

# INTRODUCCIÓN

## **GÉNESIS DEL TRABAJO**

En 1996 yo era una profesional autónoma que había trabajado como pedagoga en el ámbito de la formación y la inserción desde la finalización de mis estudios, diez años antes. Llegado a ese punto, sentía una necesidad que diversos programas o acciones de formación continua no parecían haber satisfecho; tras buscar entre mucha oferta formativa de tercer ciclo, decidí que el programa del doctorado “Diferencias Educativas e Igualdad de Oportunidades” del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en la Educación de la Universidad de Barcelona era la respuesta que se adecuaba mejor a mis necesidades tanto en el campo disciplinar como en el metodológico.

Así se inició un proceso de aprendizaje, exploración y maduración personal y científica que hoy culmina. Un proceso que se ha realizado sobre una cierta experiencia, personal y profesional, que ha determinado la dirección y desarrollo del mismo de manera determinante:

En primer lugar, me resultaban atractivos y familiares muchos de los posibles temas propuestos en el programa de doctorado, ello motivó cierta vacilación a la hora de centrar el tema objeto de estudio. Esta vacilación, posiblemente, se prolongó demasiado; no solo en lo relativo a la focalización de tema a investigar sino en el propio desarrollo de la investigación, pues tuve que desaprender muchas maneras de hacer y escribir para lograr el nivel que se exige en una investigación académica, en un lento y, en cierto modo, doloroso proceso.

En segundo lugar, otro requisito irrenunciable era que la tesis abordara el que había sido, en los últimos años, mi campo de trabajo: la formación y la inserción laboral. Ello implicaba que contaba con valiosos recursos como todo el cúmulo de personas, instituciones y empresas a las que, tras tantos años de trabajo, había llegado a conocer y apreciar, y que sin duda me podrían ayudar en el caso que fuera necesario. Pero, así mismo, era conocedora de lo arduo que resultaba entrar en las empresas para investigar.

Un tercer aspecto que ha influido determinantemente este trabajo es mi vinculación al Grup de Recerca en Educació Intercultural<sup>1</sup> de la Universidad de Barcelona. La presente tesis doctoral representa una nueva línea de trabajo en una prolongada trayectoria de investigación sobre la educación intercultural desarrollada por el GREDI. Hace más de una década, el grupo inició su actividad efectuando una serie de investigaciones de naturaleza diagnóstica sobre la realidad educativa multicultural. A estas líneas de investigación siguieron otros proyectos de naturaleza transformativa e innovadora en el ámbito de la educación multicultural, investigaciones básicas y evaluativas sobre la identidad cultural y toda una línea de trabajo sobre la ciudadanía. El inicio de estas líneas de trabajo no ha implicado el abandono de las anteriores. Junto a la consolidación y profundización de estas líneas, han emergido nuevos contextos, nuevos objetivos y nuevos modelos de educación multicultural. En la obra de Bartolomé, M.; Sandín, M.P y Del Campo, J. (2002:233) ya se planteaba que:

*“La educación intercultural no puede circunscribirse a la escuela. Los problemas que en ella se dan tienen sus raíces en las dinámicas que vive la población y es necesaria una acción conjunta escuela comunidad para su superación. Se hace necesario ampliar el proceso, buscando un nivel de implicación de carácter institucional y social más amplio”*

En este punto, parecen especialmente significativas las conclusiones sobre el trabajo diagnóstico a la escuela multicultural desarrollado por Bartolomé et al. (1997:299)

*“Las necesidades formativas que se desprenden de todo este trabajo son llegar a comprender la complejidad del fenómeno multicultural en nuestra sociedad actual y su incidencia en la educación... Llegar a aprender y desarrollar prácticamente estrategias pedagógicas que favorezcan procesos educativos interculturales”*

---

<sup>1</sup> El equipo de investigación GREDI (Grup de Recerca en Educació Intercultural) está dirigido por la Dr. Flor Cabrera y actualmente forman parte del mismo las siguientes personas: A. Aneas, M. Bartolomé, J. del Campo, T. Donoso, J.V. Espín, P. Folgueiras, M.A. Marín, I. Massot, M. Rodríguez, M. Sabariego, M.P. Sandín y R. Vila.

