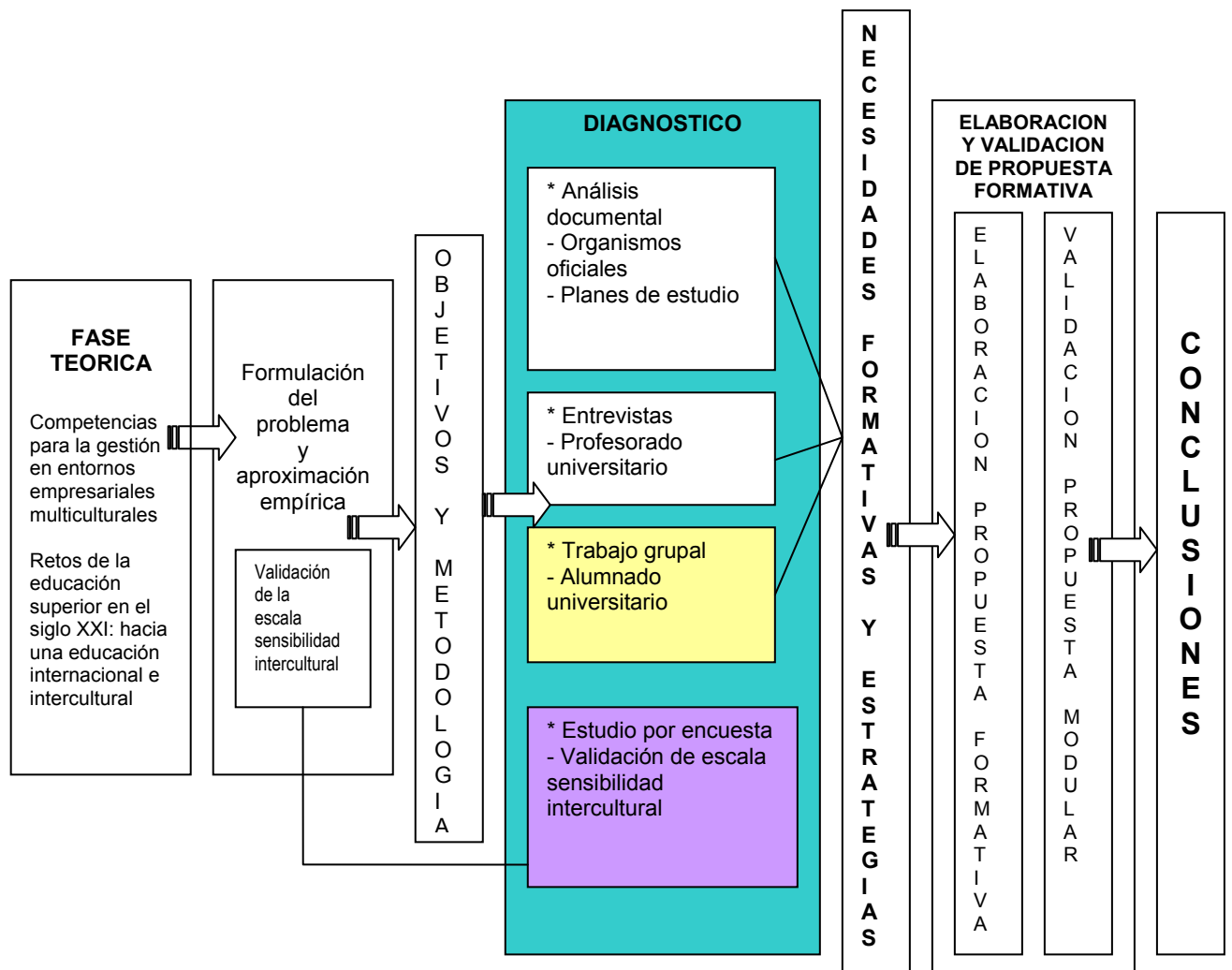


CAPITULO 9:

Las necesidades sentidas y el grado de exposición a lo multicultural del alumnado universitario



INTRODUCCION AL CAPITULO

Si se recuerda, como parte de la fase empírica cualitativa de la tesis, se han utilizado cuatro fuentes de información: a) profesorado universitario; b) alumnado universitario; c) planes de estudio de carreras de gestión y d) documentos de organismos oficiales.

En el capítulo anterior, se presentaron los resultados de la revisión y análisis de las entrevistas realizadas con el profesorado, así como los resultados del análisis y revisión de los planes de estudios de las carreras de gestión en una muestra de las Universidades Catalanas.

El presente capítulo tiene como primer objetivo, presentar los resultados del trabajo realizado con el alumnado de la Universidad Pompeu Fabra en cuanto a las necesidades formativas sentidas y las estrategias propuestas para el desarrollo de la competencia intercultural.

Asimismo, como parte de la fase empírica de corte cuantitativo, que tuvo como objetivo adaptar y validar un instrumento para medir la sensibilidad intercultural y el perfil de experiencia ante lo multicultural del alumnado universitario, el presente capítulo también tiene como segundo objetivo, presentar los resultados de la aplicación de dicho instrumento al alumnado de la Universidad Pompeu Fabra.

En el primer apartado se presenta el proceso realizado y los resultados obtenidos a través de las actividades desarrolladas en el trabajo grupal con el alumnado universitario y, en el segundo apartado se muestra el proceso y los resultados de la aplicación del instrumento.

9.1. Necesidades formativas sentidas por el alumnado universitario y estrategias para dar respuesta a dichas necesidades

9.1.1. Muestras y objetivos

Con el alumnado universitario de la Universitat Pompeu Fabra, se llevaron a cabo 24 grupos de trabajo, en los que participaron 96 alumnos regulares matriculados en las materias de Recursos Humanos I y Sistemas Retributivos. El detalle de las poblaciones y muestras que participaron en estos grupos de trabajo se muestran en el cuadro 1

ESTRATEGIA DE RECOGIDA DE INFORMACION	POBLACION	MUESTRA
Trabajo grupal	Materia optativa RH I 2003 (185 matriculados y 90 habitual) Materia Sistemas Retributivos 2003 (25 matriculados y 20 habitual)	18 grupos materia Recursos Humanos (Licenciatura en ADE y ECO) 78 alumnos 6 grupos materia Sistemas Retributivos (Licenciatura en Ciencias del Trabajo) 18 alumnos

Cuadro 1. Muestras alumnado universitario (trabajo grupal)

Los objetivos pretendidos a través de los 24 grupos de trabajo con el alumnado, se muestran en el cuadro 2

Objetivos generales	Objetivos específicos
1) Conocer cuáles son las necesidades formativas sentidas, así como las estrategias posibles para dar respuesta a dichas necesidades	1.1. Conocer cuáles son las necesidades formativas sentidas por el alumnado, requeridas para el desarrollo de la competencia intercultural en las que hay que preparar a los empleados del futuro desde la universidad
	1.2. Conocer las posibles estrategias y/o programas formativos a través de los cuales el alumnado opina que podría desarrollar dicha competencia durante su estancia universitaria

Cuadro 2. Objetivos trabajo grupal con alumnado universitario

9.1.2. Recogida de información

A continuación se describe el proceso metodológico seguido en la estrategia utilizada:

- Se realizó una propuesta al profesor titular de la materia de Recursos Humanos I, a fin de realizar una sesión teórico-práctica con el alumnado de los 2 grupos de dicha materia sobre el tema “La gestión de los Recursos Humanos y la Diversidad en Europa” y así poder obtener información de parte del alumnado.
- Se tuvo acceso a los dos grupos de la materia, con quienes se trabajó durante la sesión de prácticas (50 minutos), a través de una sesión en cuatro partes:
 - a) Aplicación del instrumento “Escala de sensibilidad intercultural” (12 minutos). Ver anexo 9 - 1
 - b) Presentación sobre “Europa y la diversidad” (8 minutos). Ver presentación en el anexo 9 - 2
 - c) Trabajo grupal (18 grupos), el cual tuvo una duración aproximada de 20 minutos y que se desarrolló en 3 partes:
 - Primero se dividieron los grupos en subgrupos de 3-5 personas, de acuerdo a total de asistentes a cada sesión. Se distribuyó una hoja por grupo con un esquema como el que se muestra en el anexo 9 – 3, y se le pidió a cada grupo que discutieran unos minutos sobre la pregunta que se plantea en la parte superior del formato y cuando ya lo tuvieran claro, anotaran en cada recuadro los conocimientos, habilidades y actitudes decididos en el grupo.
 - Una vez que terminaron de llenar los 3 recuadros de la izquierda, se les pidió que con un marcatextos o bolígrafo de color diferente, marcaran las tres necesidades que consideraran prioritarias, fueran de cualesquiera de las dimensiones, es decir, que podrían marcar más de una o ninguna en alguno de los recuadros si así lo consideraban pertinente.

- Finalmente, se les pidió que en los recuadros de la derecha del formato anotaran las formas posibles en que desde la Universidad podría darse respuesta a las necesidades anotadas anteriormente. Aquí, debido a lo limitado del tiempo se pidió que anotaran genéricamente por dimensiones, es decir, para conocimientos, habilidades o actitudes, y no para cada una de las necesidades particulares anotadas.

- d) Presentación sobre las “Respuestas de las empresas ante los retos de la diversidad cultural”(10 minutos) Ver presentación en el *anexo 9 – 2*

- En los dos grupos el tema tuvo una buena recepción y se contó con una participación fluida. Tuvo tan buena acogida entre el alumnado de RH, (incluso en uno de los grupos aplaudieron al final de la sesión), que el profesor titular de dicha materia me solicitó repetir la experiencia con otro grupo de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, por lo que repetí la experiencia en otra sesión de prácticas, encuestando a 18 alumnos más y obteniendo información de otros 6 grupos de trabajo, con el mismo esquema antes mencionado.

9.1.3. Proceso de análisis de datos

La información recopilada en los 24 grupos de trabajo se procesó manualmente, efectuando análisis de frecuencias, tanto de las necesidades formativas anotadas, como de las estrategias planteadas por el alumnado, obteniéndose las necesidades formativas sentidas, así como el perfil deseado de necesidades y estrategias, desde la perspectiva del alumnado universitario.

- Se revisó la información recopilada en los 24 grupos de trabajo y se definieron las subdimensiones que agruparan a las necesidades anotadas por el alumnado, en cada una de las dimensiones genéricas de conocimientos, habilidades y actitudes.

-

- Se efectuó una primera versión de tablas de frecuencias, en la cual se presentaban por separado la información correspondiente a los 18 grupos de la materia de recursos humanos y la de los 6 grupos de la materia de sistemas retributivos.

- Al no encontrarse diferencias significativas en las subdimensiones de las necesidades anotadas por los dos grupos (RH y sistemas retributivos), se optó por realizar una segunda versión en la cual se reunió la información de los 24 grupos sin realizar la separación inicial, por lo que el vaciado final de la información incluye los siguientes 4 apartados:
 - a) Las *necesidades formativas sentidas*, clasificadas por adquisición de CONOCIMIENTOS, dominio de HABILIDADES y desarrollo de ACTITUDES, se presentan ordenadas de acuerdo a las *frecuencias totales anotadas por los grupos* para cada una de las dimensiones generales, así como por las *frecuencias priorizadas por los grupos*.

 - b) Se realiza un *comparativo de las necesidades formativas sentidas, de acuerdo a las prioridades* establecidas por los grupos y se *establece un perfil deseado de necesidades*.

 - c) Las *estrategias*, clasificadas por adquisición de CONOCIMIENTOS, dominio de HABILIDADES y desarrollo de ACTITUDES, se presentan *por frecuencias totales* de los diferentes tipos de estrategias anotadas.

 - d) Se realiza un *comparativo de las estrategias, según respuesta a necesidades formativas* (adquisición de CONOCIMIENTOS, dominio de HABILIDADES y desarrollo de ACTITUDES). Se presentan *por frecuencias totales* de los diferentes tipos de estrategias anotadas *por los grupos* y con ello se *elabora un perfil deseado de necesidades y estrategias*.

9.1.4. Resultados obtenidos en cuanto a las necesidades formativas sentidas por el alumnado universitario

⇒ Adquisición de CONOCIMIENTOS

Las necesidades formativas que siente que requiere el estudiante universitario actual para gestionar con éxito la diversidad cultural de los recursos humanos de las empresas, en la dimensión de adquisición de conocimientos, se agruparon en cuatro subdimensiones a) Idiomas, b) Conocimiento cultural, c) Conocimiento del mundo y de países y d) Gestión de RRHH, encontrándose un total de 60 referencias por grupos, (ver tabla completa en el anexo 9 – 4), de las cuales destaca la subdimensión de IDIOMAS, la cual fue anotada por el 100% de los grupos y CONOCIMIENTO CULTURAL con el 83% de los grupos. Ver detalle en la tabla 1

CONOCIMIENTOS	TOTAL FRECUENCIAS SUBDIMENSIONES POR GRUPOS	% / TOTAL GRUPOS (24)	FRECUENCIAS SUBDIMENSIONES POR GRUPOS (PRIORIZADOS)	% / TOTAL GRUPOS (24)
IDIOMAS	24	100.0%	17	70.8%
CONOCIMIENTO CULTURAL	20	83.3%	6	25.0%
CONOCIMIENTO DEL MUNDO Y DE PAISES	6	25.0%	NO PRIORIZADO	
GESTION DE RRHH	4	16.7%	1	4.2%
OTROS	6	25.0%	NO PRIORIZADO	
TOTAL DE FRECUENCIAS	60		24	100.0%

Tabla 1. Adquisición de CONOCIMIENTOS

Cabe destacar, que cuando se analizan los resultados priorizados por grupos, *la subdimensión más importante sigue siendo la de idiomas con un 70%, mientras que la de conocimiento cultural baja del 83 al 25% y la de conocimiento del mundo y países ya no se prioriza*, quizá como un reflejo de la importancia que cada vez más la universidad, los medios masivos y los requerimientos del mundo laboral destacan sobre la necesidad del aprendizaje de idiomas en el mundo profesional actual y futuro, lo cual no ocurre de la misma manera con los otros tipos de conocimiento.

En cuanto al detalle que el alumnado da sobre las necesidades formativas en el ámbito de los conocimientos, sobresale lo genérico de las anotaciones (ver tabla completa en el *anexo 9 / 4*), ya que en ambos casos (idiomas y conocimiento cultural), un alto porcentaje de las respuestas sólo mencionan a los idiomas en general, así como al conocimiento cultural en general. Pocos son los que detallan qué idiomas (inglés, idiomas comunitarios), así como qué conocimientos culturales (protocolo, costumbres, religión, valores, estereotipos) son necesarios. *Esta falta de especificidad en las respuestas quizá se deba a una falta de conocimiento específico del tema en cuestión más que a una falta de sensibilidad sobre la importancia del tema.*

⇒ **Dominio de HABILIDADES**

Las necesidades formativas que siente requiere el estudiante universitario actual para gestionar con éxito la diversidad cultural de los recursos humanos de las empresas, en la dimensión de dominio de habilidades, se agruparon en cinco subdimensiones: a) ADAPTACION Y FLEXIBILIDAD; b) RELACIONES INTERPERSONALES E INTERCULTURALES, c) COMUNICACION, d) Trabajo en equipo y e) Liderazgo, encontrándose un total de 57 referencias por grupos (ver tabla completa en el *anexo 9 - 4*), de las cuales destacan las primeras tres subdimensiones, todas ellas con porcentajes arriba del 50%. Ver detalle en la tabla 2

Según los resultados de la priorización realizada por el alumnado en cuando a las habilidades anotadas, como puede verse en la tabla 2, se mantienen las mismas tres subdimensiones ya mencionadas. No obstante, en este último análisis *la subdimensión de Adaptación y Flexibilidad destaca sobre todas las demás con más de un 40%, seguida por la de Relaciones Interpersonales e interculturales con la quinta parte del alumnado (ya que baja del 50.0% al 20.8%) y por la de Comunicación, que disminuye significativamente su importancia en el análisis de prioridades. (del 54.2% vs. 12.5%), así como la de liderazgo que no se prioriza.*

Las necesidades sentidas y el grado de exposición a lo multicultural del alumnado universitario

HABILIDADES	TOTAL FRECUENCIAS SUBDIMENSIONES POR GRUPOS	% / TOTAL GRUPOS (24)	FRECUENCIAS SUBDIMENSIONES POR GRUPOS (PRIORIZADOS)	% / TOTAL GRUPOS (24)
ADAPTACION Y FLEXIBILIDAD	19	79.2%	10	41.7%
RELACIONES INTERPERSONALES E INTERCULTURALES	12	50.0%	5	20.8%
COMUNICACION	13	54.2%	3	12.5%
TRABAJO EN EQUIPO	5	20.8%	2	8.3%
LIDERAZGO	3	12.5%	NO PRIORIZADA	
OTRAS	5	20.8%	2	8.3%
TOTAL DE FRECUENCIAS	57		22	91.6%

Tabla 2. Dominio de HABILIDADES

De igual manera que en el caso de los conocimientos, el detalle que el alumnado da sobre las necesidades formativas en el ámbito de las habilidades, sobresale lo genérico de las anotaciones (ver tabla completa en el *anexo 9 - 4*), ya que en las dos principales subdimensiones (adaptación y flexibilidad; así como comunicación), un alto porcentaje de las respuestas sólo mencionan a la adaptación y la flexibilidad en general; así como las habilidades comunicativas en general. Pocos son los que detallan adaptación a qué (a distintos entornos culturales, a los cambios, a la movilidad), así como qué habilidades comunicativas (lenguaje no verbal, expresión oral, procesos de información). *Esta falta de especificidad en las respuestas quizá se deba a una falta de conocimiento específico del tema en cuestión, así como a una falta de contacto directo con la práctica de dichas habilidades, más que a una falta de sensibilidad sobre la importancia del tema.*

⇒ **Desarrollo de ACTITUDES**

Las necesidades formativas que siente requiere el estudiante universitario actual para gestionar con éxito la diversidad cultural de los recursos humanos de las empresas, en la dimensión de desarrollo de actitudes, se agruparon en cuatro subdimensiones:

a) Comprensión, tolerancia y respeto; b) Apertura mental y cultural; c) Disposición al cambio y d) Características personales, encontrándose un total de 79 referencias, (ver tabla completa en el *anexo 9 - 4*), de las cuales destacan las primeras dos subdimensiones, la de APERTURA MENTAL Y CULTURAL que sobresale claramente, ya que aparece en el 87,5% de los grupos y la de COMPRENSION, TOLERANCIA Y RESPETO, que le sigue muy de cerca con casi un 80%. Ver detalle en la tabla 3

Cabe destacar la importancia que en la dimensión de las actitudes da el alumnado a diversas características personales que aparecen como importantes, ya que aparecen en casi la mitad de los grupos (41.7%), lo cual *puede indicar que el alumnado percibe que la actitud que requiere el estudiante universitario actual para gestionar con éxito la diversidad cultural de los recursos humanos de las empresas está marcada en forma importante por las características de la propia personalidad.*

ACTITUDES	TOTAL FRECUENCIAS SUBDIMENSIONES POR GRUPOS	% / TOTAL GRUPOS (24)	FRECUENCIAS SUBDIMENSIONES POR GRUPOS (PRIORIZADOS)	% / TOTAL GRUPOS (24)
COMPRENSION, TOLERANCIA Y RESPETO	19	79.2%	13	54.2%
APERTURA MENTAL Y CULTURAL	21	87.5%	10	41.7%
DISPOSICION AL CAMBIO	5	20.8%	2	8.3%
CARACTERISTICAS PERSONALES	10	41.7%	NO PRIORIZADA	
TOTAL DE FRECUENCIAS	55		25	104.2%

Tabla 3. Desarrollo de ACTITUDES

Por otro lado, de acuerdo a los resultados de la priorización realizada por el alumnado en cuando a las actitudes anotadas, como puede verse en la tabla 3, se mantienen las mismas dos subdimensiones ya mencionadas, destacando en primer lugar la subdimensión de Comprensión, Tolerancia y Respeto y la de Apertura mental y cultural, en segundo sitio y no se prioriza la subdimensión de características personales.

