

**CAPÍTULO 11:
CONCLUSIONES,
PROSPECTIVA Y
DISCUSIÓN**

CONCLUSIONES GENERALES

Se ha apreciado como un fenómeno de la multiculturalidad en la empresa es un fenómeno global de carácter estructural. La multiculturalidad esta causada por diversos motivos pero es una tendencia imparable que nos afecta a todos los ámbitos, y la empresa no queda al margen.

El marco legal afecta de manera determinante el proceso de regulación, inserción e integración de la persona que procede de otra cultura. Así en función del origen de esta persona y de los tratados que el país de acogida mantenga con este país, las posibilidades de acceso a un empleo regular y al reconocimiento profesional será inmediato (por ejemplo, el caso de los estados miembros de la Unión Europea) o el itinerario de regulación posiblemente condene a la persona a un infracualificación profesional cuando no a una situación de irregularidad. Tener este hecho en cuanto se ha considerado muy importante a la hora de validar empíricamente la propuesta de competencias interculturales. Pues las personas inmigrantes que han sido entrevistadas, antes de poder demostrar su valía personal y su adecuación al perfil, han tenido que superar una serie de requisitos legales en en casi ningún caso tenía en cuenta su perfil profesional.

El estudio teórico ha mostrado como se está configurando una tendencia a la segmentación étnica de diversas ocupaciones (por ejemplo, latinoamericanos en el servicio a terceros, magrebíes para construcción, etc.) y pese a que hay presencia multicultural en los diversos niveles ocupacionales de la empresa, las personas inmigrantes procedentes de terceros países (no UE) están mayoritariamente infracualificados y presentan graves dificultades para lograr el reconocimiento de su cualificación profesional.

En este orden de cosas, se ha definido la empresa multicultural como una organización compuesta de elementos personales, coordinada mediante la comunicación que sobre

un contexto ha de producir una serie de bienes o servicios. Para estudiar las competencias interculturales se había definido un concepto como es la “molécula organizativa” que intentaba reunir estos diversos componentes de manera interrelacionada. En la aplicación empírica, finalmente, no se ha utilizado este concepto como elemento de análisis, cabría profundizar en dicho análisis para valorar si resulta útil para analizar competencias.

Partiendo de un análisis sobre los diversos conceptos de cultura y las bases teóricas que regulan los procesos y relaciones interculturales se ha llegado a las siguientes conclusiones:

La cultura como atributo de grupo social, es un complejo y dinámico conjunto de elementos comportamentales, cognitivos y afectivos, algunos visibles y otros inconscientes que facilitan la adaptación de ese grupo al entorno en que se encuentra. Sobre esta base, la cultura afecta a la persona como sujeto y a la manera en que los miembros de ese grupo se organizan e interactúan entre sí y con otros grupos. Se han descrito los diversos aspectos que pueden determinar y afectar las relaciones sociales a nivel interpersonal, intergrupales e intragrupal y también se han descrito algunos de los procesos psicológicos que pueden acontecer cuando hay encuentros interculturales, así como los determinantes que, también, los pueden afectar. Finalmente se ha concluido que la integración cultural en una empresa implica competencia profesional, mantenimiento de la propia identidad cultural, relación social e integración en la organización y bienestar psicológico.

Con estas aportaciones y las bases que se han establecido sobre los requisitos que debían cumplir las competencias profesionales interculturales se ha procedido a plantear el Modelo CIT de Competencias Interculturales Transversales, basados en el Modelo de Competencias Transversales del ISFOL de Italia. La presentación de diversas taxonomías culturales así como todo un marco teórico que ilustrase las diferencias culturales en cada uno de los componentes de la organización intercultural (personas, dirección, normas, comunicación, etc.) además de aportar una base para establecer el sistema categorial de identificación y descripción de competencias interculturales también serviría como base de contenido a la formación intercultural.

CONCLUSIONES RESPECTO AL MODELO CIT DE COMPETENCIAS INTERCULTURALES TRANSVERSALES

El esfuerzo por documentar sólidamente la propuesta del Modelo CIT ha determinado un proceso deductivo a partir de la síntesis del marco teórico y de un continuo esfuerzo por argumentar y justificar cada paso, cada medida, tanto en la formulación teórica como en la validación empírica.