En la misma obra se planteaba la necesidad de que los profesionales de la educación adquirieran “*competencia cognitiva en la temática multicultural*”(Bartolomé et al., 1997:302)

*“El profesorado ha de plantearse, como una dimensión fundamental de su proceso de formación permanente, la conceptualización actual de los planteamientos educativos multiculturales como paso previo a su actuación educativa en aulas multiculturales: perfil que caracteriza las minorías étnicas en Europa, sobre todo aquellas procedentes de los movimientos migratorios exteriores y la evolución de este perfil en los últimos años: las minorías étnicas y los movimientos migratorios en nuestro país...; planteamientos que serían necesarios para establecer un proyecto educativo global; análisis de los modelos y enfoques de la educación multicultural”*

Así que se tomó la palabra a la propuesta y se inició el camino que culmina en este volumen.

## **ÁREA PROBLEMÁTICA QUE ABORDA LA PRESENTE TESIS DOCTORAL**

La inmigración, como fenómeno, hace muchos años que ha sido objeto de estudio por parte de diversas disciplinas en nuestro país, y ello lo evidencia la existencia de numerosos grupos, colectivos e institutos de dedicados a su investigación. Mi primer contacto con esta temática se inició en 1994. Fue entonces cuando conocí a Isabel Martínez, responsable en aquel momento, del Área de Programas Educativos de la Fundación “la Caixa”. Ella me propuso que colaborara en un proyecto que estaban desarrollando conjuntamente con el Instituto Universitario Ortega y Gasset, de Madrid, sobre Ciudadanía, Emigración e Integración Social. Dicho proyecto, que tenía como objeto de estudio la integración escolar de los niños inmigrantes en las escuelas catalanas estaba dirigido por el Dr. Miquel Siguán, de la Universidad de Barcelona y era la continuación de un estudio que se había desarrollada en la Fundación el año precedente. Aquel proyecto inicial se extendió a dos proyectos consecutivos en los que se estudió el entorno escolar y el entorno familiar de los niños, con un enfoque metodológico marcadamente cualitativo. Los resultados globales de los estudios

(Siguan, M. 1998) fueron presentados en un Work Shop sobre “Inmigración y Escuela”, organizado por la Fundació y el Instituto Ortega y Gasset en 1995. En dicho encuentro coincidí con la Dra. Margarita Bartolomé, coordinadora por entonces del Gredi, quien presentaba los resultados y aportaciones de la última investigación que su grupo de investigación había llevado a cabo. En aquel momento no fui consciente de la importancia que todo ello podía representar para mí. La experiencia de participar en una investigación bajo la tutela del Dr. Siguan fue una primera oportunidad para vivir y disfrutar investigando a partir del contacto directo con personas. Entonces descubrí que me gustaba hablar y preguntar a la gente de sus vivencias, me enriquecía el reto de localizar escenarios de investigación y tener la oportunidad de ver y vivir diversos contextos. Como se habrá apreciado a tenor de las fechas, en aquel momento yo no estaba en la universidad, ni siquiera me había planteado hacer el doctorado. Pero esa experiencia investigadora y el encuentro con la Dra. Bartolomé podría interpretarse como algo providencial, pues aquí está este trabajo. Casi diez años después, también en Barcelona y tratando la inmigración y la educación.

