to cultures in the interest of a more dialogic, egalitarian and cooperative society.

**Keywords:** competency; interculturality; migration; attitudinal.

## Le rôle de l'école dans la migration: la recherche de bonnes pratiques à partir des compétences et de savoir comment être

**Résumé:** Dans ce travail, nous contribuons à l'analyse et l'étude des compétences d'attitudes (savoir-être) impliquées dans le développement de bonnes pratiques pour aborder la diversité culturelle dans le domaine de l'orientation scolaire. Étant donné que la diversité est une grande valeur que l'école doit savoir comment tirer profit et faire encaisser à leurs piliers démocratiques, nous considérons qu'il est nécessaire de mettre un accent particulier sur les compétences émotionnelles qui peuvent aider le conseiller scolaire à développer une pratique visant à renforcer les valeurs qui imprègnent et améliorent la cohésion sociale dans une perspective interculturelle. Ici, nous leur donnons une place privilégiée à des compétences telles que: le dialogue, le respect, l'empathie, la responsabilité, la tolérance, la gestion du stress, la tolérance à la frustration, la communication, la négociation, la collaboration, etc. Nous pouvons configurer un modèle de compétences qui génère des pratiques interculturelles pour la construction des fondations pour la coexistence et le rejet de la violence. Construire un modèle basé sur les compétences et savoir à se connaître, c'est un grand défi, mais aussi un besoin urgent aujourd'hui. Il s'agirait, par conséquent, d'établir des propositions visant à tous les élèves une approche coopérative et participative, impliquant une attitude d'ouverture aux cultures pour l'amour d'une société plus égalitaire et coopérative.

**Mots-clés:** compétence; interculturel; migration; attitudinal.

## O papel da escola na migração: à procura de boas práticas a partir das habilidades saber como ser.

**Resumo:** Com este trabalho pretendemos contribuir para a análise e estudo das concorrências actitudinais (saber ser e estar) implicadas no desenvolvimento de umas boas práticas para enfrentar a diversidade cultural no âmbito da orientação escolar. Tendo em conta que a diversidade supõe um grande valor que a escola tem de saber aproveitar e fazer redundar em seus pilares democráticos, consideramos que é necessário pôr especial ênfase naquelas concorrências emocionais que possam ajudar o orientador escolar no desenvolvimento de uma praxis orientada a fortalecer os valores que impregnan e potencian a coesão social desde uma perspectiva intercultural. Aqui situamos num lugar privilegiado competências como: diálogo, respeito, empatia, responsabilidade, tolerância, gestão de estrés, tolerância à frustración, comunicação, negociação, colaboração, etc. que podem configurar um modelo competencial que gere práticas interculturales para a construção de pilares que sustentem a convivência e a rejeição à violência. Construir um modelo competencial intercultural, baseado nas competências saber ser e saber estar, supõe um grande desafio mas também uma necessidade imperiosa hoje por hoje. Seria, portanto, estabelecer propostas dirigidas a todos os alunos desde uma aproximação cooperativa e participativa, que implique uma atitude de abertura às culturas em áreas de uma sociedade mais dialogante, igualitaria e cooperante.

**Palavras chave:** competências, intercultural; migração; actitudinal.

## Introducción

La migración no puede ser considerada como algo aislado a la vida escolar, minimizándola a un hecho ajeno que sucede en las calles y plazas. Por lo contrario, hemos de observarla como un elemento que configura y estructura la realidad educativa. Bajo esta perspectiva se desarrolla el trabajo que presentamos, y que forma parte de un estudio más amplio, con el que buscamos enriquecer el abordaje de la atención a la diversidad, de tal modo que podamos tener una fotografía más completa de las competencias actitudinales (saber ser y estar) implicadas en el desarrollo de unas buenas prácticas para afrontar la diversidad cultural en el ámbito de la orientación escolar.

Sabemos que desde orientación tenemos un mirador que nos ofrece un lugar privilegiado para el análisis y el estudio de las prácticas educativas vinculadas a la migración. Por ello es, se hace necesario construir un modelo competencial intercultural, basado en las competencias saber ser y saber estar, que nos permita poner especial énfasis en aquellas competencias emocionales que puedan ayudar al orientador escolar al desarrollo de una praxis orientada a fortalecer los valores que impregnan y potencian la cohesión social desde una perspectiva intercultural.

