



**DEPARTAMENT DE MÈTODES D'INVESTIGACIÓ
I DIAGNÒSTIC EN EDUCACIÓ**

FACULTAT DE PEDAGOGIA

TESIS DOCTORAL

**DESARROLLO DE LA COMPETENCIA
INTERCULTURAL EN ALUMNADO
UNIVERSITARIO: UNA PROPUESTA
FORMATIVA PARA LA GESTION EN
EMPRESAS MULTICULTURALES**

FRANCISCO JAVIER DE SANTOS VELASCO

Barcelona, 2004

**DEPARTAMENT DE METODOS DE INVESTIGACIO
I DIAGNOSTIC EN EDUCACIO**

**FACULTAT DE PEDAGOGIA
UNIVERSITAT DE BARCELONA**

**Programa de doctorado : Calidad educativa en un
mundo plural
Bienio 2000 – 2002**

TESIS DOCTORAL

**Desarrollo de la competencia intercultural en
alumnado universitario: una propuesta formativa
para la gestión en empresas multiculturales**

**Para optar al grado de Doctor por la Universidad
de Barcelona**

**Presentada por :
Francisco Javier de Santos Velasco**

**Dirigida por:
Dra. Margarita Bartolomé Pina
Dra. Flor Cabrera Rodríguez**

Barcelona, 2004

**A mis directoras, por su acertada
y oportuna guía**

**Al profesorado y alumnado de la
Universitat Pompeu Fabra, sin cuya valiosa
colaboración no hubiera sido posible
la realización de gran parte del estudio**

**A Pep, por su invaluable compañía
y apoyo durante el proceso**

INDICES

Indice de contenidos.....	A
Indice de cuadros.....	J
Indice de tablas.....	P
Indice de figuras.....	R
Indice de gráficos.....	U
Indice de anexos.....	V

INDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCION.....	I
CAPITULO 1: SOCIEDADES MULTICULTURALES Y FENÓMENO MIGRATORIO: RETOS EDUCATIVOS.....	1
Introducción al capítulo.....	2
1.1. La diversidad cultural en la era de la globalización.....	2
1.2. Multiculturalidad e interculturalidad: conceptos polisémicos.....	6
1.3. El fenómeno migratorio a escala global.....	10
1.3.1. Características de la migración a nivel mundial.....	11
1.3.2. Evolución de las migraciones en el último siglo.....	15
1.4. La migración en Europa: de región de emigrantes a región de acogida.....	16
1.5. La inmigración en España y Cataluña.....	23
1.6. Retos educativos en las sociedades multiculturales y posibles respuestas.....	35
A modo de síntesis del capítulo.....	45

CAPITULO 2: PERSPECTIVAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL SIGLO XXI: HACIA UNA EDUCACIÓN INTERNACIONAL E INTERCULTURAL.....	47
Introducción al capítulo.....	48
2.1. Tendencias de la educación superior en las últimas décadas del siglo XX	48
2.1.1. Aumento rápido y constante de las matrículas y del personal docente: de la cantidad a la calidad.....	49
2.1.2. Diversificación de la demanda.....	57
2.1.3. Diversificación de la oferta.....	58
2.1.4. Internacionalización de la educación superior.....	63
2.1.5. Elevados índices de gasto e incremento de los costes.....	68
2.2. Retos de la educación superior al inicio del siglo XXI.....	69
2.2.1. Administración de enormes “megasistemas” de enseñanza superior: la búsqueda y mantenimiento de la calidad.....	70
2.2.2. La calidad del profesorado.....	73
2.2.3. Igualdad de condiciones de acceso a los estudios / no discriminación por género / etnia o nacionalidad.....	75
2.2.4. Mayor flexibilidad que permita tomar en cuenta la diversidad de públicos y de demandas.....	75
2.2.5. Pertinencia de la educación superior.....	76
2.2.6. Fortalecer la relación Universidad – mercado laboral.....	84
2.2.7. Educación para la comprensión y el respeto de la diversidad cultural, así como para el desarrollo de habilidades interculturales.....	85
2.2.8. Creación de contextos institucionales favorables a la diversidad y a la inclusión.....	89
2.2.9. Aprovechamiento de las ventajas y el potencial de las nuevas tecnologías en la enseñanza y la investigación.....	90
2.2.10. Continuar y profundizar la internacionalización de la Universidad.....	91
2.2.11. Diversificación de las fuentes de financiamiento.....	95
A modo de síntesis del capítulo.....	98

CAPITULO 3: LA FORMACIÓN DE LOS FUTUROS PROFESIONALES PARA CONTEXTOS LABORALES MULTICULTURALES.....	101
Introducción al capítulo.....	102
3.1. La competencia de acción profesional: un enfoque holístico.....	102
3.2. El constructo de la competencia intercultural y sus dimensiones.....	106
3.3. Importancia de la competencia intercultural en los ámbitos laboral y educativo...	113
3.4. Proceso de desarrollo de la competencia.....	115
3.5. Oferta formativa para el desarrollo de la competencia intercultural.....	117
3.5.1. Formación intercultural: modelos, objetivos y dimensiones.....	122
A modo de síntesis del capítulo.....	143
CAPITULO 4: LA COMPETENCIA INTERCULTURAL, UNA DE LAS COMPETENCIAS CLAVE PARA LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS DEL SIGLO XXI.....	149
Introducción al capítulo.....	150
4.1. La diversidad cultural en el mercado laboral mundial y el reto de su gestión para las organizaciones del siglo XXI.....	152
4.2. La diversidad cultural en el mercado laboral del Estado Español.....	162
4.2.1. Empresas extranjeras en España.....	162
4.2.2. Personas extranjeras en el mercado laboral español.....	164
4.3. Hacia una conceptualización de la empresa intercultural para la integración de la diversidad.....	166
4.4. Competencias para la gestión de las organizaciones en el siglo XXI.....	168
4.4.1. El modelo genérico de Spencer (1993).....	168
4.4.2. Más allá del modelo de Spencer: creciente importancia de las competencias interculturales	179
4.4.3. La importancia de la competencia intercultural como parte del perfil de competencias para la gestión de las organizaciones en el siglo XXI.....	181
4.4.4. Contenido y enfoque de la competencia intercultural para la gestión.....	182
4.5. Las dimensiones culturales en la empresa multicultural y la gestión de recursos humanos.....	192

4.5.1. Suspuestos culturales básicos y dimensiones clave de la cultura aplicadas a la empresa.....	193
4.5.2. Interpretando los patrones culturales.....	205
4.5.3. La gestión de recursos humanos y las dimensiones culturales en la empresa.....	207
A modo de síntesis del capítulo.....	211

CAPITULO 5: EL PROBLEMA A INVESTIGAR: UNA APROXIMACION EMPIRICA AL TEMA DE LA GESTION EN ENTORNOS MULTICULTURALES.....215

Introducción al capítulo.....	216
5.1. Definición del problema.....	218
5.1.1. Proceso de maduración del problema a investigar.....	218
5.1.2. Planteamiento del problema de la tesis y su importancia.....	222
5.2. Una aproximación empírica al tema de la gestión en entornos multiculturales.....	224
5.2.1. Objetivos del estudio.....	224
5.2.2. Diseño metodológico del estudio.....	226
5.3. Resultados de acuerdo con las preguntas de investigación.....	234
5.4. Resultados de la aplicación y validación de la escala “Sensibilidad Intercultural”.....	246
5.4.1. Sensibilidad intercultural del alumnado universitario.....	246
5.4.2. Experiencia internacional y/o multicultural del alumnado universitario.....	247
5.4.3. Comparación de la sensibilidad intercultural con la experiencia ante lo internacional y/o multicultural.....	248
5.4.4. Resultados del análisis de las características técnicas de la escala.....	249
5.5. Conclusiones de esta aproximación empírica.....	254