En estos años consideramos que el área problemática que aborda la tesis ha evolucionado adoptando un protagonismo y candencia social que en aquellos momentos iniciales sólo se percibía en muy pocos lugares de España. Como se presentará de manera más detallada en el primer capítulo de este trabajo varios factores han hecho que los movimientos migratorios y la multiculturalidad sean, cada vez más, fenómenos de naturaleza más global y estructural. Desde entonces a ahora, la Unión Europa ha clarificado y regulado, mucho más, sus normativas de trabajo y circulación de personas, la situación económica de España ha mejorado sustancialmente al reducirse, progresivamente, las tasas de desempleo y al incrementarse la participación de nuestras empresas en los mercados internacionales. Estas mismas dinámicas han perjudicando devastadoramente a terceros países y les han ido transformando en nuevos emisores de emigración. En este entorno “macro”, la llegada a nuestro país de inmigrantes no ha sido bien vivida por la ciudadanía de nuestro estado. Nuestros conciudadanos, a tenor del tratamiento del tema por parte de los medios de comunicación, las encuestas de opinión, etc. perciben a la inmigración como un problema y a los inmigrantes como una amenaza a nuestra seguridad, nuestro estado del bienestar y nuestra propia identidad.

A los estudiosos, que desde siempre han estudiado el tema, se les han unido nuevos grupos y personas con el deseo de contribuir a un mayor conocimiento y comprensión del fenómeno y de aportar respuestas y recursos al reto que, en última instancia, plantea el fenómeno de la migración y la multiculturalidad: la integración social.

Es en este contexto general en donde cabe situar este trabajo. Concretamente deseaba investigar sobre la formación intercultural como un medio para que las personas inmigrantes se integraran en la empresa.

Al iniciar la exploración bibliográfica descubrí que, pese a la abundante investigación en materia escolar, el tema de la formación intercultural apenas había generado bibliografía en nuestro país. Así se inició un proceso de exploración bibliográfica en el que, a través de Sociología, las Ciencias Políticas y la Educación, pudiera ir construyendo un marco teórico para fundamentar la formación intercultural. En el año 2000, la Dra. Trinidad Donoso me mostró una serie de obras y revistas interculturales que resultaron ser el refuerzo definitivo al trabajo que deseaba emprender. Dichas obras presentaban conceptualizaciones e investigaciones efectuadas en y sobre las relaciones interculturales en la empresa, así como sobre la formación intercultural. Ellas me mostraron como la formación intercultural era objeto de estudio e interés por autores de los cinco continentes. La localización de más fuentes documentales de esta naturaleza fue un primer reto para mí. Pues, en aquel momento, el número de obras era escaso y disperso en nuestras bibliotecas; así que se tuvieron que localizar muchas obras en el extranjero. Pese al tortuoso proceso de documentación y fundamentación teórica de este trabajo, que implicó superar obstáculos como los citados, asistir a seminarios, congresos y cursos de diversas disciplinas en nuestro país y en el extranjero, siempre en busca de la voz del experto y de los últimos avances, nunca se perdió de vista que nuestra área de estudio refería a la *formación para la integración en la empresa multicultural* y que la caracterización de la misma, la conceptualización de las relaciones interculturales en el seno de una empresa, siempre estaría dirigida a lograr que las personas (inmigrantes y autóctonas) integrantes de estas empresas fueran más competentes y llegaran a integrarse más y mejor. En el mismo orden de cosas, dada la vocación social y transformativa que ha guiado la trayectoria del Gredi y siguiendo un interés personal, también desde un inicio se focalizó el interés en las personas

inmigrantes procedentes de países no comunitarios que formaran parte de equipos de trabajo multiculturales de bajo nivel de cualificación.

En la exploración documental que se procedió a efectuar para conceptualizar la formación intercultural para la integración apareció un inesperado obstáculo. Un concepto clave, como es el de competencias interculturales, prácticamente no se definía. Las alusiones al mismo eran generales y sin detallar sus componentes ni sus características. Por ello surgió una nueva necesidad, que a medida que se ha desarrollado el trabajo se ha constituido en el eje central del mismo: La conceptualización de un modelo de competencias interculturales sobre las que diseñar acciones de formación intercultural para la integración en la empresa multicultural.