A continuación se muestran los componentes del Modelo CIT.

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

Y que se concretan en:

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 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

		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.

Respecto al Modelo CIT y a su contenido cabe comentar, lo que a nuestro juicio, consituye los referentes fundamentales del mismo:

- Las categorías culturales reflejan el carácter dinámico de la cultura y su carácter adaptativo al entorno social de la persona.
- Dicha adaptación 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, a nuestro juicio, el potencial de integración, tolerancia y convivencia que puede aportar el Modelo CIT.
- Finalizar sugiriendo que las CIT son Competencias que pese a que se han definido y validado en un escenario de empresa pueden ser aplicadas en cualquier contexto o situación social multicultural. Creemos que un profesor si es capaz de diagnosticar, relacionarse y afrontar los requerimientos interculturales de su actividad dispondrá de mejores recursos para enseñar, tutorizar, relacionarse con los padres de sus alumnos, etc. Igualmente en el caso de otros profesionales del ámbito social, sanitario, etc.

La validación empírica y confirmación del Modelo CIT ha revalidado, en líneas generales, el modelo propuesto así como la estrategia de diagnóstico. De tal manera se ha apreciado como las personas valoradas como competentes en sus empresas multiculturales efectuaban diagnósticos de los aspectos personales, del puesto y del contexto, tanto propios como de los de las personas de otras culturas. También eran sensibles a las diferencias comunicativas y de relación y todo ello propiciaba en ellas

diversas respuestas de afrontamiento ante los conflictos y problemas que surgían de la multiculturalidad. Respuestas encaminadas, fundamentalmente, al aprendizaje intercultural y a las estrategias de análisis y resolución de problemas, considerando en todo momento la perspectiva de la otra cultura.

En el proceso empírico con los grupos de baja cualificación que se han estudiado, se ha mostrado como las competencias interculturales de “diagnosticar” (CIT D) han ido las más aplicadas por estas personas, especialmente en cuanto al diagnóstico de los requerimientos y expectativas de la dirección y de las personas que configuran el equipo de trabajo. En segundo lugar, las competencias interculturales “afrontar” (CIT A) describiendo las estrategias de análisis y resolución de problemas, considerando a las otras culturas que desarrollaban y aplicaban estas personas. Las competencias interculturales “relacionarse” (CIT R) han sido las que menos relevancia han tenido en esta muestra de equipos de trabajo multiculturales, ello se ha atribuido fundamentalmente, al nivel de cualificación de los equipos en los que las actividades eran eminentemente individuales o estaban muy formalizadas por lo que no se requería demasiado ni de capacidad de negociación, ni de capacidad de trabajo en equipo.

Finalmente se ha mostrado la formación intercultural como una disciplina que puede estar considerada como una modalidad de educación interculturalidad y como una modalidad de la formación permanente. En todo caso uno de los rasgos más significativos de esta disciplina radica en la distinción entre su enfoque cultural, que puede orientarse hacia una formación intercultural general o una formación sobre una cultura específica. Y la metodología didáctica de la misma, cuyo eje fundamental debería radicar en actividades experienciales y dinámicas.

Desde nuestra óptica, los sucesivos procesos de reajuste teórico y validación empírica han servido para que el modelo final sea mucho más sintético, operativo y válido internamente. Bien es cierto que algunos contenidos de las competencias diagnosticar, relacionarse y afrontar podrían ser discutibles, obviados... Pero se han considerado así por la fundamentación teórica, pese a que nuestra validación empírica no haya detectado gran peso. En todo caso el Modelo CIT ahí está y en las líneas de trabajo futuras se puede mejorar todo lo que sea necesario.

LÍMITES DE LA INVESTIGACIÓN

En el prólogo de la tesis ya se aludía al riesgo de afrontar la tesis desde la perspectiva con que se ha realizado. Incluir bases sociológicas, legales y antropológicas era un riesgo muy grande, que se decidió aceptar, como se ha justificado. La comprensión de la realidad desde esta perspectiva compleja podría comportar errores y cierta superficialidad en el tratamiento de algunos temas, que obviamente se ha intentado evitar pero sin tener la total certeza de haberlo logrado.