CAPITULO 6: PLAN DE LA INVESTIGACION DESARROLLADA.....261

Introducción al capítulo.....	262
6.1. Objetivos de la investigación.....	263
6.2. Metodología de investigación.....	265
6.2.1. Análisis de necesidades de formación.....	265
6.2.2. Evaluación de programas formativos o investigación evaluativa.....	271
6.3. Diseño de la investigación.....	279

6.4. Estrategias de recogida de información de la fase diagnóstico	287
6.5. Estrategias de recogida de información de la fase validación de la propuesta formativa.....	292
6.6. Análisis de la información de la fase diagnóstico.....	294
6.7. Análisis de la información recogida en el seminario – taller.....	297
6.8. Temporalización de la investigación.....	298
6.9. Criterios de rigor científico.....	300
A modo de síntesis del capítulo.....	303

**CAPITULO 7. LA APORTACION DE LOS ORGANISMOS OFICIALES AL
ANALISIS DE NECESIDADES Y ESTRATEGIAS.....305**

Introducción al capítulo.....	306
7.1. La perspectiva de los organismos globales.....	308
7.1.1. Competencias transversales requeridas para el siglo XXI.....	309
7.1.2. Posibles estrategias para responder a las competencias transversales requeridas.....	310
7.2. La perspectiva de los organismos del ámbito europeo.....	311
7.2.1. Competencias transversales para el siglo XXI, según los organismos europeos.....	312
7.2.2. Estrategias para responder a las competencias transversales, según los organismos europeos.....	312
7.3. La perspectiva del Estado Español.....	316
7.3.1. Competencias transversales requeridas para el siglo XXI y posibles estrategias, según los organismos oficiales del Estado Español.....	316
7.4. La perspectiva de la Comunidad Autónoma de Cataluña.....	317
7.4.1. Competencias transversales requeridas para el siglo XXI y posibles estrategias, en el ámbito de Cataluña.....	317
7.5. Competencias transversales normativas, según los organismos globales y europeos.....	318
7.6. Estrategias posibles desde la perspectiva de los organismos globales y europeos.....	323
A modo de síntesis del capítulo.....	324

CAPITULO 8. LA INTERCULTURALIDAD EN LAS CARRERAS DE GESTION: APORTES DESDE LA CURRICULA Y EL PROFESORADO.....	327
Introducción al capítulo.....	328
8.1. La curricula universitaria actual de los estudios de gestión empresarial.....	329
8.1.1. Muestra y objetivos.....	329
8.1.2. Actividades realizadas.....	330
8.1.3. Resultados obtenidos.....	330
8.2. Actividades realizadas con el profesorado.....	335
8.2.1. Muestra y objetivos.....	335
8.2.2. Recogida de información.....	336
8.2.3. Proceso de análisis de datos.....	337
8.2.4. Resultados obtenidos.....	339
La situación actual de la carrera de ADE de la UPF y su contexto.....	340
8.2.4.1. Perfil ADE actual.....	340
8.2.4.2. Estrategias actuales.....	342
8.2.4.3. La multiculturalidad en la UPF.....	344
8.2.4.4. La multiculturalidad en la sociedad (situación actual).....	348
La situación futuro deseado de la carrera de ADE de la UPF y su contexto...349	
8.2.4.5. La multiculturalidad en la sociedad y la UPF (situación deseada).....	349
8.2.4.6. Perfil ADE deseado.....	351
8.2.4.7. Estrategias deseadas.....	353
8.2.4.8. Necesidades formativas del alumnado universitario de la UPF.....	358
8.2.4.9. Necesidades formativas del profesorado universitario de la UPF.....	363
8.2.4.10. Estrategias viables en la UPF.....	366
A modo de síntesis del capítulo.....	370

CAPITULO 9. LAS NECESIDADES SENTIDAS Y EL GRADO DE EXPOSICION A LO MULTICULTURAL DEL ALUMNADO UNIVERSITARIO.....	383
Introducción al capítulo.....	384
9.1. Necesidades formativas sentidas por el alumnado universitario y estrategias para dar respuesta a dichas necesidades.....	385
9.1.1. Muestras y objetivos.....	385
9.1.2. Recogida de información.....	386
9.1.3. Proceso de análisis de datos.....	387
9.1.4. Resultados obtenidos en cuanto a las necesidades formativas sentidas por el alumnado universitario.....	389
9.1.5. Resultados obtenidos en cuanto a las estrategias propuestas para el alumnado universitario.....	396
9.2. Sensibilidad intercultural del alumnado universitario y perfil de experiencia en ámbitos internacionales y/o multiculturales.....	404
9.2.1. Muestras y objetivos.....	404
9.2.2. Recogida de información.....	405
9.2.3. Proceso de análisis de datos.....	406
9.2.4. Resultados obtenidos.....	407
9.2.4.1. Caracterización de las muestras estudiadas.....	407
9.2.4.2. Sensibilidad intercultural del alumnado universitario.....	413
9.2.4.3. ¿existe diferencia en la sensibilidad intercultural entre los grupos estudiados?.....	417
9.2.4.4. La sensibilidad intercultural vs. las variables de contexto.....	418
9.2.4.5. Experiencia del alumnado universitario ante lo internacional y/o multicultural.....	420
9.2.4.6. Necesidades expresadas por el alumnado universitario.....	425
9.2.4.7. Análisis de las características técnicas de la escala.....	425
A modo de síntesis del capítulo.....	431

CAPITULO 10. CONCLUSIONES: NECESIDADES FORMATIVAS Y ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS INTERCULTURALES.....		439
Introducción al capítulo.....		440
10.1. Necesidades formativas para el desarrollo de las competencias interculturales.....		441
10.2. Estrategias para el desarrollo de las competencias interculturales.....		452
10.3. Sensibilidad intercultural y experiencia en ámbitos internacionales y/o multiculturales.....		461
A modo de síntesis del capítulo.....		466
CAPITULO 11. DESARROLLO DE LA COMPETENCIA INTERCULTURAL DEL ALUMNADO UNIVERSITARIO DE LA UPF: UN ACERCAMIENTO MODULAR		475
Introducción al capítulo.....		476
11.1. Modelo formativo propuesto para el desarrollo de la competencia intercultural del alumnado universitario de la UPF.....		480
11.2. Propuesta de programa formativo modular		481
11.3. Implantación del modelo formativo propuesto para el desarrollo de la competencia intercultural del alumnado universitario de la UPF.....		491
11.4. Diseño y validación del seminario – taller sobre la gestión de la diversidad cultural en las organizaciones del siglo XXI.....		493
11.4.1. Objetivos.....		495
11.4.2. Sensibilización del alumnado sobre el seminario – taller e integración del grupo de participantes.....		495
11.4.3. Programa del seminario – taller.....		497
11.4.4. Estrategias de recogida de información.....		501
11.4.5. Proceso de análisis de datos.....		502
11.4.6. Resultados de la evaluación del seminario – taller.....		505
A modo de síntesis del capítulo.....		521