A partir del estudio realizado, estamos en disposición de situar en un lugar singular competencias como: diálogo, respeto, empatía, responsabilidad, tolerancia, gestión de estrés, tolerancia a la frustración, comunicación, negociación, colaboración, etc. que pueden configurar un modelo competencial que genere prácticas interculturales para la construcción de pilares que sustenten la convivencia y el rechazo a la violencia. Somos conscientes de que abordar la migración de un modo constructivo en las aulas supone en la actualidad un gran desafío pero también una necesidad imperiosa. Por esta razón dicho planteamiento competencial se ha concebido como un instrumento para la mejora de la gestión de propuestas prácticas en torno a las cuales poder articular las respuestas educativas idóneas a las realidades interculturales presentes. Una respuesta que, naturalmente, requiere el análisis y la reflexión de cada situación específica y la involucración de toda la comunidad educativa.

### 1. La migración desde la educación

Hoy por hoy tenemos que ser conscientes de que el mundo en el que vivimos es cada día más plural y, a la vez, un poco más globalizado, donde, precisamente, las migraciones constituyen un hecho cotidiano. Pocos temas han sido objeto de una discusión general como el modo de responder al pluralismo social, en la medida en que las guerras y el desigual reparto de la riqueza han motivado un aumento extraordinario en los movimientos migratorios (Ibáñez-Martín, Fuentes y Barrio, 2012). Por ende, las escuelas como reflejo de la sociedad son, en la actualidad, un contexto multicultural

que ha de afrontar la diversidad cultural. Es decir, la escuela tiene la obligación de dar la debida respuesta a dicha realidad intercultural.

La escuela tiene el privilegio de enseñar a convivir a quienes forman parte de ella, por lo que supone una gran responsabilidad de la que debemos de ser conscientes todos los que integramos la comunidad educativa. La diversidad supone un gran valor en sí mismo. Un valor que la escuela ha de saber aprovechar y hacer redundar en sus pilares democráticos. En consecuencia, es conveniente que los profesionales de la educación afronten esta situación de un modo reflexivo y responsable, con una sensibilidad especial y con una apertura hacia otras culturas. Pero ante este gran desafío, surgen diversos interrogantes a abordar y que requieren alguna respuesta: ¿Qué tipo de vínculo tiene la escuela con respecto a las migraciones? ¿Estamos preparados para afrontar el desafío de educar para convivir en una cultura global? ¿Cómo atender a las necesidades de quienes provienen de culturas diversas? ¿Desde qué perspectivas es necesario abordar la multiculturalidad? ¿Qué estudios son necesarios para abordar la perspectiva educativa? ¿Cuál es el fin de la educación intercultural? ¿Qué supone incorporar a la educación un carácter intercultural? ¿Qué valores y actitudes favorecen la cohesión social? ¿Qué competencias desenvuelven la educación intercultural? ¿Las Administraciones educativas asumen sus responsabilidades para la adecuada dotación en la respuesta a la diversidad? ¿La escuela está en condiciones de asumir de forma solitaria la multicultulturalidad? ¿Qué se requiere para desarrollar un modelo de educación intercultural? La apertura de estos interrogantes sugiere la necesidad de indagar qué actitudes se visibilizan en nuestra sociedad con respecto a los movimientos migratorios que se suceden a nuestro alrededor. Por lo tanto, es sumamente interesante realizar un análisis y diagnóstico de la situación, señalar las dificultades encontradas y los retos más relevantes para poder alumbrar unas prácticas futuras más ajustadas al panorama intercultural, potenciando las oportunidades y minimizando las barreras con las que se encuentra el alumnado en la escuela. A la vez, pensamos que es importante conocer qué puede ofrecer la educación para el impulso de actitudes y valores idóneos y así favorecer el respeto, la tolerancia y la solidaridad en la sociedad actual que permitan desarrollar un nivel de diálogo y convivencia eficiente para todos y todas.

Resulta enriquecedor realizar una selección de cultura, un currículo escolar, abierto a los conocimientos y experiencias adquiridos por cada uno de los alumnos y alumnas en su vida anterior y paralela a la escuela, de tal manera que contribuya a ver y comprender la realidad desde distintas ópticas, en toda su complejidad. Un currículo escolar que sea consecuente con la evidencia de un mundo globalizado y de un planeta común, presente también en los medios de comunicación social y que utilice la cultura académica para dar más rigor, precisión, funcionalidad y utilidad al conocimiento adquirido (Besalú, 2009).