En otro orden de cosas, se ha de recordar la dificultad de plantear investigaciones pedagógicas como la presente en un marco no formal como la empresa. Las investigaciones que plantean el desarrollo de entrevistas personales semi estructuradas o en profundidad; o/y observaciones a varias personas de una misma empresa requieren de mucha más implicación por parte de la empresa que abre sus puertas y cede horas de trabajo con un coste económico que ha justificarse de algún modo. Así mismo, la necesidad de localizar una muestra significativa exige un gran esfuerzo en la fase previa de localización. Nuestra experiencia nos ha mostrado que en la empresa, el tiempo cuesta dinero, y que el lograr que se abran sus puertas y se dedique un tiempo a ser observados o entrevistados requiere de unas importantes dotes de persuasión. En ese mismo orden de cosas en numerosas ocasiones se nos ha recriminado que tras el esfuerzo de ciertas empresas e instituciones por participar en investigaciones o estudios, casi nunca habían recibido ni tan siquiera una síntesis de los resultados del trabajo. Se quiere recordar ello porque otras disciplinas tienen larga experiencia en ello y saben como, desde la universidad, facilitar estos procesos. Es por ello que en esta tesis se ha detallado tanto el proceso de localización y muestreo; para que otros investigadores pedagógicos puedan aprender de los aciertos y errores que se cometieron en su momento. Creemos que si no se avanza en este aspecto, será complejo que desde las Facultades de Pedagogía se investigue en o para las empresas.

Se ha partido de unas bases teóricas que desarrollaron taxonomías culturales efectuadas en investigaciones experimentales que fueron en su momento publicadas por revistas científicas del ámbito de la empresa y la cultura. Conceptos como individualismo, orientación al logro, etc. son frutos de análisis factoriales desarrollados sobre muestras

de personas pertenecientes a diversos países muy numerosas. Todo y así, la vista de estas taxonomías podría pensarse que no son sino agentes de transmisión de estereotipos culturales. Ahí está el límite y el riesgo de los contenidos interculturales. Discriminar cuando un determinado conocimiento está sólida y científicamente fundamentado y ha de ser interpretado de manera orientativa y cuando se está tratando con estereotipos que se utiliza de manera simplista, absoluta y determinista. Pues hay un gran riesgo de que un concepto científico pueda ser confundido con un estereotipo y viceversa.

El enfoque metodológico adoptado no permite la generalización de los resultados. Tampoco permite el conocimiento, con profundidad, de un caso, un concepto. Con la presente investigación, la doctoranda ha tenido la oportunidad de aproximarse, desde diversas perspectivas y a través de diversos prismas, pero superficialmente a la empresa en la que trabajan personas inmigrantes y al fenómeno de su integración. Este ha sido el primer paso, tal y como suele ser una tesis doctoral, ahora queda mucho por hacer.

LÍNEAS DE FUTURO

A la vista de este trabajo, muchos han sido las inquietudes e interrogantes que se han generado. Inquietudes que se desean responder siguiendo investigando sobre las CIT.

Una de las primeras cosas que se querría hacer es **extender el diagnóstico de las CIT**, con el modelo que se presenta **a otros equipos de trabajo multiculturales de diversa naturaleza pero de diverso nivel ocupacional** (intermedios, técnicos, dirección) Pues es muy probable que el peso de las competencias variará sustancialmente en estos niveles. Por ejemplo, creemos que cuanto más alto sea el nivel de cualificación más peso tendrán las competencias de relacionarse y afrontar. Es una hipótesis que nos gustaría comprobar.

También nos gustaría **aplicar el modelo y la metodología de diagnóstico de competencias a grupos multiculturales de otros países**. Ya que tenemos los datos de equipos de trabajo no cualificados en España, querríamos apreciar las diferencias o coincidencias de éstos con relación a grupos de trabajo, por ejemplo de Marruecos, de Alemania, o de Estados Unidos.