CAPITULO 12. CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA.....	527
Introducción al capítulo	528
12.1. La necesidad del desarrollo de la competencia intercultural en los estudios universitarios.....	529
12.2. Propuesta formativa para el desarrollo de las competencias interculturales.....	548
12.3. Algunas aportaciones para el futuro.....	556
12.4. Limitaciones de la investigación.....	563
12.5. Líneas de investigación futura.....	564
A modo de síntesis del capítulo.....	566
 BIBLIOGRAFIA.....	 571

INDICE DE CUADROS

Introducción

Cuadro 1. Ventajas del desarrollo de la competencia intercultural en el alumnado universitario y las empresas.....	VI
Cuadro 2. Preguntas de investigación y objetivos generales.....	VII

Capítulo 1

Cuadro 1. Objeto, objetivos y enfoque de la interculturalidad.....	7
Cuadro 2. Evolución de las migraciones y aspectos más relevantes.....	16

Capítulo 2

Cuadro 1. Tendencias de la educación superior últimas décadas del siglo XX.....	49
Cuadro 2. Conclusiones del estudio efectuado por la Universidad de Granada Sobre el enfoque intercultural en las universidades andaluzas.....	62
Cuadro 3. Retos de la educación superior al inicio del siglo XXI.....	70
Cuadro 4. Tendencias y retos de la educación superior en el siglo XXI.....	97

Capítulo 3

Cuadro 1. Comparativo modelo de competencia profesional y pilares de la Educación.....	102
Cuadro 2. Algunas definiciones sobre la competencia intercultural.....	107
Cuadro 3. Comparativo de dimensiones de constructos relacionados con la competencia intercultural.....	111
Cuadro 4. Diferencias y similitudes entre los constructos.....	112
Cuadro 5. Desarrollo de la competencia intercultural.....	116
Cuadro 6. Comparativo de objetivos, usuarios y alcance entre los 4 enfoques de oferta formativa para el desarrollo de la competencia intercultural.....	121
Cuadro 7. Modelos utilizados en la formación intercultural	125
Cuadro 8. Una muestra de objetivos específicos de los programas de formación Intercultural.....	128
Cuadro 9. Comparativo dimensiones culturales.....	129
Cuadro 10. Dimensión distancia de poder.....	130
Cuadro 11. Dimensión individualismo vs. colectivismo.....	131
Cuadro 12. Dimensión masculinidad – feminidad.....	132
Cuadro 13. Dimensión evitación de la incertidumbre.....	133
Cuadro 14. Dimensiones culturales según Trompenaars & Hampden-Turner.....	134
Cuadro 15. Temas o dimensiones utilizadas en los asimiladores culturales.....	134
Cuadro 16. Dimensiones para el tema intensos sentimientos de las personas.....	136
Cuadro 17. Dimensiones para el tema áreas de conocimiento cultural.....	136
Cuadro 18. Dimensiones para el tema bases de las diferencias culturales.....	137

Cuadro 19. Métodos y técnicas utilizadas en la formación intercultural.....	139
Cuadro 20. Recomendaciones para los programas de formación intercultural.....	141
Cuadro 21. Comparativo dimensiones culturales según cinco autores.....	146

Capítulo 4

Cuadro 1. Nueve principios del Pacto Mundial (PNUD, 2000).....	156
Cuadro 2. Dimensiones externas de la responsabilidad social de las empresas.....	157
Cuadro 3. Dimensiones internas de la responsabilidad social de las empresas.....	157
Cuadro 4. Contexto de la gestión en las organizaciones europeas.....	161
Cuadro 5. Perfil de la persona extranjera que trabaja en el Estado español.....	165
Cuadro 6. Hacia la empresa intercultural – algunos planteamientos clave.....	167
Cuadro 7. Modelo genérico de competencias gerenciales, según Richard Boyatzis.....	170
Cuadro 8. Modelo genérico de competencias para la gestión, según Spencer & Spencer.....	171
Cuadro 9. Competencias para los gestores del futuro vs. competencias del modelo genérico.....	178
Cuadro 10. Listado de estudios y publicaciones sobre competencias para la gestión en las organizaciones.....	179
Cuadro 11. Modelo de competencias transversales interculturales.....	180
Cuadro 12. Parte I. Comparativo de 20 estudios sobre competencias para la gestión en el Siglo XXI vs. Modelo Spencer & Spencer.....	184
Cuadro 12. Parte II. Comparativo de 20 estudios sobre competencias para la gestión en el Siglo XXI vs. Modelo Spencer & Spencer.....	186
Cuadro 13. Competencias para la gestión en las organizaciones con frecuencia de mención en los estudios analizados.....	182
Cuadro 14. Comparativo de 20 estudios sobre competencias para la gestión en el Siglo XXI vs. Modelo de competencias interculturales transversales (Aneas, 2003)...	188
Cuadro 15. Descripción de contenidos y enfoque de la macrocompetencia Diagnosticar.....	189
Cuadro 16. Descripción de contenidos y enfoque de la macrocompetencia Relacionarse	190
Cuadro 17. Descripción de contenidos y enfoque de la macrocompetencia Afrontar.....	192
Cuadro 18. Dimensiones claves de la cultura y autores que las han estudiado.....	194
Cuadro 19. Analizando y diagnosticando culturas, según André Laurent.....	206
Cuadro 20. Las funciones de la gestión de recursos humanos y los supuestos o determinantes culturales relacionados.....	208
Cuadro 21. Las estrategias de la gestión de equipos multiculturales y los supuestos o determinantes culturales relacionados.....	210

Capítulo 5

Cuadro 1. Ventajas del desarrollo de la competencia intercultural en el alumnado universitario y las empresas.....	223
Cuadro 2. Objetivos del estudio.....	225
Cuadro 3. Objetivos y dimensiones de las entrevistas semiestructuradas a expertos.....	229
Cuadro 4. Ejemplo de preguntas guía de entrevista semiestructurada a expertos.....	229
Cuadro 5. Objetivos y dimensiones para el análisis de materiales textuales.....	230
Cuadro 6. Ejemplo de ítems escala de actitud.....	233
Cuadro 7. Retos de las organizaciones en cuanto a las prácticas de recursos Humanos, según los expertos.....	236
Cuadro 8. Perfil de competencias del empleado exitoso del futuro.....	238
Cuadro 9. Comparativo de competencias para la gestión en las organizaciones del futuro.....	239
Cuadro 10. Perfiles extremos de experiencia directa ante lo internacional y/o multicultural.....	248

Capítulo 6

Cuadro 1. Preguntas de investigación, objetivos generales y objetivos específicos de la tesis.....	264
Cuadro 2. Tipología de necesidades.....	267
Cuadro 3. Modalidades de la evaluación de los aprendizajes.....	276
Cuadro 4. Modelo evaluativo utilizado.....	278
Cuadro 5. Metodología, fuentes de investigación y estrategias de recogida fase diagnóstico.....	283
Cuadro 6. Metodología, fuentes de investigación y estrategias de recogida fase validación de la propuesta formativa.....	287
Cuadro 7. Muestra de universidades consideradas en el análisis de planes de estudios de carreras de gestión.....	291
Cuadro 8. Objetivos y estrategias de recogida en el proceso de evaluación del programa formativo.....	293
Cuadro 9. Algunas vías para la interpretación de datos cualitativos.....	295
Cuadro 10. Temporalización de la investigación realizada.....	299
Cuadro 11. Criterios de rigor científico en el paradigma positivista y en el paradigma emergente.....	300