⇒ **Comparativo de necesidades formativas sentidas**

Si se comparan los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones en el análisis de prioridades, encontramos el orden de prioridad que el alumnado otorga a las diferentes necesidades formativas sentidas. El total de frecuencias es ligeramente mayor en actitudes, luego en conocimientos y al final en habilidades. Las actitudes aparecen en 25 grupos, después los conocimientos en los 24 grupos y al final las habilidades, en 22 de los grupos. Ver detalle en la tabla 4

DIMENSION GENERAL	FRECUENCIAS DIMENSIONES GENERALES POR GRUPOS (PRIORIZADAS)	% / TOTAL GRUPOS (24)
CONOCIMIENTOS		
IDIOMAS	17	70.8%
CONOCIMIENTO CULTURAL	6	25.0%
GESTION DE RRHH	1	4.2%
TOTAL DE FRECUENCIAS PRIORIZADAS	24	100.0%
HABILIDADES		
ADAPTACION Y FLEXIBILIDAD	10	41.7%
RELACIONES INTERPERSONALES E INTERCULTURALES	5	20.8%
COMUNICACIÓN	3	12.5%
TRABAJO EN EQUIPO	2	8.3%
OTRAS	2	8.3%
TOTAL DE FRECUENCIAS PRIORIZADAS	22	91.6%
ACTITUDES		
COMPRESION, TOLERANCIA Y RESPETO	13	54.2%
APERTURA MENTAL Y CULTURAL	10	41.7%
DISPOSICION AL CAMBIO	2	8.3%
TOTAL DE FRECUENCIAS PRIORIZADAS	25	104.2%

Tabla 4. Comparativo de necesidades formativas sentidas (PRIORIZADAS)

Estos resultados parecen indicar que el alumnado considera que de las necesidades formativas que requiere el estudiante universitario actual para gestionar con éxito la diversidad cultural de los recursos humanos de las empresas, las actitudes son las más importantes ya que ellas obtienen mayor número de frecuencias que el total de grupos, debido a que un grupo marcó más de una actitud como prioritaria.

Los conocimientos aparecen en segunda posición con 24 grupos, porque no obstante que tres grupos no marcaron ningún conocimiento como prioritario, hubo tres grupos que sí marcaron más de un conocimiento como prioritario y las habilidades aunque también son importantes, aparecen en tercera posición con 22 grupos, porque hubo algunos grupos que no las consideraron como las de mayor prioridad, frente a las actitudes y/o conocimientos. No obstante lo anterior, considero que la distancia aparente entre la importancia reconocida a las tres dimensiones no es tan importante, como para establecer una clara jerarquía, sino que más bien *es un indicador de que las tres dimensiones, la afectiva (actitudes), la cognitiva (conocimientos) y la conductual (habilidades), son igualmente importantes y necesarias para el desarrollo de la competencia intercultural.*

Con estos resultados podemos esbozar un perfil de las necesidades formativas sentidas por el alumnado universitario, y que se requieren para la gestión de la diversidad cultural en las empresas, según se describe en el cuadro 3 y se muestra en gráficamente en la figura 2:

*Se necesita una persona que adquiera los siguientes **conocimientos**:*

- a) Posea un dominio de idiomas extranjeros, preferentemente de la Unión Europea y preferentemente el inglés y otro complementario que podría ser el francés o el alemán
- b) Posea un conocimiento cultural global, que le permita comprender a las diferentes culturas con las que tenga o pueda tener contacto, así como conocimiento cultural específico de los valores y normas culturales (protocolos), que le permitan comprender, respetar, comunicarse, trabajar en equipo, así como gestionar y/o adaptarse a diferentes personas y entornos culturales, ya sea en su propio país o en el extranjero

*Se necesita una persona que domine las siguientes **habilidades**:*

- a) Sea una persona flexible, que tenga facilidad para adaptarse e integrarse con nuevas personas y entornos culturales distintos
- b) Que sepa manejar sus relaciones interpersonales e interculturales con tacto y diplomacia, “don de gentes”
- c) Que posea habilidades comunicativas, tanto verbales como no verbales
- d) Que sepa trabajar en equipo, en general y en equipos multiculturales en particular y
- e) Que posea capacidad de liderazgo para integrar a personas de otras culturas y pueda resolver problemas en entornos multiculturales

Se necesita una persona que desarrolle las siguientes **actitudes**:

- a) Una mentalidad abierta, receptiva, tanto de nuevos conocimientos como de nuevas personas, que tenga ganas de aprender, de conocer y relacionarse con otras culturas.
- b) Sea tolerante y respetuosa de las demás personas en general y de las demás culturas en particular, que evite los prejuicios y que muestre comprensión y respeto ante valores y creencias diferentes e incluso contrapuestos a los propios.
- c) Esté dispuesta a la movilidad, dispuesta a aceptar los cambios y a adaptarse al entorno cultural en el que trabaje

Cuadro 3. Descripción del perfil de necesidades formativas sentidas por el alumnado

En la figura 1 se muestran todas las subdimensiones encontradas en el análisis de los textos, agrupadas en cada una de las dimensiones generales (conocimientos, habilidades y actitudes), resaltando en letra itálica aquellas subdimensiones que el alumnado marcó como prioritarias.



Figura 1. Perfil de las necesidades formativas sentidas por el alumnado universitario para la gestión de la diversidad cultural en las empresas

9.1.5. Resultados obtenidos en cuanto a las estrategias propuestas por el alumnado universitario

⇒ Estrategias para la adquisición de CONOCIMIENTOS

Las estrategias que desde la perspectiva del alumnado universitario son factibles de utilizar para dar respuesta a las necesidades formativas anotadas en la primera fase de la dinámica grupal, en la dimensión de adquisición de conocimientos, se agruparon mayormente en dos de las subdimensiones: a) Idiomas y b) Conocimiento cultural / del mundo y de países, encontrándose un total de 46 referencias, de las cuales destaca la subdimensión de IDIOMAS con más de la mitad de las frecuencias (54.3%), obteniendo la subdimensión de CONOCIMIENTO CULTURAL / DEL MUNDO Y DE PAÍSES, poco más de un tercio de las frecuencias (32.6%) Ver detalle en la tabla 5

Las estrategias anotadas para responder a la necesidad de conocimiento de idiomas se *concentran básicamente en CURSOS O CLASES, destacando la demanda de facilidades económicas (bajo precio), así como la propuesta de la obligatoriedad de los cursos de idiomas como parte de la formación académica, cosa que actualmente no se da en la UPF, ya que los cursos de idiomas son voluntarios.*

Por otro lado, las estrategias anotadas para responder a la necesidad de conocimiento cultural / del mundo y de países, muestran una amplia gama de estrategias que van desde los programas de intercambio, asignaturas optativas, conferencias o charlas, foros, Pompeu Farras, hasta la de integrar el componente multicultural en los programas de las diferentes asignaturas del plan de estudios de las carreras. No obstante esta mayor variedad de estrategias, *la mayoría se concentra en los programas de intercambio así como en las asignaturas optativas sobre culturas y/o otros países.*

Las necesidades sentidas y el grado de exposición
a lo multicultural del alumnado universitario

CONOCIMIENTOS	TOTAL FRECUENCIAS ESTRATEGIAS ANOTADAS	% / TOTAL FRECUENCIAS ANOTADAS
IDIOMAS	25	54.3%
Cursos de idiomas (en general)	6	13.0%
Cursos de idiomas a bajo precio	4	8.7%
Cursos de idiomas como asignaturas obligatorias	3	6.5%
Incentivar el aprendizaje de idiomas mediante intercambios	2	4.3%
Enseñanza de idiomas dentro de la formación académica	2	4.3%
Cursos de idiomas del PEI (Programa d'Ensenyament d'idiomes de la UPF)	1	2.2%
Clases en idiomas extranjeros	1	2.2%
Conferencias y/o charlas en idiomas extranjeros	1	2.2%
Cursos subvencionados de idiomas para todos los estudiantes	1	2.2%
Cursos con profesores nativos del idioma	1	2.2%
Obligación de conseguir un determinado nivel de los idiomas más importantes	1	2.2%
Cursos de idiomas en horarios compatibles con las clases	1	2.2%
Dar opción de que los cursos de idiomas cuenten como créditos de libre elección	1	2.2%
CONOCIMIENTO CULTURAL / DEL MUNDO Y DE PAISES	15	32.6%
<i>Programas de intercambio (ERASMUS, Becas, etc)</i>	7	15.2%
<i>Asignaturas optativas sobre culturas y/o otros países</i>	3	6.5%
Conferencias y/o charlas sobre culturas	2	4.3%
Integrar el componente multicultural en los programas de las diferentes asignaturas, troncales y obligatorias	1	2.2%
Foros para conocer otras culturas	1	2.2%
Pompeu Farras	1	2.2%
GESTION DE RECURSOS HUMANOS	1	2.2%
Asignatura obligatoria o de libre elección sobre gestión	1	2.2%
OTROS	5	10.9%
Cursos y/o seminarios	5	10.9%
TOTAL DE FRECUENCIAS	46	100.0%

Tabla 5. Estrategias para la adquisición de CONOCIMIENTOS

⇒ **Estrategias para el dominio de HABILIDADES**

Las estrategias que desde la perspectiva del alumnado universitario son factibles de utilizar para dar respuesta a las necesidades formativas anotadas en la primera fase de la dinámica grupal, en la dimensión de dominio de habilidades, se encontraron 40 referencias, las cuales se pueden agrupar en 8 estrategias, de las cuales las cinco principales son las siguientes. Ver detalle en la tabla 6

- a) actividades que permitan aprovechar la existencia de la diversidad en la UPF, tanto en cuanto al alumnado como al profesorado, sea en actividades formales como de ocio, sea en el aula o fuera de ella (27.5%)
- b) fomento del trabajo en grupo durante las asignaturas (20.0%)
- c) fomento de los programas de intercambio de estudiantes (15.0%)
- d) fomento de actividades que refuercen las habilidades comunicativas en el aula (15.0%), así como
- e) aumentar los eventos (seminarios, conferencias, congresos, foros o talleres) que nos aproximen a otras culturas (15%)

HABILIDADES	TOTAL FRECUENCIAS ESTRATEGIAS ANOTADAS	% / TOTAL FRECUENCIAS ANOTADAS
Aprovechar la diversidad cultural de la Universidad y/o del aula - Integración de alumnos y profesores - Creación de grupos de trabajo u organizar actividades entre los Erasmus y los estudiantes del país - Actividades con gente extranjera, tanto profesionales como de ocio - Trabajo en grupos multiculturales - Clases interactivas con personas de diferentes culturas - Ferias y exposiciones hechas por extranjeros	11	27.5%
Fomentar los trabajos en grupos en las asignaturas (mayor participación en clase y prácticas en grupo)	8	20.0%
Fomento de los programas de intercambio de estudiantes (Erasmus) dando incentivos monetarios más elevados	6	15.0%
Fomentar presentaciones orales - exponer trabajos en clase - Taller de expresión, comunicación - Técnicas de comunicación	6	15.0%
- Aumentar el no. de seminarios que nos aproximen a otras culturas - Conferencias y/o congresos, foros, talleres prácticos	6	15.0%
Realización de programas para la gente que viene de fuera	1	2.5%
Por adquisición de conocimiento, por el carácter de la persona y por convivencia	1	2.5%
Viajes	1	2.5%
TOTAL DE FRECUENCIAS	40	100.0%

Tabla 6. Estrategias para el dominio de HABILIDADES

⇒ **Estrategias para el desarrollo de ACTITUDES**

Las estrategias que desde la perspectiva del alumnado universitario son factibles de utilizar para dar respuesta a las necesidades formativas anotadas en la primera fase de la dinámica grupal, en la dimensión de desarrollo de actitudes, se encontraron 31 referencias, las cuales se pueden agrupar 8 tipos de estrategias, de las cuales destacan las cuatro siguientes. Ver detalle en la tabla 7

- a) *fomento de los programas de intercambio al extranjero (29.0 %)*
- b) *actividades que permitan aprovechar la existencia de la diversidad en la UPF, tanto en actividades formales como sociales o de ocio (26.0 %)*
- c) *participar en eventos relacionados con otras culturas (16.0%)*
- d) *más diversidad de culturas en las clases (profesorado y alumnado extranjero) (9.7%)*

ACTITUDES	TOTAL FRECUENCIAS ESTRATEGIAS ANOTADAS	% / TOTAL FRECUENCIAS ANOTADAS
Fomentar programas de intercambio al extranjero de los estudiantes, mediante ayudas económicas, becas o incentivos (ej. Erasmus con más facilidades)	9	29.0%
Aprovechar la diversidad cultural de la Universidad y/o del aula - Fomentar la relación entre los estudiantes de diferentes países (ej. Con alumnado de intercambio) - Potenciación de hospitalidad de extranjeros en tu casa - La formación de las actitudes debería estar incorporada en la misma docencia (educación implícita) - Voluntariado lingüístico	8	26.0%
Participar en eventos relacionados con otras culturas (foros, convivencias, jornadas multiculturales, talleres o seminarios)	5	16.0%
Más diversidad de culturas en las clases (profesorado y alumnado extranjero) - Invitación de profesores foráneos o extranjeros	3	9.7%
Trabajos en grupo	3	9.7%
Cursos de ética	1	3.2%
Visión realista de los países	1	3.2%
Trabajos bien remunerados en el extranjero	1	3.2%
TOTAL DE FRECUENCIAS	31	100.0%

Tabla 7. Estrategias para el desarrollo de ACTITUDES

⇒ **Comparativo de estrategias por grupos**

Si se comparan los resultados obtenidos para las estrategias anotadas para cada una de las dimensiones de análisis (conocimientos, habilidades y actitudes), encontramos *14 tipos de estrategias principales*, las cuales tienen mayor o menor concentración en cada una de las dimensiones, de acuerdo al impacto percibido por el alumnado. Asimismo, se han clasificado en dos grandes tipos de estrategias, las de tipo didáctico – curricular y las de tipo político – institucional. Ver detalle en la tabla 8

ESTRATEGIAS	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES	TOTAL FRECUENCIAS ESTRATEGIAS POR GRUPOS	% / TOTAL GRUPOS (24)
Didáctico – curriculares					
Cursos	15	1	1	17	71%
Asignaturas obligatorias u optativas	9		2	11	46%
Seminarios	6	3	1	10	41.7%
Trabajo en equipo (en general)		6	3	9	37.5%
Charlas y Conferencias	3	3		6	25%
Trabajo en equipo multicultural (aula o extra aula)		5		5	20.8%
Presentaciones orales en clase		5		5	20.8%
Talleres		2	1	3	12.5%
Político – institucionales					
Programas de intercambio al extranjero	8	6	10	24	100%
Convivencia con extranjeros (ocio / social)	1	6	6	13	54%
Foros, Congresos y Jornadas	2	2	3	7	29.2%
Más diversidad cultural en las clases	1		3	4	16.7%
Ferias y exposiciones		1		1	4%
Voluntariado lingüístico			1	1	4%
TOTAL DE FRECUENCIAS	45	40	31		

Tabla 8. Comparativo de estrategias

Después de analizar los datos de la tabla anterior, cabe destacar varios aspectos:

Primero, de las 14 estrategias totales, 8 son de tipo didáctico – curricular y 6 de tipo político – institucional, lo cual puede indicarnos que ambos tipo de estrategias son importantes para el desarrollo de la competencia intercultural del alumnado, es decir, actividades directamente relacionadas con la docencia y la curricula universitaria, apoyadas con acciones que desde la institución universitaria podrían colaborar en la creación de un contexto o ambiente favorable para dicho desarrollo.