Consecuentemente, los proyectos educativos y las programaciones de aula han de ser elaboradas desde una perspectiva intercultural, prestando especial atención al

valor de enriquecimiento que supone la diversidad cultural y al aprendizaje de la convivencia, ya que es necesario trabajar en aras de la convivencia, respeto y la tolerancia en los centros educativos y que esto se extrapole a los núcleos de población. El desafío que todos tenemos en el horizonte será educar y convivir adecuadamente en una cultura global (Santos Rego, 2009).

Creemos que una clave pasa por considerar que es necesario desarrollar en la población escolar una conciencia intercultural, a la vez una debida sensibilidad y en combinación con una adecuada destreza social que permita desenvolverse de modo idóneo en los contextos reales, que como decimos están caracterizados por la interculturalidad (Grañeras y Parras, 2008).

## 2. Las competencias saber ser y saber estar: ¿de qué hablamos?

Uno de los retos de la sociedad actual es que los profesionales sean capaces de afrontar las demandas laborales que se les presentan. Por lo que, en primer lugar, creemos necesario subrayar que la competencia tiende a identificar aquello que necesita cualquier persona para ser capaz de dar respuesta a los problemas a los que se enfrentará a lo largo de su vida. Ahora bien, a esto hay que añadir que el concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo (García-Fuentes, Rodríguez y Rodríguez, 2006). Igualmente, implica una mirada a las condiciones del individuo y disposiciones con las que actúa, es decir, al componente actitudinal y valorativo (saber ser) que incide sobre los resultados de la acción.

Se trata, por tanto, de un término amplio, con muchas aristas, que incluye diferentes tipos de cualidades que interactúan entre sí, considerando las competencias como capacidades que se activan para actuar de un modo eficaz en un contexto determinado y que, a la vez, guardan una estrecha relación con la posibilidad de poner en acción un repertorio de condicionamientos que hacen que nos desenvolvamos en una situación determinada de forma eficiente (Perrenoud, 2004; Velaz de Medrano, 2008; Echevarría, 2007; Prieto, 2002). Aluden, en definitiva, a las habilidades, conocimientos, actitudes, capacidades y valores que nos van a permitir afrontar una situación determinada en un contexto concreto.

Consideramos que posiblemente un profesional emocionalmente inteligente sea aquel capaz de percibir, comprender, regular y aplicar adecuadamente sus emociones y las de los demás, minimizando el efecto negativo de unas y potenciando los resultados positivos de otras (Barrutia, 2009). Ya que, en este sentido, somos conscientes de que nuestra sociedad requiere, cada vez más, de profesionales equipados con una

amplia variedad de competencias, entre las que se destacan las que no se circunscriben exclusivamente al contenido técnico de sus trabajos, sino que se refieren, sobre todo, a la forma de trabajar, a la actitud hacia el trabajo y hacia los demás, a la adaptación constante al cambio, y como no, a la calidad de las relaciones (Repetto, 2009).

A decir verdad, los seres humanos estamos predispuestos de forma innata a buscar vínculos afectivos, situación que se manifiesta a lo largo de toda la vida. Somos seres sociales, cuestión que se refleja en todos los ámbitos, incluidos el laboral. Por ello, tendemos a necesitar la proximidad y el afecto (Grañeras y Parras, 2008). ¿Cómo nos preparamos para procurar la proximidad y cercanía en el ámbito laboral? La vida en sociedad y la colaboración entre los individuos es fundamental para la supervivencia. Pero, también es imprescindible resaltar que estas acciones de relación, interacción, comunicación, vínculo, etc. no están, a su vez, exentas de ser una fuente importante de frustraciones y conflictos para los que en muchos casos no estamos ni formados ni preparados.

¿Necesitamos un desarrollo de capacidades que nos permitan estar cada vez más diestros en relación con los pensamientos, emociones, lenguaje, sentimientos y relaciones con los demás y que favorezcan la participación en la sociedad? Está claro que sí, por este motivo, la OMS (1993, p. 1) define las habilidades de vida como “habilidades que dan lugar a un comportamiento adaptativo y positivo, que permite a los individuos afrontar efectivamente los desafíos y demandas de la vida diaria”. La vida en sociedad, las relaciones entre las personas nos hacen considerar que es necesario estar capacitados para poder desarrollar una inserción social adecuada.

Las competencias saber ser y saber estar, incluyen el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales que buscan, en suma, contribuir a un mayor bienestar personal y social (Pérez y Ribera, 2009). Desde esta perspectiva, las competencias “ser y estar” pueden brindar la oportunidad de afrontar con eficacia las demandas que día a día se presentan en el ejercicio de las prácticas de inclusión intercultural.