Capítulo 7

Cuadro 1. Objetivos de la revisión documental de los organismos oficiales.....	307
Cuadro 2. Documentos revisados organismos globales	308
Cuadro 3. Competencias transversales requeridas para el siglo XXI, según los organismos globales.....	309
Cuadro 4. Posibles estrategias para responder a las competencias transversales requeridas para el siglo XXI, según los organismos globales.....	310
Cuadro 5. Documentos revisados del ámbito europeo.....	311
Cuadro 6. Competencias transversales normativas para el siglo XXI, según los organismos europeos.....	313
Cuadro 7. Estrategias para responder a las competencias transversales para el siglo XXI, según los organismos europeos.....	315
Cuadro 8. Documentos revisados del ámbito del Estado Español.....	316
Cuadro 9. Competencias transversales y posibles estrategias, según organismos del Estado Español.....	316
Cuadro 10. Competencias transversales normativas, según los organismos globales y europeos.....	318
Cuadro 11. Comparativo de las competencias transversales normativas vs. las principales competencias para la gestión en el siglo XXI.....	320
Cuadro 12. Comparativo de la competencia intercultural normativa vs. Modelo de competencias interculturales transversales (Aneas, 2003).....	322
Cuadro 13. Estrategias posibles, desde la perspectiva de los organismos globales y europeos.....	323

Capítulo 8

Cuadro 1. Muestra de universidades consideradas en el análisis de planes de estudios de carreras de gestión.....	329
Cuadro 2. Estudios universitarios propios con enfoque internacional y/o intercultural.....	331
Cuadro 3. Postgrados o Masters con enfoque internacional y/o intercultural.....	333
Cuadro 4. Objetivos de las entrevistas con el profesorado.....	335
Cuadro 5. Perfiles de profesorado universitario.....	338
Cuadro 6. Claves asignadas a los entrevistados por perfiles.....	339
Cuadro 7. Estrategias posibles, desde la perspectiva del profesorado universitario....	354
Cuadro 8. Estrategias viables.....	367
Cuadro 9. Esquema visual síntesis del análisis de los planes de estudio.....	371
Cuadro 10. Comparativo resultados estudios universidades andaluzas vs. catalanas.....	373
Cuadro 11. Coincidencias entre los perfiles de profesorado entrevistado.....	375
Cuadro 12. Matriz comparativa de diferencias entre perfiles profesorado 1/2.....	376
Cuadro 12. Matriz comparativa de diferencias entre perfiles profesorado 2/2... ..	377

Capítulo 9

Cuadro 1. Muestras alumnado universitario (trabajo grupal).....	385
Cuadro 2. Objetivos trabajo grupal con alumnado universitario.....	385
Cuadro 3. Descripción del perfil de necesidades formativas sentidas por el alumnado.....	395
Cuadro 4. Muestras alumnado (instrumento “Escala de sensibilidad intercultural”).....	404
Cuadro 5. Objetivos aplicación instrumento “Escala de sensibilidad intercultural”.....	404
Cuadro 6. Pefiles extremos.....	421
Cuadro 7. Propuesta nueva estructura factorial.....	429
Cuadro 8. Comparativo de necesidades formativas sentidas por el alumnado Universitario vs. primera aproximación empírica y vs. competencias para la gestión en las organizaciones.....	432

Capítulo 10

Cuadro 1. Comparativo de necesidades normativas (organismos oficiales) vs. necesidades sentidas (profesorado y alumnado).....	442
Cuadro 2. Necesidades formativas en las que coinciden las 3 fuentes de información, por orden de importancia.....	443
Cuadro 3. Comparativo de necesidades 3 fuentes de información vs. 10 competencias principales para la gestión en el siglo XXI.....	447
Cuadro 4. Comparativo de necesidades 3 fuentes de información vs. Modelo de competencias interculturales transversales (Aneas, 2003).....	449
Cuadro 5. Comparativo de posibles estrategias entre las tres fuentes de informacion.....	453
Cuadro 6. Comparación de estrategias deseadas por las 3 fuentes de información vs. variables con diferencia significativa en la escala de actitud.....	459
Cuadro 7. Estrategias para el desarrollo de la competencia intercultural, distribuidas por ámbitos.....	460
Cuadro 8. Perfiles extremos de experiencia ante lo internacional y/o multicultural.....	464
Cuadro 9. Comparativo descripción de contenidos y enfoque de la macrocompetencia Diagnosticar resultados análisis marco teórico vs. resultados estudio empírico.....	469
Cuadro 10. Comparativo descripción de contenidos y enfoque de la macrocompetencia Relacionarse resultados análisis marco teórico vs. resultados estudio empírico.....	470
Cuadro11. Comparativo descripción de contenidos y enfoque de la macrocompetencia Afrontar resultados análisis marco teórico vs. resultados estudio empírico.....	471

Capítulo 11

Cuadro 1. Objetivos y contenidos del módulo 1.....	488
Cuadro 2. Objetivos y contenidos del módulo 2.....	488
Cuadro 3. Objetivos y contenidos del módulo 3.....	489
Cuadro 4. Objetivos y contenidos del módulo 4.....	489
Cuadro 5. Objetivos y contenidos del módulo 5.....	489
Cuadro 6. Objetivos y contenidos del módulo 6.....	490
Cuadro 7. Objetivos y contenidos del módulo 7.....	490
Cuadro 8. Objetivos y contenidos del módulo 8.....	490
Cuadro 9. Objetivos y contenidos del módulo 9.....	490
Cuadro 10. Objetivos de la impartición del seminario – taller.....	495
Cuadro 11. Programa del seminario – taller impartido al alumnado universitario.....	499
Cuadro 12. Objetivos y estrategias de recogida en el proceso de evaluación del seminario – taller.....	502
Cuadro 13. Perfiles de alumnado universitario.....	504
Cuadro 14. Claves asignadas a los entrevistados por perfiles.....	504
Cuadro 15. Algunos textos sobre los motivos para asistir al taller.....	508
Cuadro 16. Algunos textos sobre las experiencias del alumnado.....	508
Cuadro 17. Algunos textos sobre el cumplimiento de expectativas.....	509
Cuadro 18. Algunos textos sobre los temas más interesantes e importantes.....	510
Cuadro 19. Algunos textos sobre las actividades que más gustaron, así como las más útiles para comprender los temas.....	511
Cuadro 20. Algunos textos sobre la sensibilidad por la necesidad de la formación intercultural en el ámbito universitario.....	512
Cuadro 21. Algunos textos sobre las competencias de diagnosticar al otro o a uno mismo.....	514
Cuadro 22. Algunos textos de alumnado perfil 1 sobre diagnosticar a uno mismo o a los otros.....	515
Cuadro 23. Algunos textos sobre la competencia relacionarse.....	515
Cuadro 24. Textos diferenciales en relación a las competencias de relacionarse.....	517
Cuadro 25. Algunos textos sobre las competencias de afrontar.....	519
Cuadro 26. Algunos textos sobre el tema metodología del taller.....	520
Cuadro 27. Descripción de perfiles, según diario del alumnado.....	524