Sobre esta finalidad, la tesis se plantaba abordar:

- Una caracterización de la empresa multicultural como organización interdependiente de un marco estructural (demográfico, legal, laboral, etc.) en la que tienen lugar diversos requerimientos técnicos y sociales a los que las competencias profesionales interculturales han de dar respuesta.
- Una teorización acerca del concepto de cultura, su influencia en la persona, en su desempeño profesional y en las relaciones psicosociales que se puede establecer con otras personas o grupos culturalmente diferentes al propio. Y, basándose en todo ello, una conceptualización acerca de lo que puede significar el concepto de integración en una empresa multicultural, tanto en sus dimensiones profesionales, personales y sociales.
- El análisis del concepto de competencia profesional y de algunos de sus modelos teóricos; para seleccionar, sobre esta base conceptual, el más adecuado e integrar, en él, las bases y dimensiones interculturales con las que llegar a definir un modelo de competencias interculturales.
- Una conceptualización de la formación intercultural como estrategia para cualificar en estas competencias interculturales.

Todo ello se articuló en torno a los siguientes *objetivos* que serán *las aportaciones de la tesis*:

1. *En primer lugar, la formulación de un modelo teórico de Competencias Interculturales para la integración.*
2. *En segundo lugar, la validación empírica de dicho Modelo de Competencias Transversales en equipos de trabajo multiculturales de bajo nivel de cualificación.*
3. *En tercer lugar, una propuesta pedagógica de formación intercultural dirigida a las personas integrantes de equipos multiculturales (inmigrantes y autóctonos) que ilustre la didáctica de dichas competencias.*

La figura 1 ilustra gráficamente las ideas anteriores sobre las líneas que han guiado la presente tesis:

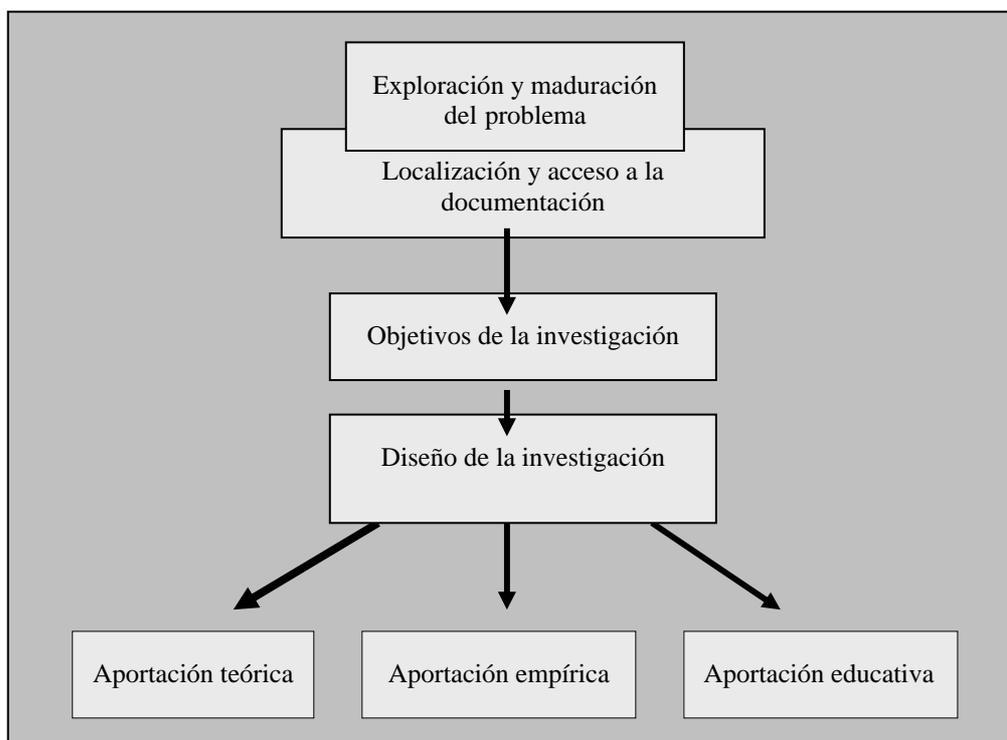


Figura 1: Proceso de maduración del problema a investigar y aportaciones de la tesis doctoral

## **ESTRUCTURA DEL VOLUMEN**

El presente volumen, en el que se presentan los contenidos de la presente tesis doctoral, se articula en torno a 11 capítulos, más un apartado de referencias bibliográficas y otro dedicado a los anexos.