Goleman (1998) apunta, en esta línea, que las competencias saber ser y saber estar que considera básicas están vinculadas con: el autoconocimiento, es decir con la capacidad para reconocer y comprender los propios estados emocionales, sentimientos, rasgos, así como su efecto en las demás personas; el autocontrol, la capacidad para controlar y redireccionar impulsos y estados emocionales, unido a la capacidad para suspender juicios y pensar antes de actuar; la empatía, las habilidades para sentir y palpar las necesidades de otros y de la propia organización, unida a la apertura para servir y cubrir las inquietudes de quienes le rodean; la interrelación con los otros, que engloba el dominio de estrategias y formas de relacionarse afectiva y efectivamente con las demás personas, creando redes de relaciones, construyendo climas agradables, abiertos y efectivos en sus conversaciones.

Así mismo, es necesario, señalar la aportación que realiza Bisquerra y Pérez (2007) al establecer las claves del manejo de las emociones:

1. Toma de conciencia de los sentimientos: capacidad para percibir con precisión los propios sentimientos y etiquetarlos.
2. Manejo de los sentimientos: capacidad para regular los propios sentimientos.
3. Tener en cuenta la perspectiva: capacidad para percibir con precisión el punto de vista de los demás.
4. Análisis de normas sociales: capacidad para evaluar críticamente los mensajes sociales, culturales y de los mass media, relativos a normas sociales y comportamientos personales.
5. Sentido constructivo del yo: sentirse optimista y potente al afrontar los retos diarios.
6. Responsabilidad: intención de implicarse en comportamientos seguros, saludables y éticos.
7. Cuidado: intención de ser bueno, justo, caritativo y compasivo.
8. Respeto por los demás: intención de aceptar y apreciar las diferencias individuales y grupales y valorar los derechos de todas las personas.
9. Identificación de problemas: capacidad para identificar situaciones que requieren una solución o decisión y evaluar riesgos, barreras y recursos.
10. Fijar objetivos adaptativos: capacidad para fijar metas positivas y realistas.
11. Solución de problemas: capacidad para desarrollar soluciones positivas e informadas a los problemas.
12. Comunicación receptiva: capacidad para atender a los demás, tanto en la comunicación verbal como no verbal para recibir los mensajes con precisión.
13. Comunicación expresiva: capacidad para iniciar y mantener conversaciones, expresar los propios pensamientos y sentimientos con claridad, tanto en comunicación verbal como no verbal y demostrar a los demás que han sido bien comprendidos.
14. Cooperación: capacidad para aguardar turno y compartir en situaciones diádicas y de grupo.
15. Negociación: capacidad para resolver conflictos en paz, considerando la perspectiva y los sentimientos de los demás.
16. Negativa: capacidad para decir “no” claramente y mantenerlo para evitar situaciones en las cuales uno puede verse presionado y demorar la respuesta bajo presión, hasta sentirse adecuadamente preparado.
17. Buscar ayuda: capacidad para identificar la necesidad de apoyo y asistencia y acceder a los recursos disponibles apropiados.

Bisquerra (2000), por su parte, nos ofrece un modelo que delimita con mucha claridad las dimensiones de las competencias saber ser y saber estar y que presentamos a continuación (véase cuadro 1).