Capítulo 12

Cuadro 1. Competencias para la gestión en las organizaciones con frecuencia de mención en los estudios analizados.....	529
Cuadro 2. Modelo de competencias transversales interculturales.....	531
Cuadro 3. Esquema visual síntesis del análisis de los planes de estudio.....	534
Cuadro 4. Perfiles extremos de experiencia ante lo internacional y/o multicultural.....	538
Cuadro 5. Descripción de perfiles, según diario del alumnado.....	540
Cuadro 6. Necesidades formativas en las que coinciden las 3 fuentes de información por orden de importancia.....	544

INDICE DE TABLAS

Capítulo 1

Tabla 1. Los 15 países con mayores contingentes de inmigrantes.....	12
Tabla 2. Proceso de ampliación de la UE con población y lenguas oficiales.....	19
Tabla 3. Conociendo a los nuevos vecinos.....	22
Tabla 4. Residentes en España por país de origen (2000).....	26
Tabla 5. Porcentaje de extranjeros comunitarios y no comunitarios sobre el total de población empadronada en las comunidades autónomas.....	28
Tabla 6. Población inmigrante en algunas ciudades europeas.....	32
Tabla 7. Evolución de los principales colectivos de inmigrantes en Barcelona (2001 – 2004).....	33
Tabla 8. Evolución de los colectivos de inmigrantes en Barcelona procedente de Países de la UE (2001 – 2004).....	34
Tabla 9. Valoración sobre el fenómeno de la inmigración por comunidades autónomas.....	39

Capítulo 2

Tabla 1. Comparativo tasas de escolarización países OCDE.....	55
Tabla 2. Mujeres con formación universitaria en la UE.....	57
Tabla 3. Mujeres con formación universitaria en los nuevos miembros de la UE.....	58
Tabla 4. Evolución del catálogo de títulos universitarios.....	61
Tabla 5. Estudiantes extranjeros matriculados en los 10 principales países receptores.....	64
Tabla 6. % de extranjeros / total de matriculados universidades españolas.....	67
Tabla 7. Países de procedencia del alumnado extranjero, con más de 500 alumnos...	68

Capítulo 4

Tabla 1. Trabajadores inmigrantes (en % sobre total de trabajadores).....	153
Tabla 2. Evolución del número de empresas transnacionales y sus filiales.....	154
Tabla 3. Distribución geográfica de las empresas transnacionales.....	154

Capítulo 5

Tabla 1. Carreras más solicitadas por el alumnado en las preinscripciones universitarias.....	222
Tabla 2. Variables de contexto que tuvieron diferencia significativa en el análisis comparativo de medias.....	247
Tabla 3. Análisis de medias grupos extremos experiencia directa ante lo internacional y/o multicultural.....	249
Tabla 4. Validez interna de la escala (análisis de sus ítems).....	250
Tabla 5. Matriz de componentes rotados (sin ítems con índice de homogeneidad negativos).....	250
Tabla 6. Propuesta de nueva estructura factorial.....	251

Capítulo 9

Tabla 1. Adquisición de conocimientos.....	389
Tabla 2. Dominio de habilidades.....	391
Tabla 3. Desarrollo de actitudes.....	392
Tabla 4. Comparativo de necesidades formativas sentidas (priorizadas).....	393
Tabla 5. Estrategias para la adquisición de conocimientos.....	397
Tabla 6. Estrategias para el dominio de habilidades.....	398
Tabla 7. Estrategias para el desarrollo de actitudes.....	399
Tabla 8. Comparativo de estrategias.....	400
Tabla 9. Variables generales / comparación de los 3 grupos.....	408
Tabla 10. Variable estudio de idiomas / comparación de los 3 grupos.....	410
Tabla 11. Variables de experiencia directa con lo extranjero / comparación de los 3 grupos.....	411
Tabla 12. Variables de experiencia ante lo multicultural / comparación de los 3 grupos.....	413
Tabla 13. Descriptivos de la escala / comparación de los 3 grupos.....	415
Tabla 14. Prueba de Levene.....	417
Tabla 15. Prueba ANOVA.....	417
Tabla 16. Comparación de medias con diferencia significativa.....	418
Tabla 17. Comparación de medias con diferencia no significativa.....	419
Tabla 18. Comparación de medias entre grupos extremos.....	422
Tabla 19. Pruebas estadísticas validez de contenido de la escala.....	426
Tabla 20. Matriz de componentes rotados (sin ítem de homogeneidad negativo).....	428

Capítulo 12

Tabla 1. Descriptivos de la escala / comparación de los 3 grupos.....	537
Tabla 2. Prueba ANOVA.....	537
Tabla 3. Comparación de medias entre grupos extremos.....	538

INDICE DE FIGURAS

Capítulo 2

Figura 1. El reto de la pertinencia de la educación superior.....	83
Figura 2. El reto de la movilidad internacional en la educación superior.....	94

Capítulo 3

Figura 1. Dimensiones del constructo competencia comunicativa intercultural.....	110
Figura 2. Oferta formativa para el desarrollo de la competencia intercultural en los ambitos educativo y laboral.....	117
Figura 3. La formación para el desarrollo de la competencia intercultural de los futuros profesionales de las organizaciones multiculturales.....	144

Capítulo 4

Figura 1. Supuestos culturales básicos.....	195
---	-----

Capítulo 5

Figura 1. Ambitos de la investigación.....	221
Figura 2. Diseño del estudio.....	226

Capítulo 6

Figura 1. Modelo de análisis de necesidades utilizado.....	270
Figura 2. Tipos de resultados y niveles decisionales.....	275
Figura 3. Descripción gráfica del diseño de la investigación.....	280

Capítulo 7

Figura 1. Fuentes organismos oficiales.....	306
Figura 2. Pilares de la educación al siglo XXI, según UNESCO.....	308
Figura 3. La educación permanente en la sociedad global del siglo XXI, según la OIT.....	309

Capítulo 8

Figura 1. Esquema presentación de resultados entrevistas profesorado.....	340
Figura 2. Esquema situación actual.....	350
Figura 3. Esquema situación futuro deseado.....	357
Figura 4. Necesidades formativas que el alumnado universitario requiere para la gestión de la diversidad cultural en las empresas, según el profesorado.....	364

Capítulo 9

Figura 1. Perfil de las necesidades formativas sentidas por el alumnado universitario para la gestión de la diversidad cultural en las empresas.....	395
Figura 2. Necesidades formativas sentidas por el alumnado universitario para la gestión de la diversidad cultural en las empresas y sus posibles estrategias.....	403
Figura 3. Distribución de alumnado encuestado por perfiles.....	423

Capítulo 10

Figura 1. Necesidades formativas para la gestión de la diversidad en las empresas, según las tres fuentes de información estudiadas (organismos oficiales, profesorado universitario y alumnado universitario).....	451
Figura 2. Estrategias formativas y experienciales para el desarrollo de la Competencia intercultural, distribuidas por ámbitos.....	466

Capítulo 11

Figura 1. Modelo formativo propuesto para el desarrollo de la competencia intercultural del alumnado universitario de la UPF.....	481
Figura 2. Programa formativo modular para el desarrollo de las competencias Interculturales.....	482
Figura 3. Primera fase de implantación del modelo formativo.....	491
Figura 4. Segunda fase de implantación del modelo formativo propuesto.....	492
Figura 5. Proceso de investigación evaluativa del programa modular.....	493
Figura 6. Diagrama de autoevaluación acumulado alumnado participante en el taller.....	506