Segundo, se encontró una mayor concentración de estrategias en la adquisición de conocimientos (45), seguida por la dimensión dominio de las habilidades (40) y en menor cantidad en el desarrollo de las actitudes (31), quizá porque *para el alumnado es más fácil saber cómo responder con formación a una necesidad de incremento de conocimientos que cómo se podría responder con formación a una necesidad de desarrollo o cambio actitud, que en general son más difíciles de abordar desde una estrategia de intervención formativa.*

Tercero, si vemos el tipo de estrategias anotadas para cada una de las dimensiones (conocimientos, habilidades y actitudes), encontramos los siguientes resultados:

- Para la dimensión de *adquisición de conocimientos* aparecen como respuesta principal dos tipos de estrategias, una de tipo didáctico – curricular y otra de tipo político - institucional:
 - a) *actividades formativas como pueden ser cursos, asignaturas obligatorias u optativas y seminarios*
 - b) *programas de intercambio al extranjero*

- Para la dimensión de *dominio de habilidades* aparecen como respuesta principal cuatro tipos de estrategias, dos de tipo didáctico – curricular y dos de tipo político - institucional:

- a) *fomentar el trabajo en equipos multiculturales (en aula o extra aula), así como el trabajo en equipo, en general*
 - b) *presentaciones orales en clase*
 - c) *programas de Intercambio al extranjero y*
 - d) *convivencia con extranjeros, como actividad social o de ocio*
-
- Para la dimensión de *desarrollo de actitudes* aparecen como respuesta principal dos tipos de estrategias, las dos del tipo político – institucional, *lo cual puede indicarnos la importancia del componente experiencial , así como del contexto universitario para el desarrollo de la competencia intercultural, en particular en su dimensión actitudinal.*
-
- a) *Programas de intercambio al extranjero y*
 - b) *Convivencia con extranjeros, como actividad social o de ocio*

En cuarto lugar, si vemos los resultados del análisis en forma global por grupos, las estrategias más destacadas en todas las dimensiones y con porcentajes superiores al 40% de los grupos, son cuatro, dos de tipo didáctico – curricular y dos de tipo político – institucional, a saber:

- a) *la estrategia de programas de intercambio al extranjero, la cual fue anotada por el 100% de los grupos*
- b) *la estrategia de Cursos la cual fue anotada por el 71% de los grupos*
- c) *Convivencia con extranjeros (ocio / social), con un 54% y*
- d) *Seminarios con un 41.7%*

No obstante cabe hacer notar que si unimos dos de las estrategias de tipo didáctico – curricular, la de *Trabajo en equipo (en general)*, con la de *trabajo en equipo multicultural (aula o extra aula)*, aunque no fueron mencionadas en las tres dimensiones, en conjunto fueron mencionadas por más de la mitad de los grupos (58.3%), por lo que estas estrategias junto con las primeras tres listadas antes, serían las estrategias más importantes como respuesta a las necesidades planteadas por el propio alumnado.

Por último se muestra en la figura 2 una síntesis gráfica de las necesidades sentidas y las estrategias encontradas en el trabajo grupal con el alumnado.



Figura 2. Necesidades formativas sentidas por el alumnado universitario para la gestión de la diversidad cultural en las empresas y sus posibles estrategias

9.2. Sensibilidad intercultural del alumnado universitario y perfil de experiencia en ámbitos internacionales y/o multiculturales

9.2.1. Muestras y objetivos

Con el alumnado universitario de la Universitat Pompeu Fabra, se realizó la aplicación individual del instrumento denominado “Escala de sensibilidad intercultural”. Se aplicó el instrumento a 280 integrantes del alumnado regular de cuarto año, integrantes de varias titulaciones, donde las Licenciaturas en Administración y Dirección de Empresas (ADE), así como la Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración (CPA), ocuparon el 89% del total de la muestra encuestada. El detalle de las poblaciones y muestras a quienes se aplicó el instrumento se muestran en el cuadro 4

ESTRATEGIA DE RECOGIDA DE INFORMACION	POBLACION	MUESTRA
Escala de actitud Intercultural Sensitivity Scale (ISS) , desarrollado por Chen & Starosta (2000)	Alumnado ADE 4to año 2003 (252 matriculados y 160 habitual) Materia optativa RH I 2003 (185 matriculados y 90 habitual) Alumnado Ciencias Políticas y Admón (CPA) 4to año 2003 (60 matriculados y 45 habitual)	Grupo 1 ADE (208 alumnos) Licenciatura ADE - 4to curso materia troncal (143) - 3ro y 4to curso materia optativa RH (65) Grupo 2 CPA (41 alumnos) Licenciatura Ciencias Políticas y Administración (Grupo contraste vs. ADE) Grupo 3 NO ADE4 (31 alumnos) no Licenciatura ADE

Cuadro 4. Muestras alumnado (instrumento “Escala de sensibilidad intercultural”)

Los objetivos de la aplicación del instrumento se muestran en el cuadro 5

OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECIFICOS
1) Conocer cuál es el grado de sensibilidad intercultural actual del alumnado universitario	1.1. Adaptar, aplicar y validar un instrumento para medir la sensibilidad intercultural
2) Verificar si existen diferencias significativas entre los grupos estudiados	2.1. ¿cuál es la caracterización de las muestras? ¿existen diferencias en el perfil descriptivo de los tres grupos estudiados? 2.2. ¿cuál es la distribución de las puntuaciones totales de la escala en cada uno de los grupos? ¿existen diferencias significativas entre los tres grupos? 2.3. ¿existe diferencia significativa si se comparan las medias de la escala de actitud obtenidas por los tres grupos estudiados?
3) Verificar qué diferencias significativas existen al comparar la sensibilidad intercultural vs. las variables de contexto	3.1. ¿qué diferencias significativas existen al comparar la media de la escala de actitud vs. cada una de las variables de contexto?
4) Verificar si existe diferencia significativa entre los grupos con perfiles extremos (sensibilidad intercultural vs. experiencia internacional y/o multicultural)	4.1. ¿existe diferencia significativa en la media de la escala de actitud de los grupos con perfiles extremos? 4.2. ¿cuál es la descripción de los grupos extremos en relación con la muestra?

Cuadro 5. Objetivos aplicación instrumento “Escala de sensibilidad intercultural”

9.2.2. Recogida de información

- Tomando como punto de partida los resultados de la adaptación y aplicación piloto de la *Intercultural Sensitivity Scale (ISS)*, desarrollado por Chen & Starosta (2000), y aplicada por mi persona en el año 2002, se efectuaron algunos ajustes a la escala, según se recomendó en dichos resultados y se procedió a aplicar la escala en el 2003.

Los ajustes efectuados fueron:

- a) se eliminaron dos items (nos. 21 y 25 versión 2002)
 - b) se corrigió la redacción de 4 items
 - c) se realizaron correcciones de redacción y/o clarificación en 3 preguntas de experiencia personal
 - d) se adicionaron 3 preguntas para conocer su interés en participar en un taller voluntario y gratuito para el desarrollo de la competencia intercultural, así como para conocer las mejores fechas para dicho taller, así como para saber si deseaban recibir por e mail los resultados de la encuesta. Ver versión final de la encuesta aplicada en el *anexo 9 – 1*.
- Se seleccionó una materia troncal de 4to. Curso de la Licenciatura en ADE (Dirección Estratégica y Política de Empresa I), en la cual estaban matriculados el total de la población del cuarto curso de dicha carrera.
 - Se habló con los profesores titulares de los 3 grupos programados (en sus aulas, durante el receso), se solicitó permiso para aplicar la encuesta y durante las sesiones regulares de clase pactadas con dichos profesores se procedió a la aplicación voluntaria de la encuesta con los tres grupos (143 alumnos), durante el mes de febrero 2003. La duración de la aplicación fue de 15 minutos en promedio en cada grupo. Ningún alumno declinó el responder la encuesta ni se registraron dudas durante el proceso de aplicación.
 - Asimismo, se aplicó la escala en otros tres grupos, como parte inicial de una sesión teórico-práctica, ya comentada en el apartado anterior (ver detalle en apartado 9.1.2.)

- Por último, se tuvo la oportunidad de aplicar la encuesta en otro grupo de la Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración, por lo que se aplicó el instrumento en dicho grupo (41 encuestados), también de forma voluntaria.

9.2.3. Proceso de análisis de datos

A través de una guía de codificación con 65 variables, se elaboró base de datos con las 280 encuestas y se procedió a realizar los estudios de estadísticas descriptiva, así como de estadística inferencial, de acuerdo con los objetivos propuestos, con el apoyo del paquete estadístico SPSS.

- Se revisaron las encuestas y se elaboró la “guía de codificación” para la misma, la cual incluyó 65 variables.
- Se numeraron las encuestas y se procedió a elaborar la base de datos en excell con las 65 variables y las 280 encuestas.

Cabe hacer algunos comentarios y aclaraciones surgidos durante el proceso de codificación y captura de datos:

a) En la *variable nacionalidad propia, nacionalidad del padre o de la madre*, hubo 10 casos en que anotaron como nacionalidad CATALANA, por lo que se dejó dicha opción por separado de la española.

b) En la *variable estudio de idiomas*, no se considera el estudio del idioma materno, se deja en blanco y de la columna otros, surgieron 11 idiomas adicionales a los considerados en la encuesta

c) En la *variable participación en eventos*, se encontraron dos situaciones:

- Hubo 39 casos que no obstante que contestaron que SI, no anotaron la frecuencia, se consideró como ALGUNA VEZ (1-3 VECES)

- Hubo 25 casos en que no respondieron ni si ni no en algún evento, por lo que se asumió como un NO.
- Una vez realizada la captura de los datos en excell, se procedió a pasar los datos a la matriz del programa SPSS, versión 10.0, a fin de realizar las pruebas estadísticas requeridas por el estudio.
- Una vez construida la base de datos en SPSS, se RECODIFICARON 8 VARIABLES, correspondientes a los 8 ítems negativos de la escala que fueron codificados en forma inversa (ITEMS 2, 4, 6, 8, 13, 16, 19 y 22) y se crearon 3 nuevas variables: TOTAL DE LA ESCALA (suma de todos los ítems), DOMINIO DE IDIOMAS (suma del estudio de todos los idiomas) y PARTICIPACION EN EVENTOS (suma de la participación en todos los eventos).
- Se procedió a realizar los estudios necesarios de estadística descriptiva, así como inferencial, de acuerdo con los objetivos propuestos.

9.2.4. Resultados obtenidos

9.2.4.1. Caracterización de las muestras estudiadas

Se obtuvieron los estadísticos descriptivos de cada variable incluida en la encuesta, para cada uno de los tres grupos estudiados. (Grupo 1 ADE (Administración y Dirección de Empresas) / Grupo 2 CPA (Ciencias Políticas y Administración) / Grupo 3 NO ADE (otras carreras). Los estadísticos descriptivos se muestran en el anexo 9 – 5.

En la tabla 9 se muestran los datos de las *variables de identificación general* que permiten realizar la caracterización de los tres grupos y destacar similitudes y diferencias.

a) el porcentaje de *hombres y mujeres* entre los 3 grupos es muy similar, siendo más mujeres (61-68%) que hombres (31-38%). Esto es congruente con la tendencia creciente de participación femenina en los sistemas de educación superior en la Unión Europea, según se planteó en el segundo capítulo. En el 2001, el 57,2 % del alumnado universitario de España eran mujeres.

b) La mayoría está en el rango de *edad* de 20-25 años, aunque en el grupo NO ADE, hay un 19.4% que tiene más de 25 años (carrera de Ciencias del Trabajo)

VARIABLE	GRUPO ADE N= 208	GRUPO CPA N= 41	GRUPO NO ADE N= 31
GENERO	64.4% femenino y 35.6% masculino	68.3 % femenino y 31.7% masculino	61.3% femenino y 38.7% masculino
EDAD	99% entre 20-25 años	100% entre 20-25 años	77.4 % entre 20-25 años y 19.4% + de 25
NACIONALIDAD PROPIA	92.3% española y 8 nacionalidades extranjeras (6 de la UE y 2 de A. Latina)	90.2% española, "catalana" (7.3%) y/o española/USA (2.4%)	71% española; casi un tercio (29%) 6 nacionalidades extranjeras (4 de la UE y 2 del continente americano)
NACIONALIDAD DEL PADRE	92.8% española y 8 nacionalidades extranjeras (5 de la UE, 2 de A. Latina y 1 de israel)	92.7% española y 7.3% "catalana"	71% española; casi un tercio (29%) de 5 nacionalidades extranjeras (4 de la UE y 1 de A. Latina)
NACIONALIDAD DE LA MADRE	90.4% española y 11 nacionalidades extranjeras (7 de la UE, 3 de continente americano y 1 Israel)	87.8% española; 7.3% "catalana" y el resto 2 nacionalidades extranjeras	74.2% española y (25.8%) de 4 nacionalidades extranjeras (3 de la UE y 1 de A. Latina)
IDIOMA MATERNO	46.6% castellano, 44.7% catalán, 4.8% castellano/catalán y el resto 5 idiomas comunitarios	48.8% catalán, 41.5% castellano y el resto catalán/inglés, catalán/castellano y castellano/gallego	54.8% castellano; 29% catalán y el resto (16.2%) 5 idiomas comunitarios
EXPERIENCIA LABORAL	59% menos de 1 año, 17.9% entre 1 y 3 años y 15 no han tenido experiencia laboral	61% menos de 1 año; 22% no ha tenido ninguna experiencia laboral y 17.1% más de un año	Casi la mitad (48.4%) han tenido experiencia laboral de más de 1 año y un tercio (35.5%) de menos de 1 año

Tabla 9. Variables generales / Comparación de los 3 grupos

c) La *nacionalidad propia* mayoritaria en los tres grupos es la española (entre el 71 y el 92%), encontrándose al menos 6 nacionalidades extranjeras en los grupos de ADE y NO ADE. En ambos casos son una muestra del alumnado de intercambio ERASMUS presente en las carreras de ADE, en el primer caso y de ECO (Economía) en el segundo caso.

Cabe destacar que en el grupo de CPA, además de no presentarse más que una persona de nacionalidad mixta (Española/USA), que no es alumna de intercambio, es donde mayor porcentaje de personas anotaron como nacionalidad propia la "catalana" (7.3%)

d) En las variables de *nacionalidad del padre y de la madre* se presenta una distribución de porcentajes muy similar a los encontrados en la nacionalidad propia, en cada uno de los grupos.

e) La mitad de los integrantes del grupo ADE tienen como *idioma materno* el castellano (46.6%) y la otra mitad el catalán, encontrándose 5 idiomas extranjeros comunitarios. En el grupo NO ADE, más de la mitad (54.8%) tiene como idioma materno el castellano, un tercio (29%) el catalán y el resto 5 idiomas extranjeros comunitarios.

La diferencia más importante entre los grupos se presenta en el grupo CPA, donde casi la mitad (48.8%) tiene como idioma materno el catalán, 41.5% el castellano y el resto opciones bilingües con ambos idiomas (catalán/inglés; catalán/ castellano y castellano/gallego).

f) La mayoría del alumnado de los grupos ADE y CPA, han tenido *experiencia laboral* de menos de un año (60%) o no han tenido experiencia (15-22%), mientras que en el grupo NO ADE casi la mitad (48.4%) ha tenido experiencia laboral de más de un año, lo cual es muy probable que tenga relación con el mayor porcentaje de alumnado mayor de 25 años presente en dicho grupo.

En cuanto a la *variable estudio de idiomas*, se obtuvieron los siguientes resultados descriptivos. Ver tabla 10

a) No obstante que se encontraron 16 idiomas distintos en las muestras, los idiomas extranjeros (al Estado Español) más estudiados en los 3 grupos son el *inglés* (mucho / entre 71 y 86%), el *francés* (poco / entre el 40 y el 58.6%), el *alemán* (poco / entre el 14 y 17%), así como el *italiano* (poco / entre el 4 y el 7%).

Este resultado coincide plenamente con los idiomas más estudiados actualmente en el Estado Español y en Cataluña, que son el inglés, el francés, el alemán y el italiano, según El Periódico 21 de marzo del 2004, ranking que se mantiene desde hace varios años (La Vanguardia junio 2001).

IDIOMA (%)	GRUPO ADE N= 208			GRUPO CPA N= 41			GRUPO NO ADE N= 31		
	Mucho	Poco	Nada	Mucho	Poco	Nada	Mucho	Poco	Nada
Castellano	98	1	1	100			92.9	7.1	
Catalán	89.4	1.9	8.7	94.4	5.6		63.6	9.1	27.3
Inglés	86.5	13.5		71.8	25.6	26	77.4	19.4	3.2
Francés	11.2	40	48.8	19.5	46.3	34.1	6.9	58.6	34.5
Alemán	5.8	17.5	76.7	4.9	14.6	80.5	9.7	16.1	74.2
Sueco		.5	99.5		2.4	97.6			100
Italiano	2.4	4.3	93.2	2.4	4.9	92.7		6.9	93.1
Portugués	1	.5	98.5			100			100
Japonés	.5		99.5			100			100
Arabe		.5	99.5			100			100
Hebreo			100			100		3.2	96.8
Ruso	.5		99.5			100		3.2	96.8
Chino		1.4	98.6			100			100
Gallego	.5		99.5			100			100
Finés			100		4.9	95.1			100
Esperanto			100		2.4	97.6			100

Tabla 10. Variable estudio de idiomas / Comparación de los 3 grupos

Cabe destacar que el grupo de ADE es en el que mayor número de idiomas ha estudiado el alumnado, (13 de los 16), ya que es donde mayor porcentaje de alumnado de intercambio ERASMUS existe, por lo que al menos potencialmente es el grupo más multilingüe de los tres.

Es probable que la diferencia de porcentajes en el estudio del idioma inglés que se eleva al 86.5% en el grupo de ADE tenga relación o sea un reflejo de la estrategia actual de la UPF de ofertar un número considerable de materias en inglés como parte del plan de estudios de la carrera ADE, que como se muestra en el siguiente apartado, es la carrera donde mayor porcentaje de alumnado ha tenido profesores extranjeros en el aula.

En relación a las variables de contexto relacionadas con el grado de exposición del alumnado universitario ante lo internacional o extranjero, se obtuvieron los siguientes resultados. Ver tabla 11

a) *Más de la mitad (58%) en todos los grupos NO han vivido en el extranjero, mientras que un tercio (26-35%) han vivido por un periodo de 1-6 meses.*

b) Entre un 32-41% han viajado más de 6 veces al extranjero en los tres grupos y entre un 29-37% han viajado de 1-3 veces.