El **capítulo primero** del trabajo: “*Emergencia de la empresa multicultural en nuestro contexto*” se inicia analizando el contexto socio estructural en el que está emergiendo el fenómeno de la multiculturalidad de la empresa en nuestro país. El motivo de tal análisis es dilucidar si el fenómeno de la multiculturalidad responde a un hecho coyuntural o es una situación estructural, pues ello dará lugar a valorar el impacto del fenómeno. En este análisis se ha prestado atención a las transformaciones estructurales que han propiciado la emergencia de relaciones interculturales. También se revisará el fenómeno migratorio, tanto desde una perspectiva global como desde una descripción del fenómeno en el Estado Español. Finalmente se ha presentado una descripción general del entorno institucional y social que rodea y afecta, interdependientemente, la empresa multicultural.

En el **segundo capítulo** “*El mercado de trabajo multicultural en España*” se describirán los rasgos más característicos del mercado de trabajo multicultural, tanto desde la perspectiva ocupacional como legal. Dado que el contexto del trabajo se ubica en la empresa, se consideró desde un inicio del mismo que sin una profunda contextualización del marco legal, ocupacional y laboral de la empresa multicultural en España, se ignorarían importantes datos para el desarrollo de este trabajo. Desde la primera distinción entre personas procedentes de la Unión Europea (con pleno derecho a trabajar y residir en España) y las personas procedentes de terceros países (que han de obtener un permiso de trabajo y residencia<sup>2</sup>) se aprecian como hay presencia de relaciones interculturales en los diversos niveles de la empresa. Pero el marco legal que regula el acceso a los permisos de trabajo (desde el propio procedimiento o mediante

---

<sup>2</sup> En el momento de redactar estas líneas, una enésima reforma de la Ley de Extranjería ha simplificado este doble trámite que debían satisfacer las personas procedentes de países no comunitario en el momento de la realización de este trabajo.

acuerdos bilaterales entre diversos Estados con España) determina o prioriza que sean ciertas ocupaciones y ciertos países los que se erijan como destinos y fuentes de emisión de estas personas trabajadoras. Es decir, se dan más facilidades a ciertos países y se priorizan ciertas ocupaciones. A ello cabe añadir la dinámica ocupacional propia que cuenta nuestro país en cuanto a tipo de empresa, sectores, actividad, etc. que también determina las dinámicas y naturaleza de la empresa multicultural. Bien es cierto que el presente trabajo se centra en la empresa, las competencias interculturales de sus personas y la formación para cualificarlas; pero sin considerar estos aspectos estructurales, que entre otras cosas, ayudara a determinar las características de la muestra en la fase empírica y los requerimientos que deberán satisfacer las Competencias Interculturales, se podría atribuir como factor de competencia profesional lo que no son sino consecuencias de este contexto legal y laboral.

Considerado que entre los meses de junio y julio del 2003 han habido importantes cambios en la legislación y en los datos estadísticos relativos a la inmigración<sup>3</sup> cabe recordar que en el momento en que se hizo el análisis del mercado de trabajo regular multicultural, éste se caracterizaba por concentrarse, fundamentalmente, en el sector servicios, la agricultura y ciertas actividades de la industria. Dentro de este marco, se daba una alta movilidad de la persona en cuanto a cambio de sector, actividad y empresa, cosa que ya iba perfilando la necesidad de que las competencias interculturales fuesen transversales. Así mismo se podía apreciar que la movilidad a otros niveles ocupacionales (promociones) era mucho más limitada y se apreciaba una tendencia a que ciertos sectores y actividades se vayan copando por personas de unas determinadas culturas (por ejemplo: personas latinoamericanas en servicio a terceros, personas magrebíes en agricultura y construcción, etc.)

