

DEPARTAMENT DE MÈTODES D'INVESTIGACIÓ I DIAGNÒSTIC EN EDUCACIÓ
FACULTAT DE PEDAGOGÍA
UNIVERSITAT DE BARCELONA

Resumen de la tesis doctoral

**Competencias Interculturales Transversales en la
empresa: un modelo para la detección de necesidades
formativas**

Presentada por:
M^a Asunción Aneas Álvarez

Barcelona, 2003

I-ÁREA PROBLEMÁTICA

Este trabajo se ha focalizado en “**La integración de las personas inmigrantes en la empresa**”.

II- FINALIDAD

La tesis se plantea como gran finalidad la **conceptualización de un modelo de competencias interculturales** sobre las que diseñar acciones de **formación intercultural para la integración** en la empresa multicultural.

III-APORTACIÓN TEÓRICA: MODELO CIT DE COMPETENCIAS INTERCULTURALES TRANSVERSALES

Partiendo del modelo de competencias transversales del ISFOI, e integrando la fundamentación antes expuesta se llegó a formular una propuesta general de lo que serían las competencias interculturales transversales CIT.

<i>Competencias interculturales transversales</i>	
<i>CIT</i>	
<i>Diagnosticar</i>	<i>Las aspectos culturales que determinan a las personas de la organización. Incidentes, necesidades y situaciones ocasionados por las diferencias culturales por las diferencias culturales en el desempeño del trabajo en la empresa.</i>
<i>Relacionarse</i>	<i>Negociación intercultural. Comunicación intercultural. Trabajo en equipo intercultural.</i>
<i>Afrontar</i>	<i>Potenciar el autoaprendizaje intercultural. Afrontar y resolver problemas interculturales. Desarrollar soluciones que consideren las otras culturas</i>

Cuadro 1: Competencias Interculturales Transversales. CIT

En el cuadro 2 se detallan los componentes y dimensiones del Modelo CIT de Competencias Interculturales Transversales.

Modelo de Competencias Interculturales Transversales CIT

Competencia	Ámbitos de Competencia		Variables	Atributos de la variable
Diagnosticar.	Aspectos sociales.	Las personas de la organización intercultural.	Identidad. Disciplina moral. Orientación del trabajo según Confucio.	Individualismo-colectivismo. Alta-baja disciplina moral. Modestia-relevancia.
		Dirección.	Distancia jerárquica. Fuente de estatus. Integración.	Alta-baja distancia jerárquica. Logro-adscripción. Alta estabilidad-baja estabilidad.
		Normas.	Incertidumbre. Universalismo.	Tolerancia-intolerancia. Universalismo-particularismo.
	Trabajo o función.		Locus de control. Tiempo secuencial-sincrónico. Tiempo.	Interno-seguidor. Policrómico-monocrómico. Pasado, presente, futuro.
	Entorno de trabajo.	Determinantes sociales.	Receptividad de la sociedad huésped. Presión a la conformidad. Tiempo. Sesgo intergrupar. Similitud. Contacto entre grupos. Permeabilidad entre grupos. Instrumentalidad de la relación. Vitalidad del grupo.	Favorable-desfavorable. Favorable-desfavorable. Favorable-desfavorable. Favorable-desfavorable. Favorable-desfavorable. Favorable-desfavorable. Favorable-desfavorable.
		Determinantes psicológicos.	Información o conocimientos previos. Amenaza simbólica. Amenazas reales. Ansiedad.	Favorable-desfavorable. Favorable-desfavorable. Favorable-desfavorable. Favorable-desfavorable.
Relacionarse.	Comunicación intercultural.		Aspectos verbales.	Intimidad. Privacidad. Contenido. Mensaje. Elaborado-sucinto. Directo-indirecto. Accesible-inaccesibles. Alta-baja privacidad.

		Aspectos no verbales.	Espacio. Tacto.	Mucho-poco espacio. Permisible-no permisible.
		Estructura conversaciones.	Valor del silencio. Reglas conversación.	Alto-bajo. Estructuradas-no estructuradas.
	Negociando interculturalmente.	Enfoque comunicativo de la negociación. El valor de la persuasión y la argumentación. Control, afiliación y activación. Imagen pública.		Especificidad o difusión. Estilo cuasi lógico de presentación analógico. Alta-baja. Alta-baja.
	Trabajo en equipo	Contexto. Resultados. Sensibilidad.		Alto-Bajo contexto. Logro-relación. Alta-baja.
Afrontar.	Aprender.	Estereotipos y Prejuicios. Estrategias obtención información. Apertura a la intimidad.		Muchos-pocos. Activas-pasivas-interactivas. Frecuente-escasa.
	Resolver problemas.	Categorizar el tipo de problema. Estrategia de resolución de conflictos.		Derivados de la dominancia y la subordinación dentro de un grupo. Derivados de las actitudes hacia sus integrantes o de sus integrantes. Objetivos incompatibles. Shock cultural y aculturación. Alto-bajo contexto en problemas.
	Afrontar situaciones considerando la otra u otras culturas.	Sensibilidad cultural. Respuestas para la otra cultura.		Negación. Defensa. Minimización. Aceptación. Adaptación. Integración..

Cuadro 2: Modelo de Competencias Interculturales Transversales CIT.

IV- VALIDACIÓN EMPÍRICA DEL MODELO CIT

Objetivo:

Validar empíricamente el Modelo Competencias Interculturales Transversales teórico mediante en empresas, en las que hubieran grupos de trabajo culturalmente diversos.

Características de la muestra de la fase empírica:

Sector	Nº	Nombre	Tamaño			Multinacional		Total
Servicios	1	Servicios personales	Micro			No		7
	2	Servicios personales	Micro			No		
	3	Restauración	Micro			No		
	4	Restauración			Gran	No		
	5	Hostelería			Gran	No		
	6	Hostelería			Gran		Si	
	7	Distribución alimentaria			Gran	No		
Industria	8	Hilado textil		Media		No		5
	9	Fabricación textil			Gran		Si	
	10	Fabricación embalaje		Media		No		
	11	Fabricación Agroquímicos	Micro			No		
	12	Fabricación cableado eléctrico			Gran		Si	
Total			4	2	6	9	3	12

Cuadro 3: Características de las empresas que han configurado la muestra de validación empírica.

Nacionalidad o zona origen	RRHH	Mando	Opera	Total
España	12	5		17
Árabes			7	7
Latino americanos		1	8	9
África subsahariana			4	4
Asia		1		1
Este			2	2
Total	12	7	21	40

Cuadro 4: Composición de la muestra por nacionalidad u origen y funciones desempeñadas

V- CONCLUSIONES

Respecto al Modelo CIT :

- La competencia intercultural no comporta una asimilación, la competencia intercultural implica un respeto a la propia identidad y a la identidad del otro y una

adaptación del comportamiento a los requerimientos funcionales del entorno social, en este caso en la empresa y el trabajo.

- Las categorías culturales tienen un carácter totalmente relativo, y así han de comprenderse e interpretarse. Una misma persona de un determinado país puede ser valorada como más sociable por unas culturas y como menos sociable por otras culturas.
- Es en esta flexibilidad y relatividad adaptativa basada en un sólido conocimiento de uno mismo y en la apertura a conocer a los demás donde reside el potencial de integración, tolerancia y convivencia que puede aportar el Modelo CIT.
- Las CIT son Competencias pueden ser aplicadas en cualquier contexto o situación social multicultural.