Capítulo 12

Figura 1. Esquema de presentación de conclusiones de la tesis.....	528
Figura 2. Distribución de alumnado encuestado por perfiles.....	539
Figura 3. Necesidades formativas para la gestión de la diversidad en las empresas, según las tres fuentes de información estudiadas (organismos oficiales, profesorado universitario y alumnado universitario).....	545
Figura 4. Modelo formativo propuesto para el desarrollo de la competencia intercultural del alumnado universitario de la UPF.....	550
Figura 5. Programa formativo modular para el desarrollo de las competencias interculturales.....	552
Figura 6. Diagrama de autoevaluación acumulado alumnado participante en el taller..	555
Figura 7. Representación gráfica de las posibles relaciones entre las competencias interculturales para la gestión.....	559
Figura 8. Representación gráfica de las posibles relaciones entre las competencias interculturales para la gestión, con porcentajes de textos, según análisis de diarios alumnado universitario.....	562

INDICE DE GRAFICOS

Capítulo 1

Gráfico 1. Evolución migración escala mundial.....	14
Gráfico 2. Proceso de ampliación de la UE.....	18
Gráfico 3. Evolución inmigración España (1991 – 2003).....	24
Gráfico 4. Continente de procedencia inmigración española (2003).....	25
Gráfico 5. Evolución de la inmigración en Cataluña (1991 – 2002).....	30
Gráfico 6. Evolución población extranjera ciudad de barcelona (1999 – 2004).....	31

Capítulo 2

Gráfico 1. Crecimiento de la matrícula de educación superior a nivel mundial.....	50
Gráfico 2. Crecimiento del personal docente de la educación superior a nivel mundial.....	51

Capítulo 9

Gráfico 1. Distribución normal puntuaciones escala grupo ADE.....	413
Gráfico 2. Distribución normal puntuaciones escala grupo CPA.....	414
Gráfico 3. Distribución normal puntuaciones escala grupo NO ADE.....	414

INDICE DE ANEXOS¹

Capítulo 4

Anexo 4 - 1. 20 estudios y/o publicaciones analizados sobre las competencias para la gestión en el siglo XXI

Capítulo 5

Anexo 5 - 1. Escala original de sensibilidad intercultural (Intercultural Sensitivity Scale)
Anexo 5 - 2. Cuestionario aplicado, con escala de sensibilidad intercultural (versión 2002)

Capítulo 7

Anexo 7 - 1. Síntesis de documentos de organismos oficiales analizados
Anexo 7 - 2. Síntesis documentos revisados de organismos oficiales del ámbito europeo
Anexo 7 - 3. Síntesis documentos revisados de organismos oficiales del Estado Español
Anexo 7 - 4. Síntesis documentos revisados de organismos oficiales de Cataluña

Capítulo 8

Anexo 8 - 1. Síntesis de titulaciones homologadas de primero y segundo ciclo analizadas
Anexo 8 - 2. Síntesis de titulaciones propias con enfoque internacional y/o intercultural
Anexo 8 - 3. Síntesis de Masters y postgrados con enfoque internacional y/o intercultural
Anexo 8 - 4. Guión de entrevista semiestructurada con el profesorado
Anexo 8 - 5. Entrevistas profesorado (dimensiones de análisis y códigos utilizados)
Anexo 8 - 6. Textos entrevistas profesorado

¹ Los anexos no se incluyen en el cuerpo de la tesis. Se pueden consultar en el CD ROM adjunto a la tesis.

Capítulo 9.

Anexo 9 - 1. Cuestionario aplicado, con escala de sensibilidad intercultural (versión 2003)

Anexo 9 - 2. Presentaciones “Europa y la diversidad” y “Respuestas de las empresas ante los retos de la diversidad cultural”

Anexo 9 - 3. Esquema utilizado en la sesión de trabajo grupal con el alumnado

Anexo 9 - 4. Necesidades formativas (conocimientos, habilidades y actitudes) planteadas por el alumnado universitario

Anexo 9 - 5. Estadísticos descriptivos de grupo SOLO ADE / de grupo CPA / de grupo NO ADE

Anexo 9 - 6. Estadísticos prueba ANOVA

Anexo 9 - 7. Estadísticos comparación de medias variables de contexto

Anexo 9 - 8. Prueba perfiles extremos

Anexo 9 - 9. Análisis de fiabilidad escala

Anexo 9 - 10. Análisis ítems de la escala (correlaciones / prueba T)

Anexo 9 - 11. Análisis factorial de la escala (con todos los ítems y sin ítem índice de homogeneidad negativo)

Capítulo 11

Anexo 11 - 1. Síntesis de resultados del análisis de la encuesta

Anexo 11 - 2. Síntesis de resultados del trabajo grupal

Anexo 11 - 3. Invitación al seminario - taller

Anexo 11 - 4. Base de datos de actividades por dimensiones y/o temas

Anexo 11 - 5. Material utilizado en el seminario – taller (módulos 0, 1, 2, 3 y 4)

Anexo 11 - 6. Formato de autoevaluación del seminario - taller

Anexo 11 - 7. Cuestionario evaluación global seminario - taller

Anexo 11 - 8. Formato diario del alumnado

Anexo 11 - 9. Textos completos diario del alumnado

INTRODUCCION

a) Antecedentes de la tesis

Al ingresar al Doctorado “Calidad educativa en un mundo plural”, del cual es producto esta tesis, las principales ideas en mi mente derivadas de mi trayectoria e interés profesional apuntaban hacia un tema básicamente, el de la comunicación intercultural, que bien podría ser estudiado o aplicado en el ámbito empresarial y/o en el universitario. En el primero, me interesaba la formación en aspectos de sensibilización intercultural a ejecutivos que laboran en empresas multinacionales fuera de su país de origen, o bien, el análisis de los factores clave de éxito para una adaptación exitosa a otra cultura y, en el segundo, la orientación al alumnado que sale al extranjero, básicamente por motivos de intercambio.

A través de la información obtenida a lo largo de los dos años de doctorado¹, sobre todo a través de temas como el fenómeno de la migración laboral internacional que colabora en la conformación de sociedades multiculturales; la creciente importancia de las competencias profesionales transversales, como parte de las necesidades educativas del futuro, así como la importancia de los programas de educación intercultural en ámbitos multiculturales, en mi mente fue surgiendo un interés particular por la relación entre dichos fenómenos, es decir, el requerimiento de desarrollo de competencias profesionales internacionales e interculturales, como la competencia comunicativa intercultural, y que además podrían desarrollarse a través de programas formativos.

Conforme fui obteniendo resultados en la búsqueda de información sobre los temas antes expuestos, me percaté de varias situaciones que me permitieron ir perfilando y acotando el problema de la tesis, así como también me permitieron definir posteriormente los objetivos generales de la misma.

¹ Esta información se obtuvo a través de las materias integrantes del programa doctoral, de la búsqueda documental específica sobre los temas, de las discusiones generadas en las reuniones del Grupo de Investigación en Educación Intercultural (GREDI) de la UB, en el cual comencé a involucrarme, así como mediante la asistencia a eventos sobre el tema.

- Primero, cuando se habla de competencia intercultural, normalmente se hace referencia a los estudios que se han hecho desde la disciplina de la comunicación, por lo que el constructo más estudiado ha sido el de la competencia comunicativa intercultural. Sin embargo, existen aportaciones importantes desde otras disciplinas como la psicología, la educación y la gestión. Me encontré con un constructo de muy reciente creación y aún en proceso de definición.