---

<sup>3</sup> En mayo del 2003 el Gobierno procedió a aprobar una nueva reforma de la Ley Orgánica de Extranjería (4 y 8/2000) El día 8 de julio de 2003 se publicó el anuario estadístico de extranjería. Por ello conviene ser consciente de que el marco de estos capítulos muestra una realidad que no es exactamente la actual, pero se considera que a los efectos de trabajo, que no es un trabajo de sociología, sino que pretende mostrar el marco general en que se sitúa la multiculturalidad en las empresas.

En el **tercer capítulo** “*La interculturalidad en la empresa como organización*” se ha analizado la empresa multicultural como organización en la que trabajan y se relacionan personas de diversas culturas. Esta situación ha motivado que se conceptualizara la empresa como organización, se exploraran los procesos y dinámicas psicosociales que generan las relaciones interculturales y se clarificara el significado de integración en la empresa multicultural. La cuestión clave a la que pretendía dar respuesta el capítulo era: ¿Qué implica ser de una determinada cultura y en qué nos afecta cuando trabajamos con personas de otras culturas? Para ello se ha partido de una conceptualización de cultura que aportara los elementos sobre los que edificar el marco teórico del trabajo. Seguidamente se ha analizado la empresa como organización intercultural y se han identificado sus componentes estructurales más sensibles a la cultura de sus integrantes: las personas, las actividades, la coordinación y su interdependencia con el entorno. A partir de estos elementos se han ido revisando e incorporando al marco teórico aquellas aportaciones que iluminaran la influencia de la cultura en cada uno de estos aspectos: cuestiones como la identidad, los valores, las normas y reglas sociales, la comunicación, etc. han sido desgranadas en vista a su influencia en el desempeño profesional y la relación personal en la empresa. Seguidamente se han revisado los procesos y dinámicas de naturaleza social y psicológica que emergen cuando personas de diversa cultura interactúan, así como sus determinantes. Pues estos procesos emergen de un modo u otro en la empresa multicultural y la persona competente interculturalmente será aquella que los sepa gestionar mejor. Finalmente, dado que la competencia intercultural se concibe como un recurso, como un medio que propicie la integración en la empresa, se ha procedido a plantear una propuesta de lo que significa dicho concepto en nuestro trabajo.

El **cuarto capítulo** teórico “*Hacia una conceptualización de las competencias interculturales*” ha seguido avanzando en la conceptualización de las competencias interculturales. El objetivo de dicho capítulo es adoptar un modelo teórico de competencias profesionales sobre el que articular el conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes interculturales que propiciaran la formulación de un modelo de competencias profesionales transversales interculturales. Tras un proceso en el que se clarificará el concepto de competencia profesional, se revisaran los diversos modelos teóricos de competencias profesionales, se establecerán los criterios de elección de un

modelo sobre el que fundamentar el nuevo modelo de competencias profesionales transversales interculturales; finalmente, se optará por el Modelo de competencias del Isfol; dicho modelo propone tres macrocompetencias transversales: Diagnosticar, Relacionarse y Afrontar. La propuesta de Competencias Transversales Interculturales se realizará partiendo de este Modelo e integrará en él la teoría intercultural expuesta en el capítulo anterior; dicha propuesta planteará que las competencias interculturales sean aquellas que capacitarán a la persona a diagnosticar interculturalmente, relacionarse interculturalmente y hacer frente a las situaciones generadas en la multiculturalidad.

En el **capítulo quinto “*Diseño y fundamentación metodológica*”** se presentan las bases metodológicas de la validación empírica del modelo teórico de Competencias Transversales Interculturales. En él se describirá el problema a investigar y se presentarán los objetivos de la fase empírica de la tesis doctoral. Dichos objetivos se centran en la validación empírica del Modelo de Competencias Transversales Interculturales mediante una metodología descriptiva interpretativa que combinará análisis cuantitativos y cualitativos de la información obtenida mediante entrevistas semi-estructuradas.