**Cuadro 1: Competencias emocionales**

<p>1. Tener claras las emociones</p>	<p>1.1. Percibir con precisión los propios sentimientos y emociones; identificarlos y etiquetarlos.                  1.2. Dar nombre a las propias emociones.                  1.3. Comprensión de las emociones de los demás.</p>
<p>2. Manejo de las emociones de forma apropiada</p>	<p>2.1. Tomar conciencia de los estados emocionales que inciden en el comportamiento.                  2.2. Expresión de las emociones de forma apropiada.                  2.3. Autocontrol de la impulsividad y tolerancia a la frustración para prevenir estados emocionales.                  2.4. Habilidad para afrontar emociones negativas mediante la utilización de estrategias de auto-regulación.                  2.5. Capacidad para experimentar de forma voluntaria y consciente emociones positivas (alegría, amor, humor, etc.).</p>
<p>3. Autogestión personal</p>	<p>3.1. Autoestima: tener una imagen positiva de sí mismo; estar satisfecho de sí mismo.                  3.2. Capacidad de implicarse emocionalmente en actividades diversas de la vida personal, social, profesional, de tiempo libre, etc.                  3.3. Capacidad para automotivarse y tener una actitud positiva ante la vida. Sentido constructivo del yo (self) y de la sociedad; sentirse optimista y potente (empowered) al afrontar los retos diarios; intención de ser bueno, justo, caritativo y compasivo.                  3.4. Responsabilidad: intención de implicarse en comportamientos seguros, saludables y éticos. Asumir la responsabilidad en la toma de decisiones.                  3.5. Capacidad para evaluar críticamente los mensajes sociales, culturales y de los mass media, relativos a normas sociales y comportamientos personales.                  3.6. Buscar ayuda y recursos: capacidad para identificar la necesidad de apoyo y asistencia y saber acceder a los recursos disponibles apropiados.                  3.7. Auto-eficacia emocional: capacidad de auto-eficacia emocional: el individuo se ve a sí mismo que se siente como se quiere sentir.</p>
<p>4. Capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas</p>	<p>4.1. Dominar las habilidades sociales básicas: escuchar, saludar, despedirse, dar las gracias, pedir un favor, pedir disculpas,..                  4.2. Respeto por los demás: intención de aceptar y apreciar las diferencias individuales y grupales y valorar los derechos de todos.                  4.3. Comunicación receptiva: capacidad para atender a los demás tanto en la comunicación verbal como no.                  4.4. Comunicación expresiva: capacidad para iniciar y mantener conversaciones, expresar los propios pensamientos y sentimientos con claridad, tanto en comunicación verbal como no verbal.                  4.5. Compartir emociones: conciencia de que la estructura y naturaleza de las relaciones vienen en parte definidas por: a) el grado de inmediatez emocional o sinceridad expresiva; y b) el grado de reciprocidad o simetría en la relación.                  4.6. Comportamiento pro-social y cooperación: capacidad para aguardar turno; compartir en situaciones diádicas y de grupo.                  4.7. Asertividad.</p>
<p>5. Habilidades de vida y bienestar</p>	<p>5.1. Identificación de problemas.                  5.2. Fijar objetivos adaptativos: capacidad para fijar objetivos positivos y realistas.                  5.3. Solución de conflictos: capacidad para afrontar conflictos sociales y problemas interpersonales.                  5.4. Negociación: capacidad para resolver conflictos en paz, considerando la perspectiva y los sentimientos de los demás.                  5.5. Bienestar subjetivo.                  5.6. Fluir: Capacidad para generar experiencias óptimas en la vida profesional, personal y social.</p>

Fuente: Tomado de Bisquerra (2000).

Por otra parte, las aportaciones de Goleman (1998), resultan sumamente clarificadoras, ya que ayudan a desglosar las competencias saber y saber estar, que como podemos observar no es tarea fácil (véase cuadro 2).

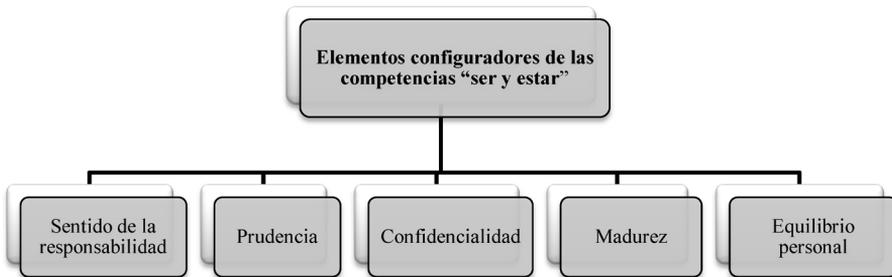
Cuadro 2: Las competencias actitudinales según Goleman