- Segundo, hay diversos enfoques en los programas de educación intercultural, con denominaciones (formación intercultural, educación intercultural, educación internacional / global y formación para la diversidad), objetivos, usuarios y ámbitos de aplicación distintos, encontrándose una concentración importante de dichos estudios en el ámbito empresarial multinacional, sobre la efectividad de la formación que se da a los ejecutivos “expatriados” de dichas empresas, previo a las asignaciones internacionales.

- Tercero, en el caso del Estado Español encontré que los programas de educación intercultural que se han llevado a cabo o se están llevando a cabo, han estado mayormente concentrados en la educación básica y secundaria (ESO), con particular énfasis en la integración de colectivos de alumnado inmigrante de países extracomunitarios o de minorías étnicas, así como en la formación del profesorado que los atiende.

- Cuarto, me percaté de que el ámbito en el que aparecían menor cantidad de programas e investigaciones sobre el tema, al menos en el caso del Estado Español, era en el ámbito de la educación superior, a pesar de que dicho alumnado, en el corto plazo, se integrará a las organizaciones (cada vez más multiculturales), con potenciales altas responsabilidades y con quizá poca competencia intercultural que les permita desempeñarse adecuadamente en dichas organizaciones, bien sea como empleados, funcionarios o directivos con personal diverso a su cargo.

INTRODUCCION

A partir de estos hallazgos en la búsqueda de información, se vio como una oportunidad de aportación importante centrar la investigación en el ámbito universitario, desde un enfoque amplio, es decir, no centrado sólo en el alumnado de origen extranjero, sino en el alumnado en general, como parte de la población autóctona, es decir, de la sociedad de acogida de la inmigración.

La oportunidad de acceso al ámbito universitario al estar incorporado como profesor asociado de la Universidad Pompeu Fabra (UPF), en el departamento de Economía y Empresa e impartiendo la materia de recursos humanos, fue un elemento clave que terminó por definir los ámbitos de la investigación, que se ha centrado tanto en el ámbito laboral, a través del estudio de la competencia intercultural, como parte de las competencias profesionales requeridas para la gestión de la diversidad en las organizaciones del futuro, así como en el ámbito educativo (educación superior), a través de la oferta formativa que permita el desarrollo de dicha competencia en el alumnado universitario.

- Quinto, no obstante que en teoría cualquier egresado universitario puede acceder a funciones o puestos de gestión en las empresas, sin importar sus estudios universitarios cursados, me decanté por concentrarme en las carreras universitarias de segundo ciclo, relacionadas al ámbito empresarial, en particular por la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, no sólo por un criterio de accesibilidad al estar integrado en el departamento de Economía y Empresa de la UPF, sino porque dichas carreras son las más buscadas por el mercado laboral, las más solicitadas por los alumnos que ingresan a la Universidad, y además cuentan con un nivel importante de inserción laboral en niveles de gestión de sus titulados.

El enfocar el estudio con titulaciones que son de las más demandas por el mercado laboral y por el alumnado, así como por su potencial inserción en mandos medios de gestión en las organizaciones, hace importante esta selección, ya que no sólo permite un mayor impacto interno, que pueda servir como piloto y extenderse posteriormente a otras titulaciones, así como un potencial mayor impacto externo, cuando los titulados ingresen al mercado laboral, con mayor competencia intercultural.

b) Problema que aborda la tesis y relevancia del proyecto

El impacto de la globalización o mundialización, hace que nuestro planeta sea cada vez la llamada “aldea global”, lo cual requiere que las personas que lo habitamos desarrollemos competencias interculturales, que nos permitan por un lado comprender y valorar a las personas de otras culturas con las que tengamos contacto, así como también que nos faciliten el poder relacionarnos y afrontar las situaciones cotidianas y laborales derivadas de la complejidad de los cada vez más comunes y crecientes entornos multiculturales en que vivimos y viviremos en el siglo XXI.

El objeto de estudio de este proyecto será el desarrollo de la competencia intercultural, que se puede desarrollar a través de estrategias y/o programas de intervención educativa con enfoque intercultural, en el ámbito universitario. La competencia intercultural es una de las competencias transversales necesarias para que los profesionales y empleados del futuro puedan vivir y desempeñarse mejor en las organizaciones de hoy y del mañana. Ya no es necesario salir al extranjero para encontrarse con lo multicultural, lo multicultural ya está en casi todas partes, por lo que la capacidad de actuar internacionalmente e interculturalmente y de poseer cualificaciones internacionales e interculturales, se convierten en competencias clave para buena parte de la mano de obra, aunque ésta no se desplace en realidad más allá de sus fronteras.

Por lo antes expuesto, el área problema que se ha abordado en la presente tesis doctoral es:

La formación para el desarrollo de las competencias interculturales para la gestión de la diversidad en las organizaciones empresariales

Se aborda el tema desde el ámbito universitario, tanto en cuanto a la oferta que existe actualmente, como en cuanto a la que pudiera existir para favorecer el desarrollo de dichas competencias

INTRODUCCION

El desarrollo de la competencia intercultural tiene ventajas importantes, tanto para el alumnado-licenciados que la desarrollan como para las empresas que los contratan. En el cuadro 1 se detallan algunas de las principales ventajas para cada uno de los colectivos.

ALUMNADO-LICENCIADOS
* Serán más capaces de actuar con competencia en diferentes ámbitos, sea como empleados, gestores en niveles directivos o de mandos medios, o bien, como dueños de sus propias empresas
* Incrementa el potencial de movilidad funcional o geográfica (dentro del mismo país) en organizaciones multiculturales
* Incrementa la empleabilidad internacional (temporal o permanente)
* Refuerza las habilidades directivas (competencias transversales) requeridas para la gestión de RH, tanto en organizaciones del propio país como en el extranjero
* Facilita la relación con un amplio abanico de personas de diversa procedencia cultural en el ámbito cultural propio
* Facilita la preparación para enfrentar la aculturación en entornos culturales diferentes al propio
EMPRESAS
* Podrán contar con mayores opciones de reclutamiento y selección de personas "culturalmente competentes"
* Una mejor gestión de la diversidad del personal de la propia organización, a través de políticas y prácticas de RH que busquen la integración y eviten la exclusión social
* Una mejor gestión de la atención a los clientes o usuarios de diverso origen cultural
* Mejora en la comunicación, la toma de decisiones, así como menor conflicto en los equipos de trabajo diversos o multiculturales
* Mayor satisfacción individual en el trabajo, la cual favorece la mejora del clima organizacional
* Mayor productividad organizacional a través de las mejoras en el desempeño individual y grupal

Cuadro 1. Ventajas del desarrollo de la competencia intercultural en el alumnado universitario y las empresas

De acuerdo con los estudios sobre el tema, los programas de intervención educativa que han tenido como objetivo desarrollar la competencia intercultural, se han realizado mayormente dentro de las organizaciones empresariales (multinacionales) con el personal que ya labora en dichas organizaciones (expatriados), y mayormente en países anglosajones, pero es poco lo que se ha llevado a cabo en España y dentro de los programas curriculares de las Universidades, con el objeto de preparar a los estudiantes universitarios para el mundo laboral futuro, cada vez más relacionado con lo internacional y multicultural.

El estudio del tema planteado en esta tesis, además de novedoso, vendría a complementar el conocimiento empírico en el ámbito de la educación universitaria, del mundo académico hispano parlante, ya que los estudios existentes sobre el tema están mayormente concentrados en países de habla inglesa.