Las necesidades sentidas y el grado de exposición
a lo multicultural del alumnado universitario

Variable experiencia directa con lo extranjero	GRUPO ADE n= 208	GRUPO CPA n= 41	GRUPO NO ADE n= 31
Vivir en el extranjero	Más de la mitad (58.2%) no lo ha hecho; un tercio (32.2%) ha vivido entre 1-6 meses y el resto (9.6%) más de 6 meses	Más de la mitad (58.5%) no lo ha hecho; casi un tercio (26.8%) han vivido entre 1-6 meses y el resto (14.7%) más de 6 meses	Más de la mitad (58.1%) no lo ha hecho; un tercio (35.5%) han vivido de 1-6 meses y el resto (6.4%) más de 6 meses
Viajes al extranjero	Un tercio (31.7%) ha viajado más de 6 veces y otro tercio (37%) ha viajado de 1-3 veces	Casi la mitad (41.3%) ha viajado más de 6 veces y casi un tercio (29.3%) han viajado 1-3 veces	Un 40% ha viajado más de 6 veces y más de un tercio (36.7%) ha viajado 1-3 veces
Programas de intercambio al extranjero	65% NO lo ha hecho y 35% SI	71.8% NO lo ha hecho y 28.2% SI	67.7% NO lo ha hecho y 32.3% SI
Convivencia con extranjeros	La mitad (51.9%) NO han convivido con extranjeros y la otra mitad (48.1%) SI	Poco más de la mitad (56.1%) NO han convivido con extranjeros y la otra mitad (43.9%) SI	Poco más de la mitad (53.3%) NO han convivido con extranjeros y la otra mitad (46.7%) SI
Amigos extranjeros	La mayoría (67.6%) NO tiene amigos extranjeros	Más de la mitad (53.7%) NO tiene amigos extranjeros, pero la otra mitad (46.3%) SI	La mayoría (77.4%) NO tiene amigos extranjeros
Profesores extranjeros	Todos han tenido profesores extranjeros en el aula. La mayoría (89.4%) + de 6	Todos han tenido profesores extranjeros en el aula. La mayoría (90.2%) + de 4	Todos han tenido profesores extranjeros en el aula. La mayoría (71%) + de 4

Tabla 11. Variables de experiencia directa con lo extranjero / Comparación de los 3 grupos

c) La mayor parte del alumnado (*entre un 65-71%*) de los tres grupos **NO ha participado en un programa de intercambio al extranjero.**

d) *Poco más de la mitad (52-56%)* del alumnado de los tres grupos **NO han convivido con personas extranjeras en la misma casa o piso.**

e) *La mayoría (55-77%)* del alumnado **NO tienen amigos extranjeros**, siendo el mayor porcentaje para el grupo de NO ADE.

f) La mayoría del alumnado de los tres grupos (71-90%) han tenido más de 4 profesores extranjeros en el aula, *siendo destacable que en el grupo ADE el porcentaje se eleva a un 89.4%, pero con una frecuencia de más de 6 profesores, siendo muy probable reflejo de la estrategia actual de la UPF de ofertar un número considerable de materias con apoyo de profesorado extranjero, como parte del plan de estudios de la carrera ADE, como se vio en el capítulo anterior.*

Es destacable hacer mención que en estas variables de experiencia directa ante lo internacional y/o lo multicultural, los resultados son muy similares entre los tres grupos, sólo encontrándose diferencia importante en la variable del profesorado extranjero en el aula.

En relación a la *variable de participación en eventos relacionados con otros países o culturas*, los resultados se muestran en la tabla 12

a) Los eventos con *mayor participación* en los tres grupos son en primer lugar las *exposiciones* (58-80% acumulado alguna vez y con cierta frecuencia); en segundo lugar las *ferias o bazares* (53-55% acumulado) y en tercer lugar los *conciertos* (48-56%).

b) Los eventos de *menor participación* en los tres grupos son en primer lugar las *fiestas religiosas o populares* (86-93%), en segundo lugar las *manifestaciones públicas* (56-81%) y en tercer lugar los *conciertos* (46-52%) o las *ferias o bazares* (46% Grupo ADE).

NOTA= Los eventos deportivos son una actividad que fue marcada por algunos encuestados del Grupo ADE, pero que no había sido incluida en la encuesta, por ello su alto porcentaje de no participación, por lo que no es posible efectuar comparación intergrupos.

c) Los porcentajes de participación o no participación son en general muy similares entre los tres grupos, destacando la *participación mayoritaria en las exposiciones*, así como la *ausencia mayoritaria en las fiestas religiosas o populares*, así como en las *manifestaciones públicas*. *En forma global, puede verse que el grupo CPA es el que más participa en eventos relacionados con otros países o culturas, seguido por el grupo ADE y al final el grupo NO ADE.*

Sin embargo, cabe destacar algunas diferencias entre los grupos: el grupo CPA tiene un porcentaje de 66% de participación acumulada en Seminarios, Conferencias o Foros, a 25 puntos del más cercano (ADE); el mismo CPA tiene 80.5% de porcentaje acumulado en la participación en Exposiciones, a 20 puntos del siguiente (ADE), así como el Grupo ADE tiene a Ferias o Bazares como la tercera actividad en que menos participa, mientras que los otros dos grupos tienen esta misma actividad como la segunda de mayor participación.

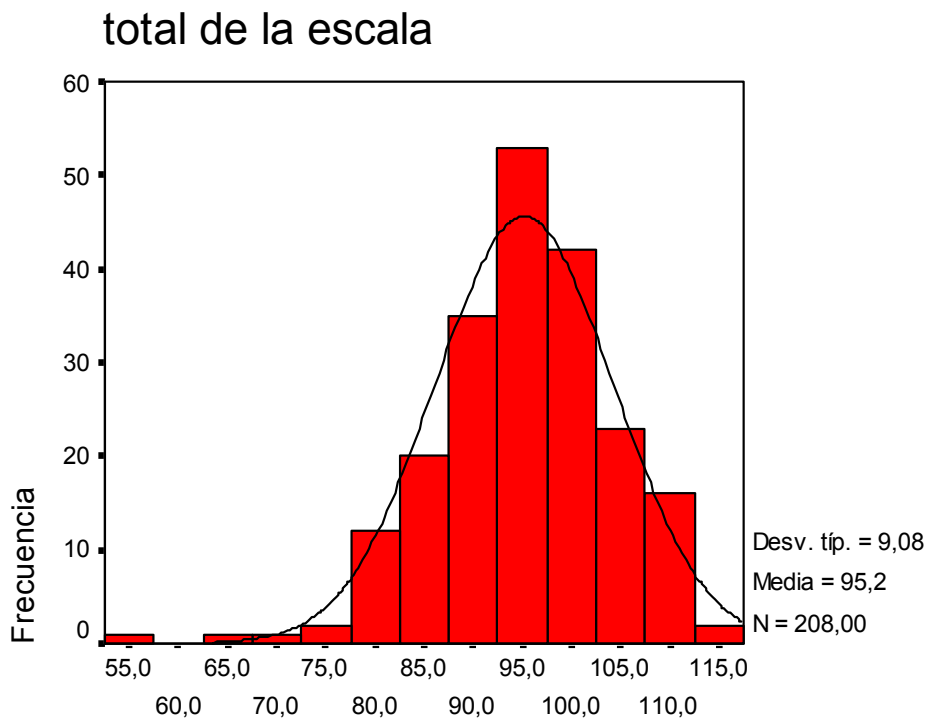
Las necesidades sentidas y el grado de exposición a lo multicultural del alumnado universitario

EVENTO	GRUPO ADE	N=208		GRUPO CPA	N=41		GRUPO NO ADE	N=31	
	NO	1-3 veces	+ 3 veces	NO	1-3 veces	+ 3 veces	NO	1-3 veces	+ 3 veces
Seminarios, Conferencias y Foros	59.6	33.7	6.7	34.1	56.1	9.8	64.5	29	6.5
Fiestas Religiosas o Populares	85.6	13	1.4	92.7	7.3		87.1	6.5	6.5
Manifestaciones Públicas	76.4	20.7	2.9	56.1	31.7	12.2	80.6	16.1	3.2
Conciertos	43.8	45.7	10.6	46.3	36.6	17.1	51.6	41.9	6.5
Ferias o Bazares	46.6	44.2	9.1	43.9	46.3	9.8	45.2	48.4	6.5
Exposiciones	40.9	47.1	12	19.5	58.5	22	41.9	45.2	12.9
Eventos deportivos	98.6	.5	1	100			100		

Tabla 12. Variables de experiencia ante lo multicultural / Comparación de los tres grupos

9.2.4.2. Sensibilidad intercultural del alumnado universitario

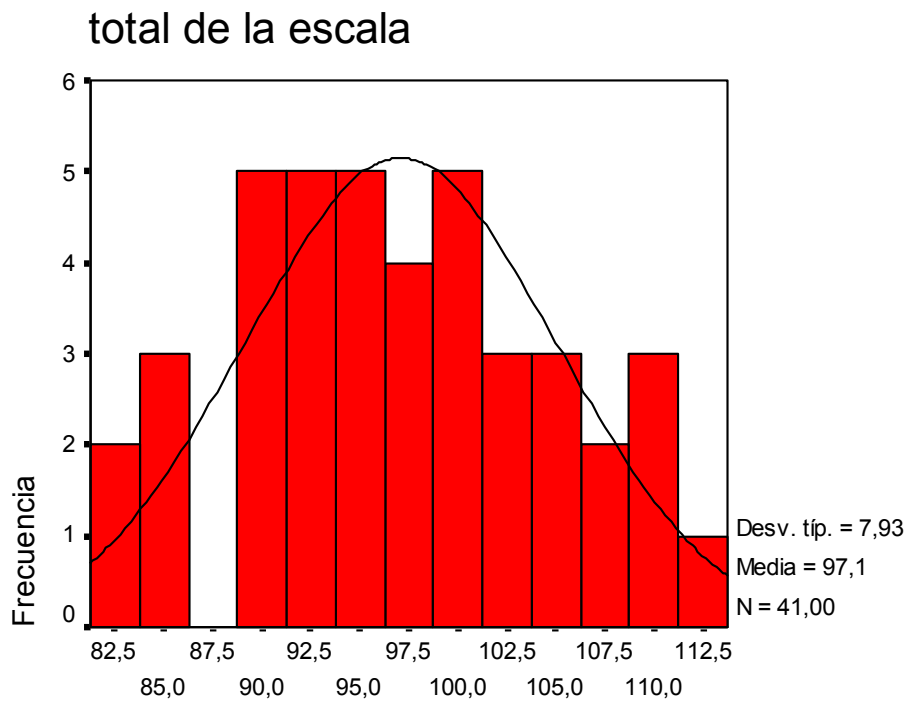
La distribución de las puntuaciones de la escala obtenidas por el alumnado de los tres grupos se ajustan a una distribución normal. Ver la representación de las puntuaciones obtenidas de cada uno de los grupos en los gráficos 1, 2 y 3



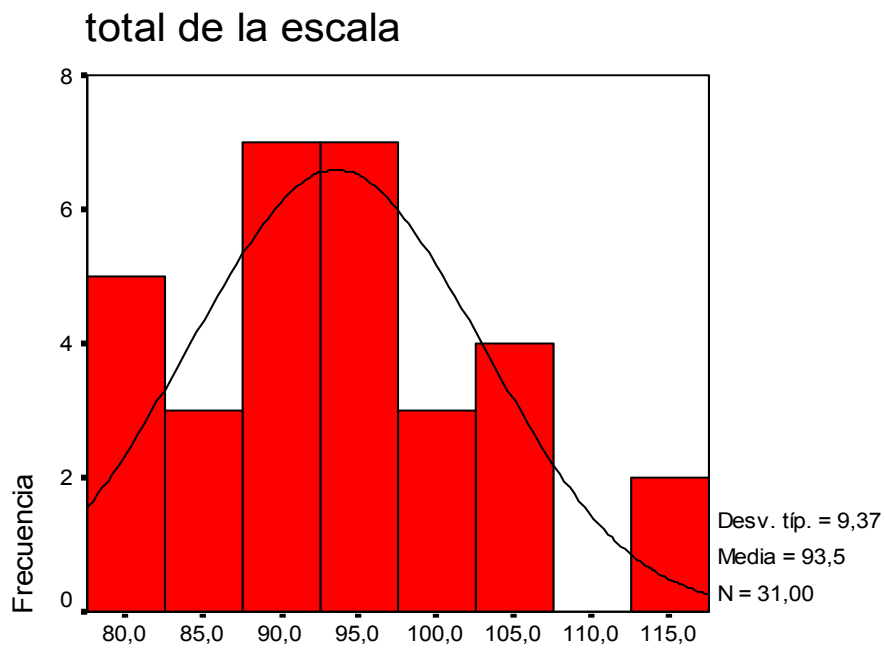
total de la escala

Gráfico 1. Distribución normal puntuaciones escala Grupo ADE

Gráfico 2. Distribución normal puntuaciones escala Grupo CPA



total de la escala



total de la escala

Gráfico 3. Distribución normal puntuaciones escala Grupo NO ADE

Las necesidades sentidas y el grado de exposición a lo multicultural del alumnado universitario

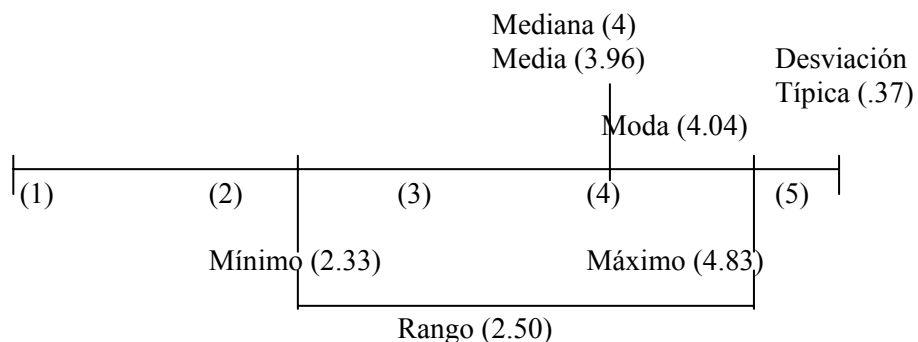
Los principales estadísticos descriptivos de la aplicación de la escala en los tres grupos, se muestran en la tabla 13

MEDIDA	GRUPO ADE Valor estadístico (Valor escala likert)	GRUPO CPA Valor estadístico (Valor escala likert)	GRUPO NO ADE Valor estadístico (Valor escala likert)
MEDIA	95.19 (3.96)	97.07 (4.04)	93.52 (3.89)
MEDIANA	96 (4)	97 (4.04)	93 (3.87)
MODA	97 (4.04)	91 (3.79)	79 (3.29)
DESVIACIÓN TIPICA	9.08 (0,37)	7.93 (0,33)	9.37 (0,39)
VARIANZA	82.38 (3.43)	62.87 (2.61)	87.72 (3.65)
RANGO	60 (2.5)	29 (1.20)	36 (1.5)
MINIMO	56 (2.33)	83 (3.45)	78 (3.25)
MAXIMO	116 (4.83)	112 (4.66)	114 (4.75)
ASIMETRIA	-,565 (----)	,026 (----)	,349 (----)
CURTOSIS	1,355 (----)	-,695 (----)	-,233 (----)

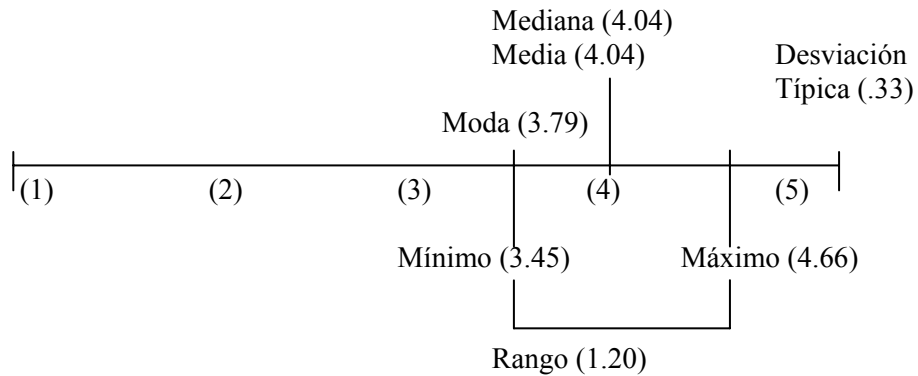
Tabla 13. Descriptivos de la escala /comparación de los 3 grupos

A fin de poder darle una interpretación a estos datos, partamos de que la puntuación mínima posible de la escala es de 24 puntos (que mostraría una *actitud en contra*) y la máxima de 120 puntos (que mostraría una *actitud muy favorable*), siendo la puntuación de 72 la que mostraría una *actitud indiferente o indecisa*.

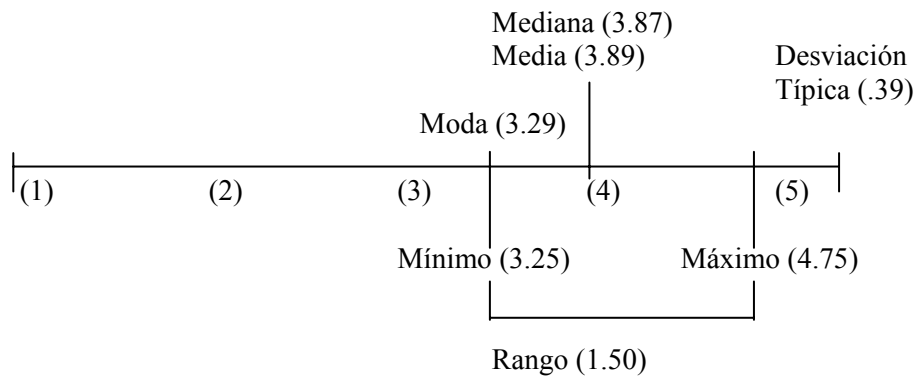
En el Grupo ADE se obtuvo una distribución de la actitud que va de los 56 a los 116 puntos, siendo la media de 95.19 puntos y la desviación típica de 9.08, es decir, entre 2.33 y 4.83 con una media de 3.96, lo cual podría esquematizarse de esta manera:



En el Grupo CPA se obtuvo una distribución de la actitud que va de los 83 a los 112 puntos, siendo la media de 97.07 puntos y la desviación típica de 7.9, es decir, entre 3.45 y 4.66 con una media de 4.04, lo cual podría esquematizarse de esta manera:



En el Grupo NO ADE se obtuvo una distribución de la actitud que va de los 78 a los 114 puntos, siendo la media de 93.52 puntos y la desviación típica de 9.37, es decir, entre 3.25 y 4.75 con una media de 3.89, lo cual podría esquematizarse de esta manera:



Se podría hacer la siguiente interpretación descriptiva: la puntuación de los tres grupos se distribuye como una curva normal que inicia antes de la media teórica (72 puntos) en el caso del Grupo ADE (56 puntos) y arriba de la media teórica en los grupos CPA y NO ADE (78 y 83 puntos), por lo que en los tres casos se cubre el espectro de la actitud que va del indiferente o inseguro al muy favorable, situándose en el caso del Grupo ADE desde el no favorable hasta el muy favorable.