Competencias personales	Conciencia de uno mismo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conciencia emocional: reconocer las propias emociones y sus efectos.</li> <li>- Valoración adecuada de uno mismo: conocer las propias fortalezas y debilidades.</li> <li>- Confianza en uno mismo: seguridad en la valoración que hacemos de nosotros mismos y sobre nuestras capacidades.</li> </ul>
	Autoregulación, control de nuestros estados, impulsos y recursos internos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autocontrol: capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos.</li> <li>- Confiabilidad: fidelidad al criterio de sinceridad e integridad.</li> <li>- Integridad: asumir la responsabilidad de nuestra actuación personal.</li> <li>- Adaptabilidad: flexibilidad para afrontar los cambios.</li> <li>- Innovación: sentirse cómodo y abierto ante las nuevas ideas, enfoques e información.</li> </ul>
	Motivación, las tendencias emocionales que guían o facilitan el logro de nuestros objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación de logro: esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.</li> <li>- Compromiso: secundar los objetivos de un grupo u organización.</li> <li>- Iniciativa: prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.</li> <li>- Optimismo: persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos.</li> </ul>
Competencias sociales	Empatía, conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones ajenas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprensión de los demás: tener capacidad para captar los sentimientos y puntos de vista de otras personas e interesarnos activamente por las cosas que le preocupan.</li> <li>- Orientación hacia el servicio: anticiparse, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes.</li> <li>- Aprovechamiento de la diversidad: aprovechar las oportunidades que nos brindan diferentes tipos de personas.</li> <li>- Conciencia política: capacidad de darse cuenta de las corrientes emocionales y de las relaciones de poder subyacentes en un grupo.</li> </ul>
	Habilidades sociales, capacidad para inducir respuestas deseables en los demás	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Influencia: utilizar tácticas de persuasión eficaces.</li> <li>- Comunicación: emitir mensajes claros y convincentes.</li> <li>- Liderazgo: inspirar y dirigir a grupos de personas.</li> <li>- Canalización del cambio: iniciar o dirigir los cambios.</li> <li>- Resolución de conflictos: capacidad de negociar y resolver conflictos.</li> <li>- Colaboración y cooperación: ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común.</li> </ul>
	Habilidades de equipo: ser capaces de crear sinergia grupal en la consecución de metas colectivas.	

Fuente: Tomado de Goleman (1998).

¿Cuáles son los elementos básicos de las competencias saber ser y saber estar? Para dar respuesta a este gran interrogante creemos que la figura 1 que adjuntamos puede ser sumamente esclarecedora.

Figura 1: Elementos configuradores de las competencias “ser” y “estar”



Fuente: Elaboración propia.

### 3. Un posible modelo competencial de corte actitudinal para unas buenas prácticas sobre migración

De forma general, los profesionales que actualmente trabajan en los centros educativos asumen que no han sido debidamente formados para abordar las cuestiones relacionadas con la diversidad cultural. Por lo tanto, es una responsabilidad colectiva indagar sobre aquellas prácticas que ayuden a afrontar esta situación para asumir este reto socioeducativo que se presenta de un modo inmediato.

En esta dirección, estimamos que tratar de concretar las competencias más relevantes en torno a esta temática puede proporcionarnos un marco desde el que pueden nutrirse posibles concreciones de mejora en el abordaje de la atención intercultural, que poco a poco nos sitúen en el horizonte de una sociedad multicultural más justa e igualitaria.

Aportar claridad al modelo de competencias “ser y estar” requeridas para la afrontar la migración no es tarea fácil. Estamos ante un modelo que requiere de la implicación no sólo de la escuela, sino de la familia, de las Administraciones locales, las empresas y las instituciones de los territorios. El modelo que presentamos tiene como propósito proporcionar una orientación inclusiva de los procesos escolares y se elabora a partir del análisis de diferentes propuestas (González y Wagenaar, 2003; AIOSP, 2003; OCDE, 2005; Hacney, 1990; Fernández Galvez, 2005; Goleman, 1995; Eveverría, 2007; Poblete, 2008; Spencer, 1993; Bisquerra, 2000; Teixidó, 2007) (véase cuadro 3).

Cuadro 3: Modelo competencial “ser y estar”

FACTOR	Nº DE ÍTEMS	COMPETENCIAS	DENOMINACIÓN
1	6	Capacidad crítica general Capacidad de autocrítica Capacidad analítica Reflexión Introspección Autoconocimiento	AUTOCONOCIMIENTO
2	4	Confiabilidad Integridad Compromiso Sensatez	INTEGRIDAD Y VALORES HUMANOS
3	4	Comportamiento ético Discreción Confidencialidad Responsabilidad profesional	ÉTICA
4	8	Apreciación diversidad Tolerancia Capacidad escucha Respeto Consenso Atender diversidad Ayuda Diálogo	TOLERANCIA
5	3	Comunicación Empatía Asertividad	COMUNICATIVO Y RELACIONES PERSONALES
6	3	Socialización Coordinación Compromiso social	SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO

Fuente: Elaboración propia.