Asimismo, de acuerdo con mi experiencia profesional, que en los últimos 20 años se ha desarrollado simultáneamente entre el ámbito empresarial y el universitario, me ha permitido estar sensibilizado de la importancia creciente de la competencia intercultural en el mercado laboral actual y del futuro, así como de la necesidad de apoyar su desarrollo desde el ámbito universitario, por lo que con los resultados de este proyecto se pretende aportar un grano de arena en ese sentido.

Del anterior planteamiento del problema, surgen las preguntas de investigación y sus respectivos objetivos, los cuales se muestran en el cuadro 2.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS GENERALES
<p>¿qué importancia ocupa la competencia intercultural como parte del perfil de competencias profesionales requeridas por las organizaciones empresariales del futuro?</p> <p>¿cuáles son las competencias para la gestión en entornos empresariales multiculturales?</p>	<p>1) Identificar las competencias para la gestión en entornos empresariales multiculturales</p>
<p>¿qué necesidades formativas se derivan de la necesidad de desarrollo de las competencias interculturales?</p> <p>¿cómo responde la formación universitaria actual a dichas necesidades formativas?</p> <p>¿cómo podría responder la formación universitaria actual y/o futura a dichas necesidades formativas?</p>	<p>2) Identificar las necesidades formativas requeridas para el desarrollo de las competencias interculturales para la gestión, así como a través de qué estrategias la universidad está respondiendo o podría responder a dichas necesidades</p>
<p>¿cuál es el grado de sensibilidad intercultural del alumnado universitario? ¿qué perfil de experiencia ante lo multicultural tiene el alumnado universitario? ¿existe relación estadística entre ambas variables?</p>	<p>3) Adaptar y validar un instrumento para medir la sensibilidad intercultural y el perfil de experiencia ante lo internacional y/o multicultural del alumnado universitario</p>
<p>¿cómo se puede facilitar el desarrollo de las competencias interculturales durante el periodo de formación del alumnado universitario?</p>	<p>4) Elaboración de un modelo formativo para el desarrollo de las competencias interculturales en el ámbito universitario</p> <p>5) Elaboración y validación de una propuesta formativa que permita dar respuesta a alguna (s) de las necesidades formativas identificadas</p>

Cuadro 2. Preguntas de investigación y objetivos generales

c) Fases y estructura de la tesis

El proceso de la tesis se ha planteado en ocho fases o etapas, las cuales se describen brevemente enseguida:

Primero, una fase teórica, la cual se muestra en los capítulos 1 al 4, en la cual se realizó búsqueda de información de, entre otros, algunos de los temas siguientes:

- Concepto y modelos de competencias profesionales
- Constructo de competencia intercultural y sus dimensiones
- Competencias para la gestión de las organizaciones en el siglo XXI
- La importancia de la competencia intercultural como parte del perfil de competencias para la gestión de las organizaciones en el siglo XXI
- Retos educativos en las sociedades multiculturales y sus posibles respuestas
- Retos de la educación superior al inicio del siglo XXI
- Proceso de desarrollo de la competencia intercultural
- Contenido y enfoque de la competencia intercultural para la gestión
- Oferta formativa para el desarrollo de la competencia intercultural
- Las dimensiones culturales en la empresa multicultural y la gestión de recursos humanos

Segundo, se formuló el problema y se efectuó una primera aproximación empírica a través de entrevistas con expertos del ámbito empresarial y universitario, así como un estudio de encuesta con alumnado universitario, en el cual se adaptó y validó una escala de sensibilidad intercultural. Los resultados se muestran en el capítulo 5.

Tercero, se plantean los objetivos, metodología y diseño de la investigación en el capítulo 6. Es una tesis fundamentalmente diagnóstica con una primera intención de intervención educativa, por lo que a fin de conseguir los objetivos planteados la tesis se ha apoyado en dos metodologías de investigación: a) análisis de necesidades formativas, utilizando un modelo descriptivo, así como b) investigación evaluativa de corte cualitativo, de una propuesta formativa.

Cuarto, en la fase diagnóstica, que se muestra en los capítulos 7 al 9, se recogió información a través de cuatro estrategias diferentes, con cuatro fuentes de información distintas, a saber:

a) Análisis documental de los principales organismos oficiales relacionados con los ámbitos laboral y/o educativo a nivel global, europeo y del Estado español, a fin de obtener las necesidades normativas sobre la competencia intercultural y las estrategias posibles de respuesta a dichas necesidades. Asimismo, análisis documental de planes de estudios de las carreras de gestión de una muestra de las universidades catalanas, a fin de detectar la presencia y/o ausencia de un enfoque internacional y/o intercultural en dichos planes.

b) Entrevistas semiestructuradas con una muestra del profesorado titular del departamento de Economía y Empresa de la Universitat Pompeu Fabra, a fin de conocer cuáles son las necesidades formativas requeridas para el desarrollo de las competencias interculturales en el alumnado universitario, así como de qué estrategias actuales y/o futuras se están implantando o son posibles de llevar a cabo en el ámbito universitario para apoyar dichas necesidades.

c) Sesiones grupales de trabajo con alumnado regular de la Universitat Pompeu Fabra, matriculado en las asignaturas de Recursos Humanos y Sistemas Retributivos, a fin de conocer las necesidades formativas sentidas requeridas para el desarrollo de las competencias interculturales, así como las estrategias posibles como respuesta a dichas necesidades.

d) Por último, en esta fase diagnóstica, se efectuó un estudio por encuesta con alumnado regular de la Universitat Pompeu Fabra, matriculado en licenciaturas relacionadas con la gestión de empresas, a fin de obtener conocer el grado de sensibilidad intercultural, así como el perfil de experiencia ante lo internacional y/o multicultural. Para ello se utilizó la “Escala de sensibilidad intercultural”, ya adaptada y validada durante el primer estudio de aproximación empírica, mencionado en la segunda fase .

INTRODUCCION

En una quinta etapa, se ha realizado triangulación de la información recogida durante la etapa anterior, con los organismos oficiales, el profesorado universitario, así como el alumnado universitario, a fin de obtener las convergencias y diferencias de las tres fuentes de información en cuanto a las necesidades formativas para el desarrollo de las competencias interculturales, así como en cuanto a las estrategias que podrían ser potenciales respuestas a dichas necesidades en el ámbito universitario. Los resultados se muestran en el capítulo 10.

Sexto, con la información recopilada en la fase diagnóstica, así como con base en el marco teórico, se procedió a la elaboración de un modelo formativo, el cual incluye un programa formativo modular que pretende coadyuvar en el desarrollo de las competencias interculturales del alumnado universitario, durante el tiempo de estancia del mismo en el ámbito universitario. La propuesta se puede ver en el capítulo 11.

Séptimo, se efectuó un seminario taller sobre “La gestión de la diversidad cultural en las organizaciones del siglo XXI”, como una muestra de la propuesta formativa modular, a fin de a) Validar la utilidad de las actividades del taller para comprender los temas; b) Probar el atractivo que despiertan las diferentes actividades del taller y c) Conocer la sensibilidad por la necesidad de la formación intercultural en el ámbito universitario. Los resultados del taller también se presentan en el capítulo 11.

Por último, en la fase octava, que se puede ver en el capítulo 12, se elaboraron las conclusiones del proyecto de tesis, así como se planteó la prospectiva o líneas de trabajo futuro sobre el tema.