Otra meta que nos planteamos es **desarrollar un instrumento de diagnóstico y medición que pudiera ser útil para las empresas y su gestión de los RRHH y los centros de orientación y formación**. A primera vista parece que lo más fácil podría ser una escala. A lo largo de la investigación documental se han localizado algunos instrumentos de diagnóstico de competencias interculturales, pero los que hemos analizado centraban mucho su atención en los ámbitos de idioma e identidad. Creemos que partiendo del modelo CIT se podría aportar un útil recurso más.

Evidentemente no se descarta **enriquecer y reajustar el modelo teórico**, nos interesaría incorporar aportaciones de África y los países islámicos, pues las fuentes utilizadas han recogido trabajos de Europa, América, Asia y Oceanía. Estas aportaciones aunque pueden adolecer de un cierto etnocentrismo no dejan de estar allá

En cambio, bien poco hemos conocido de lo que han investigado desde África o los países islámicos.

Evidentemente se quiere **investigar sobre la formación intercultural: efectos, didácticas, modelos...**Nuestras experiencias informales han sido tan satisfactorias que no se puede menos que analizar científicamente lo que esta formación pone en juego y logra. Así como los posibles riesgos que pueda comportar.

Desde este trabajo se siente un cierto optimismo sobre las posibilidades profesionales que este campo pueden abrir a los y las profesionales de la Pedagogía. Solomon (2002) defendía el perfil profesional específico de los y las interculturalistas. Millán, M.D.(2001, 1990 y 1995) y Tejada (2000), entre otros, han abordado las salidas de las personas profesionales de la Pedagogía. La introducción en el currículum del título propio de “Formación en las Organizaciones” de la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Barcelona, de la asignatura “Análisis de las Competencias Interculturales” en el curso 2002-2003 ilustra la apuesta de nuestra universidad por este campo de tanto futuro.

REFLEXIONES SOBRE EL FENÓMENO DE LA MULTICULTURALIDAD EN LAS EMPRESAS Y LA INTEGRACIÓN DE LA INMIGRACIÓN EN NUESTRO PAÍS

En este punto final de la tesis doctoral se quieren compartir las posiciones que gracias a estos años de trabajo se han ido adoptando. En ocasiones se nos había cuestionado sobre nuestra opinión acerca del fenómeno, entonces no nos sentíamos con la suficiente seguridad ni disponíamos de los argumentos adecuados para manifestar y defender nuestras posturas. Ahora estamos más seguras y aunque somos conscientes de que nuestros argumentos adolecerán de incorrecciones, posiblemente numerosas, por lo menos estarán basados en una profunda reflexión.

Aquellas cuestiones que nos preguntaban o nos hemos ido cuestionando se van a ir exponiendo a continuación.

¿Somos tan abiertos y plurales como creemos en nuestro país?

¿Integración en la empresa es integración social?

¿Qué pasa con las personas que proceden del Magreb?

¿Hay oportunidades y cabida para todas las personas inmigrantes?

¿Qué puede aportar la Competencia Intercultural?

¿Qué pasa con el idioma?

¿Cuáles són los requisitos para la integración?

¿Hablar tanto de diferencias no logrará separarnos más? ¿Sería mejor centrarnos en lo que nos une?

Seguidamente vamos a dar nuestra opinión sobre estas cuestiones

¿Somos tan abiertos y plurales como creemos en nuestro país?

Nosotras creemos que no. Recordando como muchas de las personas inmigrantes que se han entrevistado son competentes interculturalmente, pero luego, socialmente no acaban de sentirse bien, felices en su nuevo entorno, las miradas racistas, los gestos...Una persona puede ser buena trabajadora, no tener conflictos con los compañeros y compañeras del trabajo pero más allá de ahí puede haber un vacío... Lo que también estamos seguras es que sin integración laboral no es posible la integración social. Cabe recordar aquí que se había definido la integración laboral como una inserción regular, con unas condiciones de trabajo en igualdad de oportunidades que las del resto de los trabajadores y trabajadoras. Sin un marco legal que ampare y regule los derechos y deberes de las personas inmigrantes como trabajadoras y trabajadoras de nuestro país y sin competencias interculturales será imposible que estas personas puedan ejercer sus derechos y deberes como ciudadanos y pueda llegarse al mutuo conocimiento y aceptación, requisito fundamental de la integración social.