En el **sexto capítulo “*Estudio piloto de la validación de las competencias transversales interculturales*”** se describirán las diversas actividades seguidas en el estudio piloto de la investigación empírica. Dichas actividades supondrán comprobar la eficacia del diseño metodológico: desde la estrategia de obtención de información, el sistema de codificación y análisis de la información, etc. Gracias a los resultados de este estudio piloto se procederá a efectuar el diseño de la validación empírica.

En el **séptimo capítulo “*Validación empírica del modelo*”** se describirá el proceso de validación empírica del Modelo CIT en una muestra de 40 personas integrantes de 12 empresas multiculturales catalanas (de diverso tamaño, sector y actividad) que forman parte de equipos de trabajo de baja cualificación. En este proceso de validación se reelaboró el sistema categorial que se había utilizado en el Estudio Piloto tal y como se proponía en las conclusiones de dicho estudio y se procedió a efectuar una serie de análisis con los que valorar la presencia, impacto y naturaleza de los componentes teóricos en las competencias expresadas por las personas que configuraban la muestra.

Una conclusión fundamental de esta fase de validación fue la necesidad de efectuar una serie de reajustes en el modelo teórico con vistas a optimizarlo.

En el **octavo capítulo “Modelo CIT de Competencias Interculturales transversales”** se presentará la aportación fundamental de la presente tesis doctoral: una propuesta teórica en la que se definen y detallan los componentes de dichas competencias interculturales transversales. El Modelo CIT ajusta y profundiza el contenido teórico expuesto en el capítulo cuarto. Dicho modelo comprende tres macrocompetencias: “Diagnosticar”, “Relacionarse” y “Afrontar” que, a su vez, se dividen en diversos ámbitos:

- La macro competencia “**Diagnosticar**” comprende el diagnóstico de los aspectos sociales de la organización (las personas, la dirección y las normas), el diagnóstico de los requerimientos del trabajo y el diagnóstico del contexto psicosocial de la organización intercultural.
- La macro competencia “**Relacionarse**” comprende el ámbito de la comunicación intercultural, de la negociación intercultural y el trabajo en equipo multicultural.
- Finalmente la macro competencia “**Afrontar**” comprende los ámbitos del autoaprendizaje, la resolución de problemas interculturales y la sensibilidad intercultural, es decir, la capacidad de dar respuestas que tengan en cuenta la otra o las otras culturas.

En el **noveno capítulo “Confirmación del Modelo CIT de Competencias Interculturales transversales”** se describirá el proceso de confirmación de dicho modelo. Dado que la validación empírica propició la síntesis del Modelo CIT, se consideró pertinente efectuar un re análisis de la información obtenida en la fase empírica sobre la base de este modelo. Para ello se procedió a recodificar toda la información procedente de las 40 entrevistas y a efectuar un nuevo análisis de datos, en base al nuevo modelo, tanto desde una perspectiva cuantitativa como cualitativa. El objeto de dicho proceso de confirmación era verificar si el modelo optimizado resultaba más eficaz a la hora de identificar y describir competencias interculturales. Los

resultados del estudio piloto, la validación y la confirmación constituyen la segunda aportación de la tesis.

En el **décimo capítulo “Formación intercultural en la empresa”** se abordará la Formación Intercultural como disciplina educativa mediante la que cualificar en competencias interculturales. Este capítulo además de corresponder a la finalidad pedagógica del trabajo, pretende presentar algunas de las respuestas educativas para cualificar en competencias interculturales. Para ello se ha partido del análisis del concepto: revisando su significado y analizando las implicaciones del mismo con otros conceptos afines tales como educación multicultural, educación intercultural, formación permanente y formación profesional. Seguidamente se ha procedido a exponer las dimensiones pedagógicas de la formación intercultural, efectuando una revisión de sus posibles finalidades y objetivos, su metodología didáctica, sus recursos y la evaluación de la misma. A continuación, se presenta la dimensión de transformación social que puede tener esta disciplina. El capítulo finaliza con una propuesta formativa. Dicha propuesta, tercera aportación de la tesis, parte de los resultados de la validación empírica que son interpretados como necesidades formativas de grupos de trabajo multiculturales de baja cualificación, e ilustra la aplicación didáctica del Modelo CIT.