No obstante la diferencia en la forma de la dispersión de las puntuaciones entre los grupos, la media de los tres grupos se ubica entre los 93.52 y los 97.07 (3.89 y 4.04), lo cual significa que el alumnado universitario encuestado en los tres grupos tiene una actitud favorable en promedio hacia el hecho de interactuar con personas de diferente cultura, ya que el resultado se ubica en el nivel 4 “de acuerdo”, con una mediana cercana también al “de acuerdo”, lo cual indica una actitud favorable en promedio.

9.2.4.3. ¿Existe diferencia en la sensibilidad intercultural entre los grupos estudiados?

A fin de conocer si las diferencias encontradas en las medias de los tres grupos son o no significativas, se realizaron pruebas estadísticas, obteniéndose los siguientes resultados:

a) De acuerdo con la prueba de homogeneidad de varianzas de Levene, no se encontró diferencia significativa en las varianzas de los tres grupos. Ver tabla 14

total de la escala

Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
,260	2	277	,771

Tabla 14. Prueba de Levene

b) De acuerdo con la ANOVA, no se encontró diferencia significativa entre las medias de los tres grupos. Ver tabla 15

total de la escala

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	230,062	2	115,031	1,435	,240
Intra-grupos	22200,210	277	80,145		
Total	22430,271	279			

Tabla 15. Prueba ANOVA

c) De acuerdo a las pruebas post hoc realizadas (Tukey y Scheffé), tampoco se encontró diferencia significativa en la comparación de medias entre todos y cada uno de los grupos. Ver detalle estadístico en el anexo 9 – 6.

9.2.4.4. La sensibilidad intercultural vs. las variables de contexto

Al no encontrar diferencias significativas entre las medias de los tres grupos (ver apartado anterior), se decidió realizar el estudio de comparación de medias para cada una de las variables consideradas en el instrumento con los tres grupos de alumnado reunidos como una sola muestra (n= 280).

VARIABLE	GRUPOS COMPARADOS	PRUEBA ESTADÍSTICA	P= SIGNIFICACIÓN (AL 0,05%)
Estudio idioma inglés	Poco vs. Mucho	t= - 3,494	.001
Estudio idioma francés	Nada vs. Mucho	t= - 2,650	.009
Estudio idioma alemán	Todos los grupos	k-w= 12,340	.002
Estudio idioma italiano	Todos los grupos	k-w= 13,821	.001
Idioma materno	Idiomas Estado Español vs idiomas extranjeros	t= -2.535 m-w= 1233,500	.012 .000
Dominio de idiomas	= > 5 vs. < 5	t= 4,319	.000
Tiempo de vivir en el extranjero	Nunca vs. 1-6 meses	t= - 4,334	.000
	Todos los grupos	k-w= 23,280	.000
Intercambio al extranjero	SI vs. NO	t= -3,938	.000
No. De viajes al extranjero	1-3 veces vs. + de 6 veces	t= - 4, 140	.001
	Todos los grupos	k-w= 26,643	.000
Vivir con extranjeros	SI vs. NO	t= -3,235	.001
Amigos extranjeros	SI vs. NO	t= - 7,718	.000
Seminarios, conferencias o foros	NO vs. Alguna vez	t= - 3,033	.003
	Todos los grupos	k-w= 10,704	.005
Fiestas religiosas o populares	NO vs. Alguna vez	t= - 4,630	.000
	Todos los grupos	k-w= 18,460	.000
Manifestaciones públicas	NO vs. Alguna vez	t= - 3,484	.001
	Todos los grupos	k-w= 24, 335	.000
Conciertos	NO vs. con cierta frecuencia	t= - 3,156	.002
Ferias o Bazares	NO vs. Alguna vez	t= - 3,149	.002
	Todos los grupos	k-w= 11,186	.004
Exposiciones	NO vs. con cierta frecuencia	t= - 2,818	.006
Participación en eventos	=> 3 vs. < 3	t= 5,143	.000
Interés por resultados	SI vs. NO	t= -2,556	.011
Interés por taller (sólo ADE)	SI vs. NO	t= - 1,935	.054

Tabla 16. Comparación de medias con diferencia significativa

Las necesidades sentidas y el grado de exposición
a lo multicultural del alumnado universitario

Se realizaron análisis comparativos de medias entre la variable total de la escala (suma de los ítems) vs. cada una de ellas, utilizando la *Prueba T (t)* con dos grupos paramétricos; la *Prueba de Mann-Whitney (m-w)* para dos grupos no paramétricos y la *Prueba de Kruskal-Wallis (k-w)* para más de dos grupos no paramétricos (Ver tablas en el anexo 9 - 7, *obteniéndose diferencias significativas en 27 de las 44 comparaciones de medias realizadas*, como se muestra en las tablas 16 y 17

VARIABLE	GRUPOS COMPARADOS	PRUEBA ESTADÍSTICA	P= Significación (al 0,05%)
Género	Masculino vs. femenino	t= -.914	.362
Edad	20-25 vs. + de 25	m-w= 1065,500	.934
Tiempo experiencia laboral	No exp. laboral vs. entre 1 y 3 años	t= - 1,590	.115
	Todos los grupos	k-w= 3,252	.354
Nacionalidad propia	Nacionalidad española vs. Nacionalidades extranjeras	t= -.166 m-w= 2308,500	.868 .403
Nacionalidad del padre	Nacionalidad española vs. Nacionalidades extranjeras	t= -.482 m-w= 2062,000	.630 .229
Nacionalidad de la madre	Nacionalidad española vs. Nacionalidades extranjeras	t= -.888 m-w= 2498,500	.375 .130
Idioma materno	Castellano vs. catalán	t= .143	.886
Estudio idioma catalán	Todos los grupos	k-w= .826	.662
Estudio idioma alemán	Nada vs. Poco	t= - ,014	.989
Estudio idioma sueco	Nada vs. Poco	m-w= 183,000	.418
Estudio idioma chino	Nada vs. Poco	m-w= 243,500	.217
No. de profesores extranjeros	4-6 profesores vs. + de 6 profesores	t= - , 779	.437
	Todos los grupos	k-w= .903	.637

Tabla 17. Comparación de medias con diferencia no significativa

Es importante destacar algunos aspectos de los resultados derivados del análisis de las medias de los grupos comparados:

a) La mayoría de los grupos comparados que no obtuvieron diferencia significativa en las medias, tiene relación con las variables generales (Género, edad, tiempo de experiencia laboral, nacionalidad propia, de la madre y del padre, así como idioma materno (castellano vs. catalán)

b) *El estudio y/o dominio de idiomas aparece con diferencia significativa, especialmente entre quienes han estudiado mucho un idioma vs. aquellos que lo han estudiado poco o nada, no encontrándose diferencias significativa entre los que han estudiado un idioma poco vs. nada.*

c) *Todas las variables que tienen relación con la experiencia directa ante lo internacional y/o multicultural todas aparecen con diferencia significativa, excepto la variable número de profesores extranjeros.*

d) Al comparar el grupo que tiene como idioma materno algún idioma del estado español (castellano, catalán o gallego) vs. los que tienen un idioma materno extranjero, se obtiene una diferencia significativa, lo cual creo que puede deberse a efecto de otras variables, sobre todo las de experiencia directa con lo internacional o multicultural en aquellas personas de origen extranjero que tienen como idioma materno una lengua extranjera.

e) Por último, en relación a las nuevas variables incluidas en la encuesta (interés por resultados e interés por participar en un taller voluntario y gratuito), ambas obtuvieron diferencia significativa, lo que me lleva a pensar en las palabras de un profesor que mencionaba que una oferta de una asignatura optativa sobre cultura, sería ideal, pero quizá pudiera llegar a no tener mucha respuesta de parte de los alumnos...*el peligro que veo es que si hacemos una oferta muy atípica de ADE, puede suceder que te quedas o bien, con el top de los alumnos (sólo los que están muy interesados), o con el peor (aquellos que no pueden hacer lo otro con notas buenas)...este punto lo retomaremos en el capítulo 11 cuando se aborde el tema de la propuesta formativa.*

9.2.4.5. Experiencia del alumnado universitario ante lo internacional y/o multicultural

Para estudiar la experiencia multicultural del alumnado universitario ante lo internacional y/o multicultural, se consideraron 7 variables de contexto de la encuesta, relacionadas con su vivencia personal, a saber:

- Vivir en el extranjero
- Participar en programas de intercambio al extranjero
- Viajar al extranjero
- Convivir con extranjeros
- Tener amigos extranjeros
- Estudiar idiomas extranjeros
- Participar en eventos relacionados con otras culturas

Se otorgó el valor de un punto si han tenido la experiencia y 0 si no la han tenido, por lo que al sumar las puntuaciones obtenidas por cada uno de los alumnos en las diferentes variables, se obtiene un continuo de perfiles de experiencia que va del perfil 0 al perfil 7.

En un extremo del continuo estaría el perfil de alta experiencia multicultural (perfil 7 o que han puntuado en todas las variables) y en el extremo opuesto, el perfil 0 ó de nula experiencia (que no han puntuado en ninguna de las variables). En el cuadro 6 se detallan los dos perfiles que delimitan los extremos del continuo.

PERFIL DE ALTA EXPERIENCIA	PERFIL DE NULA O ESCASA EXPERIENCIA
Haber vivido en el extranjero > 6 meses	NO haber vivido en el extranjero
Haber participado en intercambio al extranjero	NO haber participado en intercambio al extranjero
Haber viajado al extranjero > de 6 veces	NO haber viajado al extranjero
Haber convivido con extranjeros	NO haber convivido con extranjeros
Tener amigos extranjeros	NO tener amigos extranjeros
Haber estudiado al menos 2 idiomas extranjeros (mucho)	NO haber estudiado ningún idioma extranjero o sólo uno (poco)
Haber participado en al menos 2 tipos de eventos (con cierta frecuencia)	NO haber participado en ningún tipo de evento

Cuadro 6. Perfiles extremos

⇒ *Comparación de la sensibilidad intercultural con la experiencia ante lo internacional y/o lo multicultural*

A fin de poder realizar un análisis estadístico comparativo de los perfiles extremos del continuo de experiencia con lo internacional y/o lo multicultural y ver si existe diferencia significativa o no vs. el resultado de la escala de actitud (sensibilidad intercultural), se formaron dos grupos extremos de análisis, en función de si obtenían puntos en 4 o más de las variables que definen el perfil de experiencia multicultural (grupo 1) y aquellos que obtenían puntos en 3 o menos de las variables (grupo 2).

De acuerdo con el análisis estadístico, *Si existe diferencia significativa entre los dos perfiles de grupos analizados*, de lo que se puede deducir que existe relación entre la sensibilidad intercultural y la experiencia ante lo internacional y/o lo multicultural. De esta manera, podemos decir que el grupo de alumnos con una media de alta experiencia con lo internacional y/o lo multicultural, también tiene una media alta de sensibilidad intercultural. Ver síntesis de resultados en tabla 18 y *anexo 9 – 8*.

Media grupo perfil 1 (>=4) Valor estadístico (escala Likert)	Media grupo perfil 2 (< 4) Valor estadístico (escala Likert)	P= (significación al 0,05%)
100.13 (4.17)	93.87 (3.91)	.000

Tabla 18. Comparación de medias entre grupos extremos (perfil 1 vs. perfil 2)

Asimismo, cabe resaltar algunos aspectos relacionados con la distribución de los integrantes de la muestra como se detalla gráficamente en la figura 3

- Si se divide la muestra en tres grupos, *el grupo inferior (perfiles 0 y 1) lo ocupan un 52 % del alumnado* encuestado; los perfiles 2 y 3 un 26% de la muestra y el perfil alto que ocupa la cúspide de la pirámide (los perfiles del 4 al 7), el 22% restante.
- La puntuación máxima del perfil son 7 puntos, los cuales fueron obtenidos por 4 alumnos de género masculino (todos alumnado de nacionalidad propia extranjera y estudiantes del Programa de Intercambio ERASMUS).

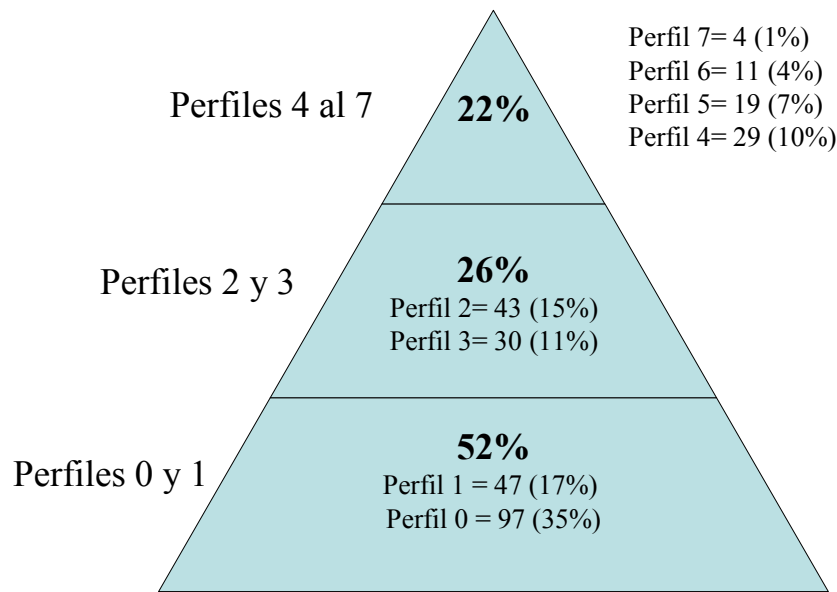


Figura 3. Distribución de alumnado encuestado por perfiles

- Al encontrar que los integrantes del perfil máximo son todos de nacionalidad propia extranjera y además estudiantes del Programa ERASMUS, se realizó un análisis descriptivo del alumnado extranjero que estaba en la muestra y se encontraron los siguientes aspectos que vale la pena destacar:
 - No obstante que el alumnado extranjero es sólo el 7% de la muestra (20 personas), el 85% de ellos (17) se ubican en el perfil alto (perfiles 4 al 7).
 - De estos 17, 13 (76%) pertenecen al Programa de Intercambio ERASMUS y el resto (4) no participan del programa ERASMUS, pero todos ellos tienen en común que han vivido más de 3 años en el extranjero.
 - En relación a las siete variables consideradas en el perfil de alta experiencia ante lo internacional y/o multicultural, el *alumnado con nacionalidad propia extranjera*, tiene la siguiente distribución, que bien vale la pena destacar:

- *94% han viajado al extranjero más de seis veces*
- *82% han convivido con extranjeros en la misma casa o piso*
- *76% han participado en algún programa de intercambio al extranjero*
- *76% han estudiado mucho dos idiomas extranjeros, diferentes al idioma materno*
- *70% tienen amigos extranjeros entre sus mejores amigos*
- *47% han participado en al menos dos tipos de eventos relacionados con otros países o culturas (con cierta frecuencia)*
- *41% han vivido en el extranjero entre 7-12 meses y 29% más de tres años*

A la luz de este análisis cabría destacar varios aspectos:

Primero, el hecho de que el 52% del alumnado universitario encuestado tenga un perfil de escasa o nula experiencia en ámbitos internacionales y/o multiculturales, plantea la cuestión de si ¿está el alumnado de las universidades catalanas, suficientemente preparado para laborar en entornos empresariales multiculturales y/o internacionales?

Segundo, el hecho de que el alumnado que se ubica en los perfiles bajos de la escala sea alumnado de nacionalidad española me lleva a preguntar si ¿es conveniente para el alumnado universitario actual, como potencial profesional de la Unión Europea y un mundo cada vez más global ubicarse en la parte inferior de la pirámide?

Tercero, los perfiles altos de la escala los ocupa el alumnado extranjero (85%), no por el hecho de ser extranjeros, sino por contar con una experiencia acumulada que podría sintetizarse en a) una alta movilidad (viajes, programas de intercambio, vivir en el extranjero); b) convivencia o amistad con extranjeros, c) estudio de al menos 2 idiomas extranjeros, así como d) participación frecuente en eventos relacionados con otras culturas o países.

El gran reto está en cómo motivar e incentivar al alumnado universitario español a que paulatinamente adquiera mayor movilidad, estudie idiomas, participe en eventos relacionados con otras culturas y tenga mayores oportunidades de convivencia, lo cual le lleve a tener un perfil de alta exposición a lo internacional y/o multicultural, y que de esta manera se encuentre más sensible y preparado para diagnosticar, relacionarse y afrontar entornos laborales multiculturales.

9.2.4.6. Necesidades expresadas por el alumnado universitario

En la parte final de la encuesta aplicada al alumnado, se planteó la posibilidad de realizar un taller voluntario y gratuito, sobre la gestión de la diversidad cultural en las organizaciones del siglo XXI, el 50% del alumnado encuestado respondió que SI, lo cual bien puede considerarse como una necesidad formativa expresada en forma de demanda por parte del alumnado universitario.