¿Integración en la empresa es integración social?

El trabajo es una vía de satisfacción de necesidades básicas, una fuente de autestima y logro, un medio para que la persona pueda satisfacer sus metas más íntimas, ya sea pensando en sí mismas o en otras personas. Gracias al trabajo, muchas personas inmigrantes han aprendido el idioma, han aprendido otras competencias técnicas y han podido conocer más de la cultura de su país de acogida al interactuar con compañeros y compañeras, jefes y supervisoras, clientela y otras personas vinculadas a la misma, en ocasiones, gracias al trabajo estas personas inmigrantes han podido mostrar y enriquecer su trabajo y su empresa con lo que su cultura les otorga. Si estas personas hubieran permanecido en la marginalidad, en la exclusión nada de esto podría suceder. Pero no se quiere ofrecer un discurso engañosamente idealista, lo anterior sucede en este caso hemos sido testigos de primera mano. Pero también somos muy conscientes de que las personas que hemos localizado representan un escalón superior en la pirámide de la integración. No olvidamos como en los primeros capítulos se hablaba de que la inmigración procedente de países extracomunitarios estaba ocupando los niveles

y actividades profesionales más precarias y menos valoradas por la población autóctona. Así mismo, los abusos, la sobreexplotación, el maltrato y la exclusión están demasiado presentes en nuestra sociedad. También hemos sido testigos de ellos en algunos testimonios. Pero estas mismas personas, las inmigrantes, han mostrado que pese a las dificultades y rechazo social, se puede llegar a alcanzar un contrato de trabajo regular, en igualdad de condiciones con los otros empleados y empleadas y ser valorado muy positivamente como profesional en otro país. Los empresarios y empresarias que se han entrevistado, y sobre todo los y las mandos intermedios son también un buen ejemplo, en su diversidad y grado de sensibilidad cultural de cómo en la empresa multicultural se puede facilitar la integración cultural. Y por ello, para nosotras, la Competencia Intercultural es tan importante para el ejercicio de la ciudadanía.

Todo y esto, no podemos dejar de pensar en el racismo que subyace en muchos de nosotros, cuando por tener una piel más oscura o unas facciones más indígenas se aprieta el bolso con la mano o se espera a coger otro ascensor. ¿Las causas? ¿Sociales? ¿Culturales? No lo sabemos, sabemos que este tipo de racismo se encuentra en muchas otras culturas, no sólo en la nuestra. Pero ello no es óbice para que tenga que lucharse enconadamente contra ello y cambiar estas actitudes sobre todo en un momento en que cada vez habrá más color en nuestras calles y vidas.

¿Qué ocurre con las personas del Magreb?

Hemos vivido y apreciado como esta actitud racista que se ha comentado, en el caso de las personas del Magreb está mucho más acusada que incluso personas de tez más oscuras como las procedentes del África Subsahariana. A nuestro juicio, este rechazo nada tiene que ver con las diferencias religiosas que tanto impacto han tenido en nuestra sociedad desde el 11 de septiembre de 2001. Pues la mayoría de las personas que hemos entrevistado procedentes de Camerún, Senegal, Mauritania son musulmanas y confiesan que nunca han tenido tantos problemas como los que han visto pasar a los marroquíes. Ellos mismos nos explicaban que cuando tenían una fisonomía y una tez más clara, y su nombre no se identificaba tan acusadamente con su origen musulmán no sufrían tantos agravios como en el caso contrario. ¿Por qué ese rechazo secular que

ha hecho que quedaran grabadas los insultos en las mentes de Aziz, de Mohamed o de Samir? Creemos que el origen es más profundo que los elementos culturales más superficiales, posiblemente se tenga que redescubrir la historia y reescribir todo un imaginario cultural que en España se ha elaborado a partir de la confrontación con estos pueblos

¿Hay oportunidades y cabida para todas las personas inmigrantes, es decir, la inmigración implica costes o ganancias para el estado receptor?