Como podemos observar, se trata de un modelo configurado por 6 factores competenciales, estrechamente relacionados entre sí y que sirven para sintetizar los aspectos básicos que configuran el trabajo en educación intercultural. Bajo estos 6 factores se acobijan competencias tales como:

- Capacidad de crítica, que consiste en la capacidad para cuestionar la realidad.
- Capacidad de autocrítica, que estriba en la capacidad para autoevaluarse y ser sincero con uno mismo.

- Capacidad analítica, que reside en la capacidad para procesar la información y generar ideas que permitan alcanzar problemas complejos.
- Reflexión, que sugiere considerar las cosas de forma detenida.
- Introspección, que versa sobre la capacidad de reflexión sobre la vida interior de la persona.
- Autoconocimiento, que supone ser consciente de las propias capacidades y limitaciones.
- Confiabilidad, que consiste en la capacidad para generar confianza.
- Integridad, como la capacidad para actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante.
- Compromiso, ligado con la capacidad para contraer obligaciones y tratar de cumplirlas.
- Sensatez, vinculada a mostrar buen juicio en los actos y decisiones.
- Comportamiento ético, entendido como las creencias que se aplican para hacer frente a situaciones que involucran juicios morales y de valores.
- Discreción, en relación con la sensatez para hacer un juicio y tacto para hablar y obrar.
- Confidencialidad, que estriba en que hace o dice con seguridad de no decirlo a otras personas.
- Responsabilidad profesional, que reside en actuar con el conocimiento de los diferentes deberes y obligaciones legales y éticas, asegurando los derechos de los orientados.
- Apreciación de la diversidad, vinculada con la capacidad para valorar las diferentes capacidades, intereses, motivaciones, contexto social y cultural de los orientados. Sensibilidad social e intercultural.
- Tolerancia, en relación al respeto a otras ideas o concepciones.
- Capacidad escucha, entendida como escucha activa.
- Respeto, en relación a la consideración que todos tenemos valor por sí mismos.
- Consenso, entendido como tratar de adoptar decisiones de común acuerdo entre las partes.
- Atender a la diversidad, ligada a la capacidad para atender a las diferencias de capacidades, motivaciones, intereses o contexto sociocultural.
- Ayuda, en relación a la posibilidad de facilitar el acceso a una cuestión.
- Diálogo, que señala el intercambio de ideas entre varias personas.
- Comunicación, vinculada a expresar claramente la información.
- Empatía, que señala la capacidad para ponerse en el lugar del otro.
- Asertividad, ligada a la expresión de los sentimientos y pensamientos sin molestar ni herir al otro.
- Socialización, ligada a la capacidad para integrarse con los iguales.

- Coordinación, entendida como la gestión para combinar personas y recursos para una acción común.

- Compromiso social, en relación con el ejercicio de una influencia positiva a fin de crear conciencia social en la orientación.

Este modelo competencial nos va a permitir diseñar e implementar acciones formativas, tanto en el ámbito de la formación inicial como continua, sobre las competencias interculturales, ya que para poder implementar dichas competencias en el alumnado se hace necesario que primero sean adquiridas por los propios docentes. Por lo tanto, este tipo de formación competencial debería formar parte del currículo de la formación inicial y continua de los profesionales de la educación. Sus características específicas, como señala Leiva (2011), estarían vinculadas con:

- La promoción de actitudes democráticas, solidarias y respetuosas.
- El reflejo de la diversidad cultural, lingüística y étnica existente en la comunidad educativa.
- Presentación del currículo desde diferentes perspectivas culturales.
- Búsqueda de la gestión positiva de los conflictos interculturales y de la convivencia.
- El impulso de la participación activa de las familias.
- La necesidad del apoyo de los agentes sociales.
- Formación de los docentes en estrategias educativas interculturales.
- Formación de los docentes en competencias socioemocionales.
- Se trata, en definitiva, de establecer propuestas dirigidas a todo el alumnado desde un enfoque cooperativo y participativo de los procesos de enseñanza-aprendizaje, que implique una actitud de apertura a las culturas y una visión crítica hacia los prejuicios propios en aras de una sociedad más dialogante, igualitaria y cooperante.

## Referencias Bibliográficas

Asociación Internacional de Orientación Educativa y Profesional (2003). *Competencias internacionales para los orientadores educativos y profesionales*. Asamblea General, Berna. [Disponible en <http://www.iaevg.org/crc/files/Competencias-spanishDru.doc>, consultado el 24/06/2014].