9.2.4.7. Análisis de las características técnicas de la escala

⇒ Fiabilidad de la escala

A fin de verificar la consistencia interna del instrumento, se realizó el *análisis de fiabilidad*, mediante el coeficiente alpha de Cronbach, obteniéndose una *alpha de .83*, la cual es muy similar a la obtenida en el estudio piloto, que fue de .82 y ligeramente inferior al alpha obtenida en la escala original que fue del .86. Ver análisis estadístico en el *anexo 9 - 9*.

⇒ Validez de contenido de la escala

Se realizaron estudios estadísticos para analizar la *validez de contenido* del instrumento, es decir, “el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (Hernández 1998: 236), a través de las siguientes pruebas: a) índice de homogeneidad de los items de toda la escala e b) índice de discriminación de los items (ver resultados de análisis estadístico en el *anexo 9 - 10*), así como síntesis en la tabla 19.

➤ Índice de homogeneidad de los items de la escala

Según Cabrera (1986: 76), “el índice de homogeneidad o consistencia interna se denomina al grado en que el item en particular mide la misma variable que los demás items de la escala. Indica si un sujeto que contesta de una determinada manera el test como un todo, contesta correctamente o de la misma forma en un item particular”

Como se observa en la tabla 19, prácticamente todos los ítems obtienen una correlación significativa con el total de la escala, y por tanto parecen adecuados, a excepción del ítem 15, el cual obtuvo signo negativo, el cual podría ser objeto de modificación o rechazo, si consideramos los resultados de los siguientes análisis de ítems.

Ítem	Índice de homogeneidad corregida	Índice de discriminación (correlación/sig.) Tailed signif: 05	Índice de discriminación (t de Student) comparación de medias entre grupos extremos al 50% / Tailed signif: 05
1	,6670	,79 / ,000 (,01)	12,673 / ,000
2	,3165	,55 / ,000 (,01)	8,106 / ,000
3	,3635	,54 / ,000 (,01)	6,753 / ,000
4	,3228	,52 / ,000 (,01)	8,185 / ,000
5	,3417	,53 / ,000 (,01)	6,957 / ,000
6	,4312	,60 / ,000 (,01)	8,430 / ,000
7	,5126	,72 / ,000 (,01)	10,392 / ,000
8	,4691	,69 / ,000 (,01)	9,893 / ,000
9	,4846	,69 / ,000 (,01)	9,301 / ,000
10	,5211	,65 / ,000 (,01)	8,955 / ,000
11	,5952	,75 / ,000 (,01)	11,752 / ,000
12	,4263	,59 / ,000 (,01)	6,599 / ,000
13	,4598	,65 / ,000 (,01)	9,483 / ,000
14	,5041	,68 / ,000 (,01)	9,069 / ,000
15	-,2578	-,16 / ,041 (,05)	- 1,509 / ,134
16	,2769	,49 / ,000 (,01)	6,898 / ,000
17	,5983	,79 / ,000 (,01)	11,537 / ,000
18	,2448	,44 / ,000 (,01)	4,455 / ,000
19	,3828	,58 / ,000 (,01)	6,804 / ,000
20	,1380	,30 / ,000 (,01)	3,021 / ,003
21	,1927	,37 / ,000 (,01)	4,897 / ,000
22	,5735	,71 / ,000 (,01)	10,003 / ,000
23	,4396	,68 / ,000 (,01)	9,739 / ,000
24	,5359	,71 / ,000 (,01)	9,872 / ,000

Tabla 19. Pruebas estadísticas validez de contenido de la escala

➤ *Índice de discriminación de los ítems de la escala*

El índice de discriminación “informa del grado en que la pregunta sirve para distinguir entre los “mejores” y los “peores” alumnos. Por ello, para el cálculo de este índice se compara lo que ha hecho el grupo superior e inferior en la pregunta. Los valores posibles de un índice de discriminación oscilan entre 1 y -1” (Cabrera 2000: 182).

Se obtuvieron los índices de discriminación a través de la prueba t de student (comparando las medias de grupos extremos al 50%, es decir dividiendo al alumnado por su grado de actitud en dos mitades), así como a través de las correlaciones, encontrándose, como se observa en la tabla 19, que el único ítem menos discriminativo en ambas pruebas, es el ítem 15, el cual al obtener una discriminación negativa, quiere decir que el grupo inferior tiene una media más alta que el grupo superior, por lo que habría que pensar quizá en modificarlo o suprimirlo.

⇒ **Validez estructural o de constructo**

A fin de analizar la validez estructural o de constructo de la escala, es decir, “el grado en que una medición se relaciona consistentemente con otras mediciones de acuerdo con hipótesis derivadas teóricamente y que conciernen a los conceptos (o constructos) que están siendo medidos” (Hernández 1998: 237-38), se efectuó el análisis factorial de la escala aplicada.

➤ *Análisis factorial de la escala*

Se realizó el análisis factorial de la escala, con apoyo del software SPSS, en dos modalidades: a) incluyendo todos los ítems de la escala (24) y b) sin incluir el ítem que obtuvo índice de homogeneidad negativo (o sea, 23 ítems). En ambos casos se usó el método de rotación Varimax y se marcaron como opciones: 1) ordenados por tamaño, 2) suprimir valores absolutos menores que 0,25. Ver resultados estadísticos en el *anexo 9 - 11*.

En la primera modalidad se encontró que la escala cuenta con 6 *componentes o factores*, a través de los cuales se podría explicar el 54,6 % de la varianza acumulada y en la segunda modalidad se encontraron 5 componentes o factores, a través de los cuales se podría explicar el 51,1 % de la varianza acumulada¹. Para efectos de continuar con el análisis se optó por la segunda opción, es decir, la que no incluye el índice de homogeneidad negativo, cuya matriz se muestra en la tabla 20.

ITEM	1	2	3	4	5
ITEM17	,726				
ITEM24	,702	,287			
ITEM1	,672	,372			
ITEM10	,642				
ITEM23	,572				
ITEM18	,544				
ITEM13 cod. Inversa		,654			
ITEM6 cod. Inversa		,646	,367		
ITEM8 cod. Inversa		,639			,286
ITEM9		,613			
ITEM22 cod. Inversa	,321	,578			
ITEM3			,685		
ITEM16 cod. inversa			,663		
ITEM4 cod. inversa		,273	,559		
ITEM11	,450		,552		
ITEM7		,454	,467		
ITEM2 cod. inversa			,454	,359	,413
ITEM21				,760	
ITEM5	,254			,600	
ITEM14	,418		,255	,574	
ITEM12		,316	,264	,381	
ITEM20					,706
ITEM19 cod. inversa		,441		,279	,456

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a La rotación ha convergido en 9 iteraciones.

Tabla 20. Matriz de componentes rotados (sin Item con índice de homogeneidad negativo)

¹ Cabe destacar que la estructura factorial obtenida en la escala original obtuvo también 5 factores, pero a través de ellos sólo se explicaba el 37,3% de la varianza acumulada

Las necesidades sentidas y el grado de exposición
a lo multicultural del alumnado universitario

- Se consideraron las correlaciones superiores a .38
 - Se dio prioridad a los items que sólo saturaban en un factor
 - Se analizó el contenido de cada uno de los items agrupados en los 5 factores y se obtuvieron los siguientes resultados:
- a) Se considera que la validez de constructo es parcial, ya que los items no se concentran en forma única y excluyente en cada uno de los factores (sólo 10 de los 23 lo hacen), pero sí lo suficiente para poder inducir cuáles podrían ser las dimensiones conceptuales o factores que los agrupan
- b) Por lo anterior, se propone una nueva estructura factorial de la escala, según se muestra en el cuadro 7

No.	Dimensión o factor propuesto	items	Dimensión o factor de escala original Chen & Starosta (2000)
1	APERTURA – CURIOSIDAD CULTURAL	1 10 17 18 23 24	INVOLUCRAMIENTO EN LA INTERACCIÓN INVOLUCRAMIENTO EN LA INTERACCIÓN INVOLUCRAMIENTO EN LA INTERACCIÓN INVOLUCRAMIENTO EN LA INTERACCIÓN ATENCION EN LA INTERACCION INVOLUCRAMIENTO EN LA INTERACCIÓN
2	ETNOCENTRISMO – TOLERANCIA	6 8 9 13 22	DISFRUTE EN LA INTERACCION RESPECTO POR LAS DIFERENCIAS CULTURALES CONFIANZA EN LA INTERACCION DISFRUTE EN LA INTERACCION INVOLUCRAMIENTO EN LA INTERACCIÓN
3	AUTOCONFIANZA	3 4 7 11 16	CONFIANZA EN LA INTERACCION CONFIANZA EN LA INTERACCION CONFIANZA EN LA INTERACCION CONFIANZA EN LA INTERACCION DISFRUTE EN LA INTERACCION
4	RESPECTO POR LAS DIFERENCIAS CULTURALES	5 12 14 21	RESPECTO POR LAS DIFERENCIAS CULTURALES INVOLUCRAMIENTO EN LA INTERACCIÓN INVOLUCRAMIENTO EN LA INTERACCIÓN RESPECTO POR LAS DIFERENCIAS CULTURALES
5	DISFRUTE EN LA INTERACCION	2 19 20	RESPECTO POR LAS DIFERENCIAS CULTURALES RESPECTO POR LAS DIFERENCIAS CULTURALES ATENCION EN LA INTERACCION

Cuadro 7. Propuesta nueva estructura factorial

La nueva estructura factorial estaría integrada por 5 factores, a saber:

- *APERTURA – CURIOSIDAD CULTURAL*
- *ETNOCENTRISMO - TOLERANCIA*
- *AUTOCONFIANZA*
- *RESPECTO POR LAS DIFERENCIAS CULTURALES*
- *DISFRUTE EN LA INTERACCION*

Esta propuesta de factores surge del marco teórico planteado en la presente tesis, en especial de una de las competencias del Modelo de competencias interculturales transversales de Aneas (2003), la competencia denominada “autoaprendizaje”.

Es en esta competencia donde residen los factores que se proponen para la nueva estructura factorial, ya que es con los elementos que integran dicha competencia que el individuo diagnostica, se relaciona o afronta las situaciones interculturales a través de una *a) mayor o menor apertura y/o curiosidad cultural; b) un mayor o menor postura de etnocentrismo y tolerancia; c) un mayor o menor respeto por las diferencias culturales; d) una mayor o menor autoconfianza en las propias competencias; lo que lleva al individuo a tener e) una mayor o menor percepción de disfrute durante el encuentro intercultural.*

A MODO DE SINTESIS DEL CAPITULO

En el primer apartado de este capítulo, a través del trabajo con 24 grupos de alumnado universitario, se obtuvieron las *necesidades formativas sentidas, requeridas para la gestión de la diversidad cultural en las empresas*, las cuales están clasificadas en las dimensiones de conocimientos, habilidades y actitudes. En el cuadro 8 se muestran los resultados obtenidos con el alumnado universitario, los cuales han sido contrastados vs. el perfil de competencias del empleado exitoso, obtenido en el estudio piloto con alumnado universitario y expertos, así como vs. los resultados de los 20 estudios sobre competencias para la gestión en las organizaciones, analizados en el capítulo 4. De dicha comparación se pueden destacar algunos aspectos:

Primero, las necesidades formativas mencionadas por el alumnado en los 24 grupos coinciden plenamente con las 9 competencias mencionadas por expertos y alumnado en el estudio piloto. Asimismo, el alumnado universitario mencionó dos competencias que en el estudio piloto sólo mencionaron los expertos, a saber, la habilidad de liderazgo, así como la iniciativa como característica personal.

Segundo, las necesidades formativas mencionadas por el alumnado en los 24 grupos coincide también con las 11 competencias, obtenidas como resultados de los 20 estudios sobre competencias para la gestión en las organizaciones, analizados en el capítulo 4.

Estos resultados derivados del análisis comparativo no lleva a evidenciar que las necesidades sentidas por el alumnado universitario, son las mismas en términos generales que las que los expertos y/o estudiosos del tema de la diversidad cultural en las organizaciones plantean como necesidades teóricas o normativas, lo cual nos puede llevar a inferir que dichas necesidades son los aspectos en los que el alumnado universitario requiere formarse para poder afrontar la gestión de la diversidad cultural en las empresas.

NECESIDADES FORMATIVAS (ALUMNADO UNIVERSITARIO, 2003)	PERFIL DE COMPETENCIAS DEL EMPLEADO EXITOSO DEL FUTURO (CAPITULO 5)	COMPETENCIAS PARA LA GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES, SEGÚN ESTUDIOS A NIVEL MUNDIAL (CAPÍTULO 4)
CONOCIMIENTOS		
Idiomas	Dominio de idiomas	Idiomas
Conocimiento cultural	Visión global	Visión global
Gestión de recursos humanos	Formación técnica generalista	Conocimiento técnico especializado
Conocimiento del mundo y países	Visión global	Visión global
HABILIDADES		
Adaptación y flexibilidad	Flexible y adaptable al cambio	Flexibilidad
Relaciones Interpersonales e interculturales	Tolerante y respetuosa por los demás	Comprensión interpersonal intercultural
Comunicación	Facilidad para comunicarse	Comunicación y/o comunicación intercultural
Trabajo en equipo	Capacidad para trabajar en equipos multiculturales	Cooperación y trabajo en equipo
Liderazgo	Que lideren equipos	Desarrollo de otros
ACTITUDES		
Comprensión, tolerancia y respeto	Tolerante y respetuosa por los demás	Comprensión interpersonal intercultural
Apertura mental y cultural	Abierta mentalmente	Comprensión interpersonal intercultural
Disposición al cambio	Disposición para moverse internacionalmente	Movilidad internacional
Características personales * Con iniciativa, decidido	* Iniciativa / capacidad emprendedora	* Autoconfianza * Innovación emprendedora

Cuadro 8. Comparativo de necesidades formativas sentidas por el alumnado universitario vs. primera aproximación empírica vs. competencias para la gestión en las organizaciones

Asimismo, en el primer apartado del capítulo y a través de los 24 grupos de trabajo con el alumnado universitario se obtuvieron las estrategias que podrían llevarse a cabo para responder a las necesidades formativas planteadas. Se mencionaron estrategias tanto de tipo didáctico – curricular como político –institucionales, en forma equilibrada, lo cual indica la importancia que el contexto universitario puede tener para la creación de un ambiente favorable a la diversidad y, por tanto, al desarrollo de la competencia intercultural, como complemento imprescindible a las estrategias de tipo didáctico – curricular.

La estrategia de **Programas de intercambio al extranjero** aparece claramente como *la estrategia formativa de mayor impacto percibido por el alumnado, tanto en la adquisición de conocimientos, como en el dominio de habilidades y el desarrollo de actitudes, ya que fue propuesta por el 100% de los grupos, como respuesta formativa a las necesidades que requiere el estudiante universitario actual para gestionar con éxito la diversidad cultural de los recursos humanos de las empresas, seguida por las estrategias de Cursos, y las de Trabajo en equipo (en general) y trabajo en equipo multicultural (aula o extra aula), así como por la de Convivencia con extranjeros (ocio / social).*

El hecho de que la estrategia de programas de intercambio al extranjero haya sido propuesta por el total de los grupos puede deberse a varios motivos posibles. Primero, a que es una de las estrategias actuales en la UPF que cuenta con un apoyo de promoción institucional importante, con tendencia creciente en los últimos años. Segundo, a la tendencia general de las universidades españolas a afrontar el reto de la movilidad internacional del alumnado, según proponen los organismos europeos y tercero, a la opinión favorable de quienes han participado en dichos programas, sobre el impacto que dichas experiencias tienen en el alumnado para el desarrollo de las competencias necesarias para la gestión de la diversidad cultural.

En el segundo apartado del presente capítulo, a través de la aplicación del instrumento denominado “Escala de sensibilidad intercultural”, a 280 integrantes del alumnado universitario, se han obtenido los siguientes resultados generales:

- La distribución de las puntuaciones de la escala obtenidas por el alumnado de los tres grupos estudiados, se ajustan a una distribución normal, lo cual indica que la escala mide adecuadamente la actitud que pretende, cubriendo en los tres casos el espectro de la actitud que va del indiferente o inseguro al muy favorable.

No obstante la diferencia en la forma de la dispersión de las puntuaciones entre los grupos, la media de los tres grupos se ubica entre los 93.52 y los 97.07 (3.89 y 4.04), lo cual significa que el alumnado universitario encuestado en los tres grupos tiene una actitud favorable en promedio hacia el hecho de interactuar con personas de diferente cultura, ya que el resultado se ubica en el nivel 4 *“de acuerdo”, con una mediana cercana también al “de acuerdo”, lo cual indica una actitud favorable en promedio.*

- No se encontró diferencia significativa entre las medias entre los tres grupos estudiados, lo cual nos indica que el grado de sensibilidad intercultural es similar en los tres grupos. Ello puede deberse a varios motivos, entre otros: a) a un contexto social y universitario similar, en el cual se incluyen los planes de estudios, que en general tienen poca orientación o enfoque internacional y/o intercultural, según se analizó en el capítulo anterior, así como b) a la similitud en la experiencia vital del alumnado integrante de la muestra.
- Como resultado de la comparación de medias para cada una de las variables consideradas en el instrumento, se encontró que la mayoría de los grupos comparados que no obtuvieron diferencia significativa en las medias, tiene relación con las variables generales (Género, edad, tiempo de experiencia laboral, nacionalidad propia, de la madre y del padre, así como idioma materno (castellano vs. catalán)
- El estudio y/o dominio de idiomas aparece con diferencia significativa, especialmente entre quienes han estudiado mucho un idioma vs. aquellos que lo han estudiado poco o nada, no encontrándose diferencias significativa entre los que han estudiado un idioma poco vs. nada.
- Todas las variables que tienen relación con la experiencia directa ante lo internacional y/o multicultural todas aparecen con diferencia significativa, excepto la variable número de profesores extranjeros.

Como se vio en el capítulo anterior, el ofertar un creciente número de asignaturas en inglés con profesorado extranjero es una de las estrategias actuales de la UPF con miras a la internacionalización del alumnado y del profesorado del Departamento de Economía y Empresa de la Universidad Pompeu Fabra, que otorga indudable prestigio y ventaja competitiva a la UPF.