Creemos que dar respuesta a esta pregunta, como tantas otras, requiere de ciertas consideraciones vinculadas al estado de ciudadanía (en cuanto a derechos y deberes), los costes y beneficios sociales y económicos y la atención al equilibrio que debería reinar entre los Estados, en el fenómeno global en que nos encontramos.

Hemos revisado de una manera informal los requisitos para acceder al estado de ciudadano/a en diversos países y se ha observado como a más prestaciones sociales a las que el estado otorga a sus ciudadanos, mayores exigencias y limitaciones a la consecución de dicho estado impone el mismo, por ejemplo, puede obtenerse más fácilmente la ciudadanía norteamericana que la sueca. Las prestaciones sociales (sanitarias, asistenciales, educativas, etc.) a las que una minoría de Estados prestan a sus ciudadanos y que ejercen de polo de atracción a tantas personas que emigran en busca de mejorar sus oportunidades, tienen un coste que ha de gestionarse de manera equilibrada. Es por ello que a menor estado de Bienestar menores impedimentos para acceder a la ciudadanía, pues este estado implica pocos derechos. Por otro lado, las políticas monetaristas y el fenómeno económico de la mundialización de mercados a incrementado las diferencias económicas y sociales entre los diversos estados, empobreciendo a los países pobres y enriqueciendo, aún más a los ricos. De tal manera que los injustos desequilibrios que motivan tantos movimientos migratorios se van incrementando cada vez más. Ante ello ¿Qué derecho tienen los países ricos, que cada día se enriquecen más a costa de los países pobres a cerrarles sus puertas y negarles sus privilegios? Este dilema, se agrava cuando se abandona el discurso económico y se dirige la atención a las personas. La inmigración no sólo afecta al país receptor,

aportando mano de obra y fuerza demográfica también empobrece a los países emisores.

Las lecturas de los trabajos de Ammor (2001), Hattab-Christmann (2001) y Khachani (2003, 2002 y 2001) sobre la problemática de las migraciones para los países emisores y el éxodo de competencias debido a las migraciones Norte-Sur nos ha sugerido muchas incógnitas e inquietudes¹; porque, efectivamente, la migración puede implicar un éxodo, una pérdida de competencias para muchos países en vías de desarrollo, la pérdida de los últimos recursos propios y más importantes de una sociedad: su capital humano. ¿Si los países emisores pierden a sus personas más capacitadas y valientes como podrán afrontar los retos que plantea el presente y el futuro global? ¿cómo podrán salir del pozo de la deuda y la pobreza?. Ilustrando tal fenómeno cabe recordar como en el capítulo primero ya se planteaban los datos del nivel educativo de la población inmigrante extracomunitaria, la práctica nos mostró como muchas de las personas de África que entrevistamos, sino todas, en sus países de origen contaban un nivel medio alto o superior de educación y ahora estaban desempeñando trabajos no cualificados.

¿Qué puede aportar la Competencia Intercultural?

A nuestro juicio, la competencia intercultural puede tener importantes implicaciones a nivel personal y social, tanto en la población autóctona como en la población inmigrante.

Nuestra modesta experiencia nos ha mostrado que con cuantos más elementos de autoconocimiento y comprensión cuenta la persona, más seguridad, confianza y recursos para la autoestima y el logro tendrá. Conocerse, comprender por qué valoramos ciertas cosas, qué nos agrada y que es lo que rechazamos otorga más recursos de autogestión personal y el aplicar estas competencias para comprender a las

¹ Africa ha perdido 60.000 especialistas en medicina, profesorado de universidad, ingeniería, etc. entre 1985 y 1990. Según las estimaciones de la UNESCO 30.000 personas doctoradas en África, trabajan en el Continente, y 25.000 personas con estudios de bachiller que van a finalizar sus estudios universitarios a la UE no han retornado a su país de origen (Ammor, 2001)

otras personas desde otros puntos de vista es un medio para relacionarse con inteligencia emocional y eficacia.