Esta propuesta articula sus objetivos, contenidos y actividades sobre un supuesto de 20 h. de formación para un alumnado multicultural de características semejantes a las personas que han sido entrevistadas en la fase empírica, es decir, personas de diversas culturas integrantes de grupos de trabajo de bajo nivel de cualificación. En un anexo se adjuntará la guía didáctica con la descripción de las actividades, la presentación de las transparencias a utilizar en el curso y la propuesta de organización del mismo.

Finalmente el **undécimo capítulo “Conclusiones y prospectiva”** expondrá, a modo de epílogo, los principales resultados y conclusiones de la tesis, las limitaciones del trabajo, algunas propuestas y sugerencias para futuras investigaciones y se presentarán una serie de reflexiones personales a las que se ha llegado como fruto del proceso de investigación sobre el fenómeno de la integración de las personas inmigrantes en nuestra sociedad.

El abordar esta compleja temática ha requerido que conceptualizáramos un gran número de conceptos con tal entidad que, por si mismos, ocupan trabajos y disciplinas enteras. Así se ha definido persona inmigrante, cultura, integración, competencia intercultural, formación intercultural... y se han analizado desde diversas perspectivas. Ello se ha hecho no por falta de modestia, ya que somos muy conscientes del riesgo que se asume al adoptar tal planteamiento, sino porque, desde nuestra perspectiva, era necesario hacer frente a esta complejidad intentando conocer y comprender el significado e implicaciones de los términos y fenómenos implicados. Para intentar compensar el riesgo de este planteamiento, se ha pretendido fundamentar y argumentar el trabajo de la manera más sólida que se ha sido capaz, tanto mediante fuentes documentales directas como mediante referencias indirectas, que en todo caso, permitirán localizar la fuente original.

Antes de acabar deseo expresar mi gratitud y reconocimiento a las directoras de este trabajo: la Dra. Flor Cabrera y la Dra. Julia Victoria Espín, por su apoyo incondicional, su exigencia y sus orientaciones. Sin ellas nunca se habría hecho realidad esta tesis doctoral.

También he de agradecer, desde aquí, la ayuda, paciencia y estímulo de todos mis compañeros y compañeras del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico de la Educación de la Universidad de Barcelona, y especialmente de mis colegas del GREDI por tanto y tanto que me han aportado a todos los niveles.

Muchas personas han seguido mi trabajo, algunos casi día a día, otros desde más distancia. Todos ellos me han apoyado, en todo momento y en todos los sentidos; desde el afecto que sienten hacia mí o desde un sincero interés por el tema de la tesis. Si algo puedo decir de mi experiencia personal durante estos años es que nunca me he sentido sola y que mucha gente de la Universidad de Barcelona, otras universidades de España y el extranjero a las que di a conocer mi proyecto de tesis, Asociaciones empresariales y sindicales de Catalunya, ONG, que tienen relación con la inmigración y la empresa, manifestaron su interés y apoyo a este proyecto. Espero fervientemente no defraudarles en sus expectativas.

Por supuesto que este trabajo no se podría haber realizado sin la amabilidad y confianza de las personas a las que entrevisté, tanto en la fase exploratoria como en la fase empírica. Quiero agradecer la amabilidad de los empresarios y empresarias al abrirme las puertas de sus empresas y a prestarse a que sus empleados y empleadas fueran entrevistados por mí en horas de trabajo y con su aprobación. Pero sobre todo, quiero hacer un público homenaje a las personas que han venido de otros países en busca de mejores oportunidades para ellos, pero sobre todo, para los suyos. Ellos y ellas me enseñaron muchas cosas, además de aspectos relativos a sus culturas, sus vivencias y sobre todo pude conocer a personas extraordinarias en su inteligencia, fuerza y competencia intercultural: las semanas que estuve haciendo estas entrevistas fueron de las más ricas de mi vida.

Espero que este trabajo sea una pequeña aportación de mi persona a la sociedad y que ayude a otros a ser mejores y más felices.