Sin embargo, parece ser una estrategia que como actualmente está diseñada no responde directamente al desarrollo de la competencia intercultural del alumnado, quizá debido a dos factores que menciona el profesorado en las entrevistas: a) al estilo didáctico actual predominante en el aula que es poco participativo y experiencial, así como b) a la poca convivencia fuera del aula alumnado-profesorado, por lo que no se está aprovechando la creciente multiculturalidad del profesorado en la Universidad para favorecer el desarrollo de una mayor sensibilidad intercultural, donde lo importante no es la cantidad (no. de profesores), sino la calidad (forma y estilo de relación).

- *La comparación del perfil de alta experiencia vs. el perfil de nula o escasa experiencia da como resultado que **SI existe diferencia significativa entre los dos perfiles de grupos analizados, de lo que se puede deducir que existe relación entre la sensibilidad intercultural y la experiencia ante lo internacional y/o lo multicultural.***

De esta manera, podemos decir que el grupo de alumnos con una media de alta experiencia con lo internacional y/o lo multicultural, también tiene una media alta de sensibilidad intercultural. De ahí la importancia que adquieren como estrategias, aquellas relacionadas con la experiencia directa con el ámbito internacional y/o multicultural.

- *En relación a la distribución de los perfiles en los grupos estudiados, cabe destacar la importante concentración del alumnado de nacionalidad española en los perfiles más bajos de la escala (52%), es decir, en los de nula o escasa en ámbitos internacionales y/o multiculturales, así como la importante concentración del alumnado extranjero en los perfiles altos de la escala (85%).*

Los extranjeros se ubican en los perfiles de alta experiencia no por el hecho de ser extranjeros, sino por sino por contar con una experiencia acumulada que podría sintetizarse en a) una alta movilidad (viajes, programas de intercambio, vivir en el extranjero); b) convivencia o amistad con extranjeros, c) estudio de al menos 2 idiomas extranjeros, así como d) participación frecuente en eventos relacionados con otras culturas o países.

El gran reto está en cómo motivar e incentivar al alumnado universitario español a que paulatinamente adquiriera mayor movilidad, estudie idiomas, participe en eventos relacionados con otras culturas y tenga mayores oportunidades de convivencia, lo cual le lleve a tener un perfil de alta exposición a lo internacional y/o multicultural, y que de esta manera se encuentre más sensible y preparado para diagnosticar, relacionarse y afrontar entornos laborales multiculturales.

- Finalmente, en cuanto a los análisis de las características técnicas de la escala, se obtuvieron los siguientes resultados:
 - a) Se obtuvo un alpha de Cronbach de .83, por lo que puede decirse que el instrumento adaptado es un instrumento con fiabilidad alta, lo cual permitirá su réplica posterior en el contexto universitario español.
 - b) De acuerdo a los resultados de los índices de homogeneidad de la escala, puede concluirse que *la escala como un todo posee una validez de contenido significativa*, ya que de los 24 ítems, sólo 1 (4.1 %) obtuvo un índice de homogeneidad negativo.
 - c) En cuando al índice de discriminación de los ítems, puede concluirse que *la escala es mayormente discriminativa*, excepto en 1 ítem (4.1 %) que obtuvo un resultado no discriminativo.

- d) De acuerdo al análisis factorial puede concluirse que *la validez estructural o de constructo de la escala es parcial*, ya que los items no se concentran en forma única y excluyente en cada uno de los factores (sólo 10 de los 23 lo hacen), pero sí lo suficiente para poder inducir cuáles podrían ser las dimensiones conceptuales o factores que los agrupan .
- e) Se propone una nueva estructura factorial de la escala, integrada por 5 factores, a saber:
- *APERTURA – CURIOSIDAD CULTURAL*
 - *ETNOCENTRISMO - TOLERANCIA*
 - *AUTOCONFIANZA*
 - *RESPETO POR LAS DIFERENCIAS CULTURALES*
 - *DISFRUTE EN LA INTERACCION*
- f) De acuerdo a los resultados de los estudios validez de contenido de la escala (análisis de los items), se sugiere eliminar el item no. 15, ya que al eliminarlo el alpha aumentaría a un .8567, prácticamente la misma que tenía la escala original, o bien, hacer el intento con una nueva redacción de dicho item y ver el resultado que se obtiene en una nueva aplicación.
- g) Asimismo, se sugiere incluir dentro de los eventos relacionados con otras culturas, los eventos deportivos.

ANEXOS

DATOS PERSONALES

INSTRUCCIONES: Marca con una X dentro del cuadro que corresponda a tus datos personales, o bien, responde sobre la línea correspondiente.

CARRERA QUE ESTUDIAS: ADE ECO CT CPA

EDAD: MENOS DE 20 20-25 AÑOS MAS DE 25

GENERO: MASCULINO FEMENINO

EXPERIENCIA LABORAL:

¿Has tenido experiencia laboral? SI NO

¿por cuánto tiempo? Menos de 1 año entre 1 y 3 años
 más de 3 años

NACIONALIDAD PROPIA: _____

NACIONALIDAD DE MI PADRE: _____

NACIONALIDAD DE MI MADRE: _____

¿cuál es tu **IDIOMA MATERNO**? _____

¿qué tanto has estudiado alguno de los siguientes idiomas?

IDIOMA	MUCHO	POCO	NADA
Castellano / Español			
Catalán			
Inglés			
Francés			
Alemán			
Otro: (especifique)			

¿He vivido en el extranjero? SI NO

Si tu respuesta es SI, ¿por cuánto tiempo? 1-6 meses 7-12 meses
 1-3 años más de 3 años

¿He participado en programas de intercambio al extranjero? SI NO

INSTRUCCIONES:

Lee cada una de las frases que aparecen a continuación y de acuerdo a tu primera impresión, marca el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases. Te recuerdo que no hay respuestas buenas ni malas.

5= TOTALMENTE DE ACUERDO
4= DE ACUERDO
3= NO ESTOY SEGURO
2= EN DESACUERDO
1= TOTALMENTE EN DESACUERDO

Coloca el número correspondiente a tu respuesta en el espacio que hay frente a cada frase

- _____ 1. Me gusta relacionarme con personas de otras culturas
- _____ 2. Encuentro difícil comprender a personas de otras culturas
- _____ 3. Me siento seguro(a) de mi mismo(a), en mis relaciones con extranjeros
- _____ 4. Me es difícil hablar con personas de otras culturas, aún conociendo su idioma
- _____ 5. Creo que los valores de todas las personas son importantes, no importando su origen cultural
- _____ 6. Me incomodo con más frecuencia cuando me relaciono con extranjeros que con personas de mi mismo país
- _____ 7. No me produce tensión el relacionarme con personas de otras culturas
- _____ 8. No me agrada trabajar con personas de diferentes culturas
- _____ 9. Soy igualmente sociable con personas de mi propia cultura, que con personas de diferente cultura
- _____ 10. Creo que trabajar con personas de diferentes culturas, es y será algo muy positivo para mí
- _____ 11. Creo que tengo habilidades para relacionarme con personas de cultura diferente a la mía
- _____ 12. Cuando conozco a alguien de otra cultura, procuro no guiarme por los estereotipos que tengo sobre dicha cultura
- _____ 13. Con frecuencia me desespero cuando trabajo con personas de otros países

5= TOTALMENTE DE ACUERDO
4= DE ACUERDO
3= NO ESTOY SEGURO
2= EN DESACUERDO
1= TOTALMENTE EN DESACUERDO

- _____ 14. Me considero una persona de mente abierta a las diferencias culturales
- _____ 15. Estoy más alerta cuando me relaciono con personas de otra cultura, que cuando lo hago con personas de mi propia cultura
- _____ 16. No confío en mis habilidades para comunicarme, cuando me relaciono con personas extranjeras que hablan otra lengua
- _____ 17. Me gusta conocer y aprender de personas de diferentes culturas
- _____ 18. Cuando converso con una persona de otra cultura, me preocupo por mostrarle que le comprendo
- _____ 19. Me cuesta más aceptar las opiniones de personas extranjeras, que cuando son de mi propia cultura
- _____ 20. Me es fácil captar los mensajes no verbales (gestos, posturas, etc), de las personas de cultura diferente, cuando me relaciono con ellas
- _____ 21. Respeto la forma de pensar y comportarse de las personas de diferentes culturas, aunque no las comprenda
- _____ 22. Tiendo a evitar aquellas situaciones que me exigen relacionarme con personas de otras culturas
- _____ 23. Me gusta estar atento(a) y tratar de captar la mayor información posible, cuando me relaciono con extranjeros, a fin de comprenderlos
- _____ 24. Me atraen las personas de culturas diferentes porque las encuentro muy interesantes

MAS DATOS SOBRE TU EXPERIENCIA PERSONAL

INSTRUCCIONES: Marca con una X dentro del cuadro que corresponda a tu caso personal, o bien, responde sobre la línea correspondiente.

- * ¿He viajado al extranjero? SI NO
- Si tu respuesta es si, ¿cuántas veces? 1-3 4 - 6 más de 6

- * ¿vivo o he vivido con personas de origen extranjero?
(en la misma casa o piso) SI NO
- * ¿Entre mis mejores amigos(as) está algún extranjero? SI NO
- * ¿He tenido profesores extranjeros en la Universidad? SI NO
- Si tu respuesta es si, ¿cuántos? De 1 a 3 4 – 6 más de 6

- He asistido y/o participado voluntariamente, en alguna de las siguientes actividades o eventos relacionados con otros países o culturas? ¿Si respondes sí, con que frecuencia lo has hecho?

ACTIVIDAD	SI	NO	ALGUNA VEZ (1-3 VECES)	CON CIERTA FRECUENCIA (MÁS DE 3 VECES)
Seminarios, conferencias o foros				
Fiestas religiosas o populares (ej: Ramadán; Yom Kippur)				
Manifestaciones públicas				
Conciertos				
Ferias o bazares				
Exposiciones				
Otra ¿cuál?				

¿Deseas recibir los resultados de esta encuesta? SI NO

Se prevee realizar un TALLER VOLUNTARIO Y GRATUITO, de aproximadamente 5 - 6 sesiones, dedicado al alumnado de las carreras de ADE Y ECO, para el desarrollo de competencias que permita gestionar con éxito la diversidad cultural de las empresas, facilitando tu movilidad y empleabilidad internacional.

¿Te interesaría participar en ese taller? SI NO

¿qué fecha sería mejor opción para ti? Julio 2003 (1ra quincena)

Septiembre 2003 (2da quincena)

Si deseas recibir los resultados de la encuesta y/o participar en el taller, favor de anotar tu e mail:

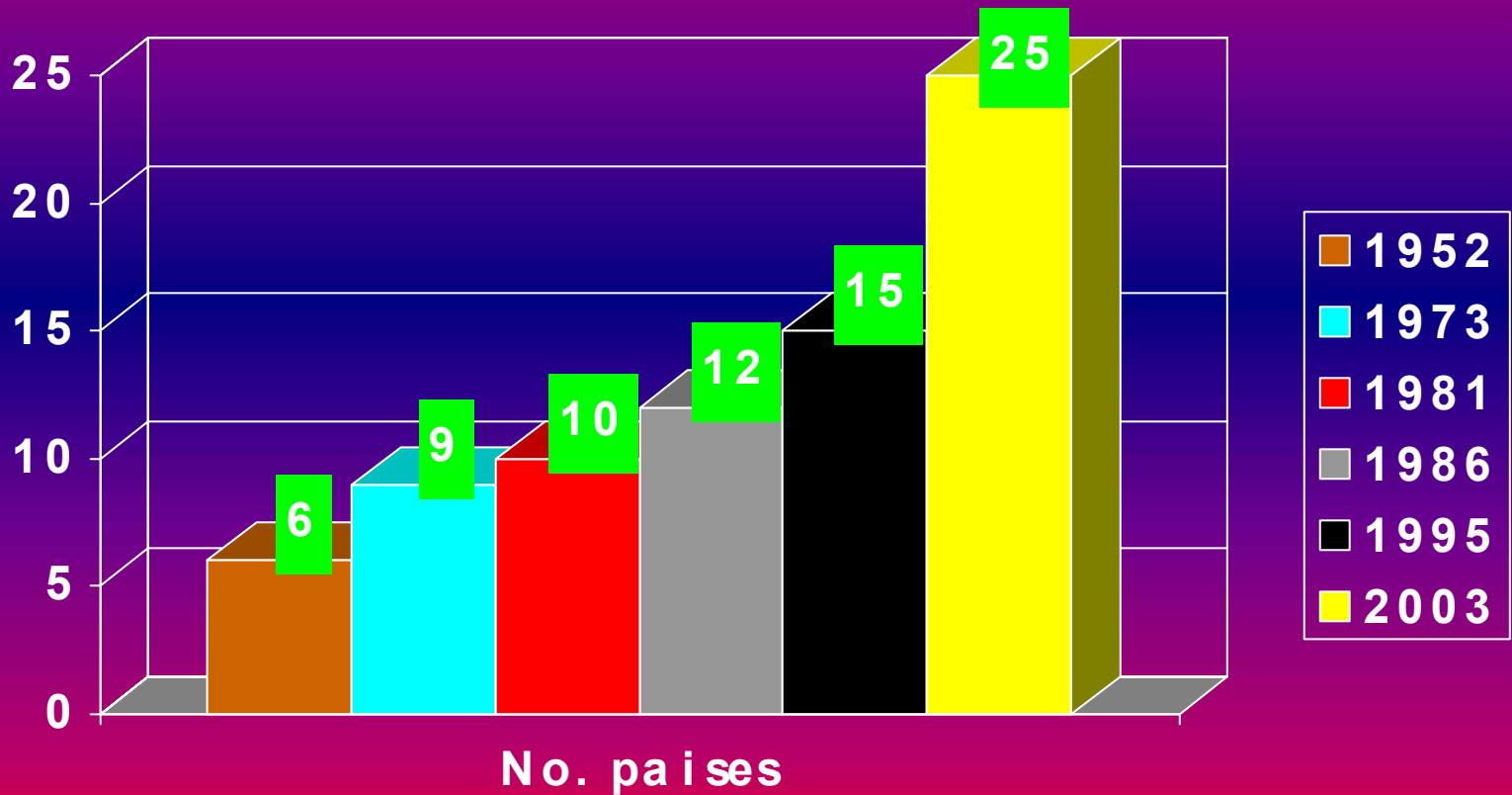
Muchas gracias por tu colaboración

Recursos Humanos I

Europa y la diversidad

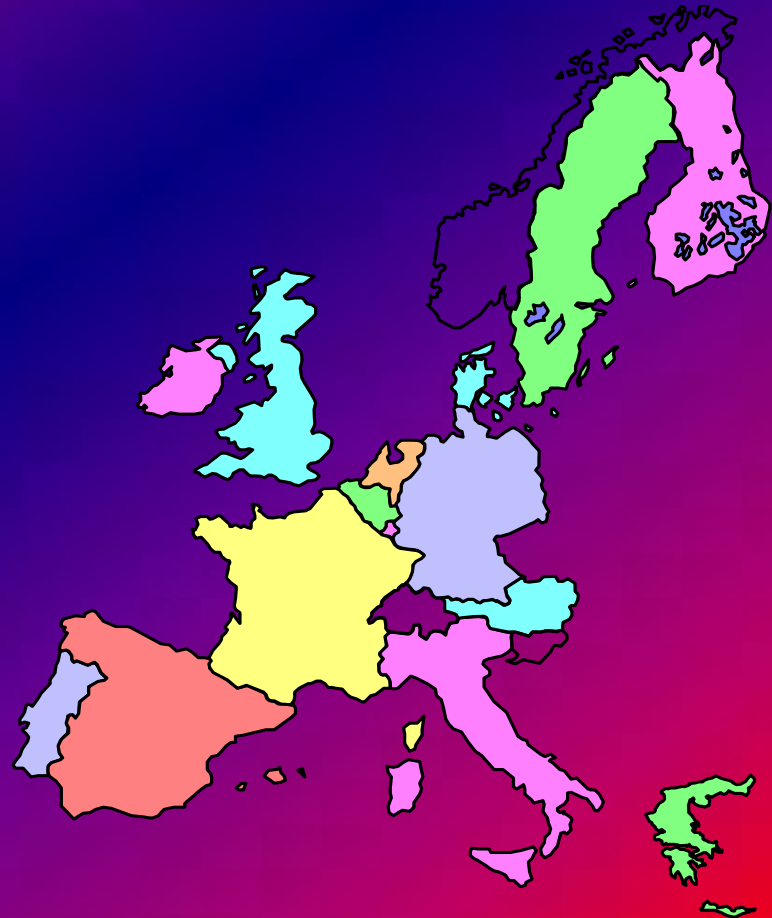
- * Una ampliación continua...
- * La inmigración...

Una ampliación continua....



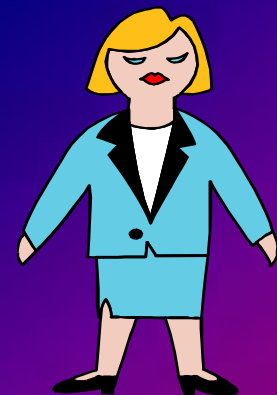
La ampliación actual...

- Cuando concluya la fase actual de ampliación de la UE podrán vivir, desplazarse y trabajar en un territorio que se extenderá desde el Mar Báltico hasta el Mar Negro y desde Nicosia hasta Kiruna.
- Las empresas podrán operar con procedimientos normalizados en el mayor mercado sin fronteras del mundo.
- Cataluña es la segunda región europea en cuanto a atracción de multinacionales (Vanguardia, abril 2002)



La ampliación actual...

- El 54 % de los grupos de edades inferiores a 30 años se declara dispuesto a trabajar en otro país comunitario (Suárez, Luis. 2001)
- Cuando los niños de hoy sean adultos, podrán vivir en una Unión Europea integrada por unos 30 países, donde se hablarán más de 20 lenguas, que dará cabida a una mezcla única de culturas y se guiará por un sentimiento de solidaridad que abarcará a más de 500 millones de personas



la Diversidad

De región de emigrantes a región de acogida...