Las Competencias interculturales pueden ser recursos valiosos para las personas de la sociedad de acogida: ciudadanía, profesionales, políticos.... Con una sólida base de conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan evaluar adecuadamente la situación multicultural, relacionarse con personas de otras culturas y hacer frente a los incidentes y necesidades que puedan surgir se podrá vivir y trabajar en multiculturalidad con una mínima armonía, cabe recordar como este fenómeno está ahí y no tiene vuelta a tras, nuestros padres o nosotros mismos seremos atendidos por personas de otras culturas, nuestros hijos amarán o se enfrentarán a personas de otras culturas, nuevas prácticas, valores, hasta alimentos llegarán a nuestras vidas, afrontarlo con seguridad y competencia será mucho mejor que observarlo desde el recelo, la desconfianza o la ignorancia.

¿A las personas que inmigran qué les puede aportar la Competencia Intercultural? Comprensión, recursos y estrategias para integrarse en la empresa y avanzar en la integración social. ¿Quizás mejores perspectivas de ser valorados, promocionados y desarrollar una carrera profesional más satisfactoria o, por lo menos, en igualdad de oportunidades que la población autóctona?

¿Qué pasa con el idioma?

El que no se haya considerado el idioma en el Modelo CIT, ya se ha justificado al considerarlo una competencia básica de acceso al empleo. Pero no sólo es una competencia básica de acceso al empleo, es la herramienta, el prerrequisito fundamental a cualquier tipo de integración. Sin un mínimo conocimiento del idioma es imposible relacionarse, aprender, convivir ni trabajar sin relegarse a una marginación. “La cultura es lenguaje y el lenguaje es cultura” se decía en páginas anteriores, como integrarse en una cultura, en una sociedad si no la persona no puede entender ni expresarse. Por ello es fundamental que como requisito previo a todo programa de formación en Competencias Interculturales, de Educación o de Inserción Social o Laboral, la competencia lingüística sea objetivo fundamental y prioritario.

¿Cuáles són los requisitos para la integración?

A tenor del presente trabajo para nosotras, los requisitos imprescindibles para la integración son:

- Un Estado de derecho que proteja la igualdad de oportunidades y los derechos humanos
- Una encarnizada lucha contra la ignorancia histórica, social y cultural, la manipulación por los medios de comunicación y los agentes políticos.
- Un modelo de ciudadanía que permita a cada persona ser si misma en el respeto a los demás y le otorgue recursos para formar parte activa de la sociedad en que se desenvuelva.

Y además de todo ello recursos sociales y educativos para desarrollar y optimizar las competencias que todo ello implica.

¿Hablar tanto de diferencias no logrará separarnos más? ¿Sería mejor centrarnos en lo que nos une?

Esta pregunta podría surgir a lo largo de la lectura de este trabajo: Diagnosticar en que se diferencian las orientaciones personales, los estilos comunicativos, la manera que afrontamos los problemas, etc. ¿No enfatizarán demasiado nuestras diferencias, distanciándonos en lugar de aproximarnos? Creemos que un referente que nos puede ayudar a responder esta cuestión sería todo el movimiento de la Inteligencia Emocional, las competencias sociales, la PNL y otras corrientes que profundizan en el autoconocimiento y en el conocimiento de los demás para evaluar la realidad personal y social, plantear estrategias y dar respuestas encaminadas a una mejor autogestión personal. Desde esta perspectiva, la Competencia Intercultural aporta un mundo de referentes que pueden enriquecer este autoconocimiento, esta capacidad de comprensión y de respuesta de la persona. Nuestra modesta experiencia nos ha mostrado que la formación intercultural, desarrollada a partir de las didácticas experienciales que le son tan propias y permite que el alumnado de la misma no limite

su proceso de comprensión al nivel del grupo cultural, sino que en la mayoría de los casos se profundice a nivel individual, y lo que era un grupo de personas compuesto por diversas culturas acabe *siendo un grupo de individuos que se conocen más a si mismos y tienen más recursos para conocer y relacionarse con otras personas*, aunque sean de otras culturas.