Barrutia, A. (2009). *Inteligencia emocional en la familia*. España: Toro Mítico.

Belasú, X. (2009). Prólogo. En J.A. García Fernández & C. Goenechea Permisán (Coords.). *Educación Intercultural. Análisis de la situación y propuestas de mejora* (pp. 15-19). Bizkaia: Wolters Kluwer.

Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: Praxis.

Echeverría, B. (2007). Perfil competencial de los orientadores. "Saber" y "Sabor". En M. Álvarez & R. Bisquerra (Coords.). *Manual de orientación y tutoría* (pp. 1-17). Barcelona: Praxis.

Fernández Gálvez, J. D. (2005). *La orientación educativa: Claves de éxito profesional. Buscando la magia del mago sin magia*. Granada: Grupo Editorial Universitario.

- García-Fuentes, C.D.; Rodríguez, O. & Rodríguez S. (2006). Características competenciales del psicopedagogo: una aproximación desde la comunidad autónoma gallega. *REOP*, 17(1), 99-116.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Barcelona: Editorial kairós.
- Goleman, D. (1998). *La práctica de la Inteligencia Emocional*. Barcelona: Editorial kairós.
- González Ferreras, J. & Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Final Report. Phase One*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Grañeras, M. & Parras A. (2008). *Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Madrid: CIDE.
- Hacney, H. (1990). *Changing context for Counselor preparation a 1990s*. Alejandria: ACCES-AACD.
- Ibáñez-Martín, J.A.; Fuentes, J.L. & Barrio, J.M<sup>º</sup>. (2012). Competencias sociales e inmigración desde una perspectiva intercultural. *Educación XXI*, 15(2), 41-72.
- Leiva Olivencia, J.J. (2011). La educación intercultural: un compromiso educativo para construir una escuela sin exclusiones. *Revista Iberoamericana de Educación*, 56 (1), 1-14.
- OCDE. (2005a). *Definition and Selection of competencies. Executive Summar.* . [Disponible en <https://www.pisa.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf>, consultado el 24/06/2014].
- Organización Mundial de la Salud (1993). *Life Skills Education for Children and Adolescents in Schools*. Ginebra: Programme on Mental Health.
- Pérez Escoda, N. & Ribera, A. (2009). Las competencias emocionales en los procesos de inserción laboral. *REOP*, 20, 251-256.
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.
- Poblete, M. (2008). *Proyecto de innovación pedagógica en la U*. [Disponible en <http://paginaspersonales.deusto.es/mpoblete2/orientacióndepersonal/%5Ccompetenciasorient.htm>, consultado el 24/06/2014].
- Prieto, L. (2002). El análisis de las creencias de autoeficacia: Un avance hacia el desarrollo profesional docente. *Miscelania Comillas*, 60, 591-612.
- Repetto, E. (Dir.) (2009). *Formación en competencias socioemocionales. Libro del alumno*. Madrid: La Muralla.
- Santos Rego, M.A. (2009). Migraciones, sostenibilidad y educación. *Revista de Educación*, Número extraordinario, 123-145.
- Velaz de Medrano, C. (2008). Competencias del profesor-mentor para el acompañamiento al profesorado principiante. *Profesorado. Revista del Currículum y Formación del Profesorado*, 13 (1), 210-229.
- Teixidó, J. (2007). *Competencia para el ejercicio de la dirección escolar. XVIII Jornadas Estatales del Fórum Europeo de Administradores de la Educación*. [Disponible en [http://joanteixido.org/doc/comp\\_direct/Jornadas\\_Toledo.pdf](http://joanteixido.org/doc/comp_direct/Jornadas_Toledo.pdf), consultado el 24/05/2014].

**M<sup>a</sup> Laura Malvar Méndez**

Jefa del Departamento de Orientación  
IES Xunqueira II,  
Email: malvar@edu.xunta.es

**M<sup>a</sup> Dolores Fernández Tilve**

Departamento de Pedagogía y Didáctica  
de la USC. Su actividad docente y de investigación  
está estrechamente ligada al campo de la formación  
y el desarrollo profesional del profesorado.

**Correspondência:**

M<sup>a</sup> Dolores Fernández Tilve  
Universidad de Santiago de Compostela (USC), Facultad de Ciencias de la  
Educación, Campus Vida, S/N, 15782 Santiago de Compostela, A Coruña,  
España.

Data de submissão: Janeiro 2016

Data de avaliação: Março 2016

Data de publicação: Setembro 2017