- En el último siglo han salido de Europa más de 80 millones de personas; en cambio, a Europa han llegado un número no superior a 20 millones de extranjeros...
- España envió 8–10 millones de personas, sobre todo a América Latina
- España 50s envió 2 millones a Europa (Francia, Alemania, Suiza, UK y Países Bajos)
- 70–80s flujo migratorio se detiene, retorno de 1/2 millón de migrantes e inicio de flujo migratorio hacia Europa y España
- 2002 España comienza a ser, en términos absolutos, un país receptor de inmigración (2.5% de la población)



Necesidades formativas derivadas del nuevo entorno

¿EMPLEABILIDAD Y MOVILIDAD INTERNACIONAL?

¿GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD?

Ambito empresarial

- * Entorno crecientemente multicultural, con clientes, proveedores, socios y trabajadores de orígenes nacionales, étnicos y culturales diversos

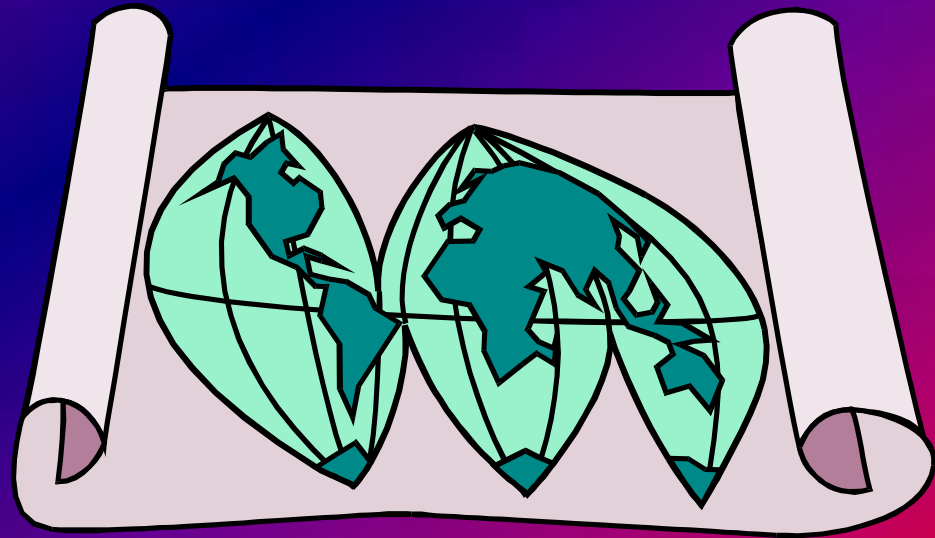
Recursos Humanos I

Respuestas de las empresas ante los retos de la diversidad cultural

Respuestas ante la diversidad cultural

RECLUTAMIENTO Y SELECCION

- Reclutamiento y selección internacional y/o global de ejecutivos (expatriados)
- Perfil directivo que incluye la competencia intercultural
- Prioridad a las siguientes características: apertura, adaptación, flexibilidad, tolerancia, sensibilidad multicultural, disponibilidad a la movilidad e idiomas.



Respuestas ante la diversidad cultural

CONTRATACION

- Diferentes tipos de contratos (temporales / tiempo parcial, etc.)
- Horarios flexibles

FORMACION

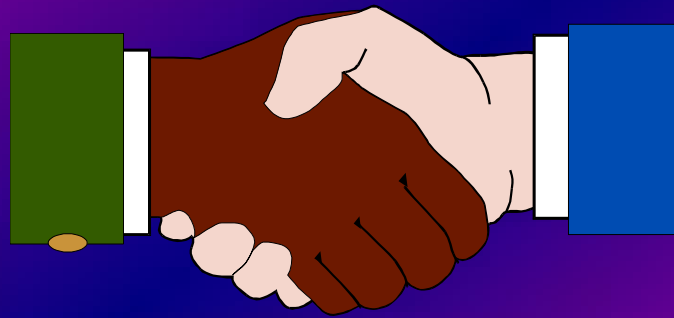
- Programa de inducción a la empresa
- Integración de equipos de trabajo
- Idiomas
- Sensibilización cultural (celebraciones, fiestas, etc.)
- Capacitación sobre diversidad (estereotipos / prejuicios)



Respuestas ante la diversidad cultural

RETRIBUCION

- Sistemas flexibles
- Más peso a retribución variable
- Recompensas no monetarias
- Incentivos grupales o por empresa
- Retribuciones indirectas, sobre todo retribución por tiempo no trabajado (permisos con sueldo)



SERVICIOS

- Guarderías, comedor, cuidado de ancianos
- Programas de atención al empleado (orientación psicológica, asesoría jurídica, ocio)



Respuestas ante la diversidad cultural

DESARROLLO

- Planes de desarrollo directivo
 - Formación intercultural
 - Cross-cultural management
 - Estadías operativas en el extranjero (experiencia directa con grupos culturales diferentes)
 - Participación en proyectos internacionales
- Doble carrera profesional (parejas)
- Outplacement

Diseño a la medida



Flexibilidad

“Tu Cristo es judío, tu coche es japonés, tu pizza es italiana, tu democracia es griega, tu café es brasileño, tus vacaciones son marroquíes, tu numeración es arábiga, tus letras son latinas....Y te atreves a decir que tu vecino es extranjero” (Delgado, M. 1997)

**Sabariago, Marta (2002)
La Educación Intercultural.
Ante los retos del siglo XXI.
Bilbao. Desclée De Brouwer. P. 24**

¿QUE FORMACIÓN ESPECIFICA (CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES) NECESITA UN ESTUDIANTE UNIVERSITARIO COMO TÚ, QUE PERMITA GESTIONAR CON ÉXITO LA DIVERSIDAD CULTURAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS, FACILITANDO TU MOVILIDAD Y EMPLEABILIDAD INTERNACIONAL ?

CONOCIMIENTOS	
HABILIDADES	
ACTITUDES	

Figura 1. Esquema utilizado en la sesión de trabajo grupal con el alumnado

CONOCIMIENTOS	TOTAL FRECUENCIAS NECESIDADES ANOTADAS	% / TOTAL FRECUENCIAS ANOTADAS	TOTAL FRECUENCIAS CATEGORÍAS GENERALES POR GRUPOS	% / TOTAL GRUPOS
CONOCIMIENTO CULTURAL	32	42%	20	83.3%
Conocimiento cultural y de otras culturas (en general)	16	21%		
Conocimiento de aspectos culturales específicos (costumbres, religiones, protocolo, mentalidad (valores), personalidad (estereotipos por países, culturas)	16	21%		
IDIOMAS	24	32%	24	100.0%
Idiomas (en general) e idiomas extranjeros (comunitarios)	22	29%		
Francés, inglés y alemán (inglés y otro complementario)	2	2.6%		
CONOCIMIENTO DEL MUNDO Y DE PAISES	9	11.8%	6	25.0%
Conocimiento de aspectos específicos del mundo y los países (Historia, Clima, Territorio, Situación socioeconómica, organización del país y su economía, visión global (puntos básicos)	7	9.2%		
Conocimientos de los países (en general)	2	2.6%		
GESTION DE RRHH	6	7.8%	4	16.7%
Gestión de RRHH	3	3.9%		
La manera de trabajar en la UE (instituciones europeas) y directices marco de la UE sobre discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual o creencias	3	3.9%		
OTROS	5	6.5%	6	25.0%
Conocer cada mercado (económico - laboral)	2	2.6%		
Técnicos	1	1.3%		
Formación que te pidan para el puesto	1	1.3%		
Convenios de la OIT	1	1.3%		
TOTAL DE FRECUENCIAS	76	100.0%	60	

Tabla 1. Adquisición de CONOCIMIENTOS

CONOCIMIENTOS	FRECUENCIAS NECESIDADES ENCONTRADAS	% / TOTAL FRECUENCIAS PRIORIZADAS	FRECUENCIAS CATEGORÍAS GENERALES POR GRUPOS	% / TOTAL GRUPOS
IDIOMAS	17	65.4%	17	70.8%
Idiomas (en general)	14	53.8%		
Idiomas comunitarios	1	3.8%		
Inglés y otro complementario	1	3.8%		
Francés, inglés y alemán	1	3.8%		

CONOCIMIENTO CULTURAL	8	30.8%	6	25.0%
Conocimiento cultural (en general)	3	11.5%		
Conocimiento de otras culturas	2	7.7%		
Visión global (puntos básicos)	2	7.7%		
Protocolo	1	3.8%		
GESTION DE RRHH	1	3.8%	1	4.2%
TOTAL DE FRECUENCIAS PRIORIZADAS	26	100.0%	24	100.0%

Tabla 2. Necesidades formativas (CONOCIMIENTOS/PRIORIZADOS)

HABILIDADES	TOTAL FRECUENCIAS NECESIDADES ANOTADAS	% / TOTAL FRECUENCIAS ANOTADAS	TOTAL FRECUENCIAS CATEGORÍAS GENERALES POR GRUPOS	% / TOTAL GRUPOS
ADAPTACION Y FLEXIBILIDAD	23	33.3%	17	70.8%
Adaptación (en general)	11	15.9%		
Adaptación a distintos entornos culturales (facilidad de integración)	4	5.8%		
Flexibilidad	3	4.3%		
Adaptación a los cambios	1	1.4%		
Capacidad de aprendizaje	1	1.4%		
Adaptación a una forma de vida nómada	1	1.4%		
Adaptarse a trabajar con personas de diferentes culturas	1	1.4%		
Adaptarse con los recursos existentes	1	1.4%		
RELACIONES INTERPERSONALES E INTERCULTURALES	18	26.1%	14	58.3%
Relación interpersonal	4	5.8%		
Don de gentes	4	5.8%		
Diplomacia, tacto, "mano izquierda"	3	4.3%		
Sociabilidad	2	2.9%		
Tolerancia	2	2.9%		
Buen trato	1	1.4%		
Relacionarse con otras culturas	1	1.4%		
Capacidad de comprensión	1	1.4%		
COMUNICACION	15	21.7%	13	54.2%
Habilidades comunicativas	10	14.5%		
Lenguaje No verbal (interpretación)	1	1.4%		
Saber transmitir tu cultura	1	1.4%		

Saber expresarse	1	1.4%		
Facilidad en expresarse oralmente	1	1.4%		
Saber manejar bien los procesos de información	1	1.4%		
TRABAJO EN EQUIPO	4	5.8%	4	16.7%
Capacidad de trabajar en grupo	4	5.8%		
LIDERAZGO	4	5.8%	3	12.5%
Integrar a los demás	1	1.4%		
Liderazgo para organizar a gente de otra cultura	1	1.4%		
Saber coordinar	1	1.4%		
Saber hacer entender tu forma de trabajar	1	1.4%		
OTRAS	5	7.2%	5	20.8%
Capacidad organizativa	1	1.4%		
Emprendedor	1	1.4%		
Análisis y decisión a la hora de resolver problemas en entornos multiculturales	1	1.4%		
Psicología	1	1.4%		
Ser decidido	1	1.4%		
TOTAL DE FRECUENCIAS	69	100.0%	56	

Tabla 3. Necesidades formativas (HABILIDADES)

HABILIDADES	FRECUENCIAS NECESIDADES ENCONTRADAS	% / TOTAL FRECUENCIAS	FRECUENCIAS CATEGORÍAS GENERALES POR GRUPOS	% / TOTAL GRUPOS
ADAPTACION Y FLEXIBILIDAD	11	47.8%	10	41.7%
Adaptación (en general)	5	21.7%		
Adaptación a distintos entornos culturales (facilidad de integración)	3	13.0%		
Adaptación a los cambios	1	4.3%		
Capacidad de aprendizaje	1	4.3%		
Adaptación a una forma de vida nómada	1	4.3%		
RELACIONES INTERPERSONALES E INTERCULTURALES	6	26.1%	6	25.0%
Relación interpersonal	3	13.0%		
Diplomacia, tacto, "mano izquierda"	1	4.3%		

Sociabilidad	1	4.3%		
Tolerancia	1	4.3%		
COMUNICACION	3	13.0%	3	12.5%
Habilidades Comunicativas	2	8.7%		
Lenguaje No verbal (interpretación)	1	4.3%		
TRABAJO EN EQUIPO	2	8.7%	2	8.3%
Capacidad de trabajar en grupo	2	8.7%		
OTRAS	1	4.3%	1	4.2%
Análisis y decisión a la hora de resolver problemas en entornos multiculturales	1	4.3%		
TOTAL DE FRECUENCIAS PRIORIZADAS	23	100.0%	22	91.7%

Tabla 4. Necesidades formativas (HABILIDADES / PRIORIZADAS)

ACTITUDES	TOTAL FRECUENCIAS NECESIDADES ANOTADAS	% / TOTAL FRECUENCIAS ANOTADAS	TOTAL FRECUENCIAS CATEGORÍAS GENERALES POR GRUPOS	% / TOTAL GRUPOS
COMPRESION, TOLERANCIA Y RESPETO	32	39.0%	19	79.2%
Tolerancia (hacia otras personas y culturas)	15	18.3%		
Respeto (hacia otras personas y culturas)	7	8.5%		
Comprensión (hacia otras personas y culturas)	2	2.4%		
No prejuicios	2	2.4%		
Respetar otras culturas (igualdad a priori con otras culturas)	1	1.2%		
Comprensión y respeto ante valores y creencias diferentes o incluso contrapuestos a los propios	1	1.2%		
No susceptible ante conflictos por falta de conocimiento de los demás	1	1.2%		
Solidaridad	1	1.2%		
Paciencia	1	1.2%		
Conciliador	1	1.2%		
APERTURA	27	32.9%	20	83.3%
Mentalidad abierta, positiva (hacia personas y/o conocimientos)	11	13.4%		
Receptividad hacia nuevas culturas y organizaciones	4	4.9%		
Predisposición a aprender de otras culturas (Ganas de aprender)	3	3.7%		
Curiosidad e interés por conocer otras culturas	3	3.7%		
Mente abierta para comprender	2	2.4%		

otras culturas				
Positividad	1	1.2%		
Actitud positiva en conocer la nueva cultura	1	1.2%		
Ganas de conocer y relacionarse con otras culturas	1	1.2%		
Facilitar la comunicación	1	1.2%		
DISPOSICION AL CAMBIO	9	11.0%	8	33.3%
Flexibilidad	3	3.7%		
Disposición a la movilidad	3	3.7%		
Disposición a aceptar los cambios	1	1.2%		
Disposición a aceptar cambios en la forma de relacionarse	1	1.2%		
Adaptación al entorno	1	1.2%		
CARACTERISTICAS PERSONALES	14	17.1%	10	41.7%
Comunicativo	3	3.7%		
Sociable	3	3.7%		
Ser extrovertido	3	3.7%		
Con iniciativa	1	1.2%		
Con decisión	1	1.2%		
Independiente	1	1.2%		
Diplomático	1	1.2%		
Interés por formarse	1	1.2%		
TOTAL DE FRECUENCIAS	82	100.0%	57	

Tabla 5. Desarrollo de ACTITUDES

ACTITUDES	FRECUENCIAS NECESIDADES ENCONTRADAS	% / TOTAL FRECUENCIAS	FRECUENCIAS CATEGORÍAS GENERALES POR GRUPOS	% / TOTAL GRUPOS
COMPRESION, TOLERANCIA Y RESPETO	14	46.7%	13	54.2%
Tolerancia (hacia otras personas y culturas)	8	26.7%		
Respeto (hacia otras personas y culturas)	3	10.0%		
Comprensión (hacia otras personas y culturas)	1	3.3%		
Comprensión y respeto ante valores y creencias diferentes o incluso contrapuestos a los propios	1	3.3%		
No prejuicios	1	3.3%		
APERTURA	12	40.0%	10	41.7%
Mentalidad abierta, positiva (hacia personas y/o	6	20.0%		

conocimientos)				
Receptividad hacia nuevas culturas y organizaciones	4	13.3%		
Predisposición a aprender de otras culturas (Ganas de aprender)	1	3.3%		
Ganas de conocer y relacionarse con otras culturas	1	3.3%		
DISPOSICION AL CAMBIO	4	13.3%	4	16.7%
Flexibilidad	1	3.3%		
Disposición a la movilidad	1	3.3%		
Disposición a aceptar los cambios	1	3.3%		
Adaptación al entorno	1	3.3%		
TOTAL DE FRECUENCIAS PRIORIZADAS	30	100.0%	27	

Tabla 6. Necesidades formativas (ACTITUDES / PRIORIZADAS)

ACTITUDES	FRECUENCIAS NECESIDADES ENCONTRADAS	% / TOTAL FRECUENCIAS PRIORIZADAS	FRECUENCIAS CATEGORÍAS GENERALES POR GRUPOS	% / TOTAL GRUPOS
COMPRESION, TOLERANCIA Y RESPETO	14	46.7%	13	54.2%
APERTURA	12	40.0%	10	41.7%
DISPOSICION AL CAMBIO	4	13.3%	4	16.7%
TOTAL DE FRECUENCIAS PRIORIZADAS	30	100.0%	27	
CONOCIMIENTOS	Frecuencias necesidades encontradas	% / Total frecuencias priorizadas	Frecuencias categorías generales por grupos	% / Total grupos
IDIOMAS	17	65.4%	17	70.8%
CONOCIMIENTO CULTURAL	8	30.8%	6	25.0%
GESTION DE RRHH	1	3.8%	1	4.2%
TOTAL DE FRECUENCIAS PRIORIZADAS	26	100.0%	24	100.0%
HABILIDADES	Frecuencias necesidades encontradas	% / Total frecuencias	Frecuencias categorías generales por grupos	% / Total grupos
ADAPTACION Y FLEXIBILIDAD	11	47.8%	10	41.7%
RELACIONES INTERPERSONALES E INTERCULTURALES	6	26.1%	6	25.0%
COMUNICACION	3	13.0%	3	12.5%
TRABAJO EN EQUIPO	2	8.7%	2	8.3%
OTRAS	1	4.3%	1	4.2%
TOTAL DE FRECUENCIAS PRIORIZADAS	23	100.0%	22	91.7%

Tabla 7. Comparativo de necesidades formativas sentidas (PRIORIZADAS)