



**Multiculturalidad en el  
mercado de trabajo  
en España**

**Assumpta Aneas Álvarez**

**Dep de mide. Facultat de Pedagogia  
Greda. Grup de Recerca en Educació Intercultural  
Universitat de Barcelona**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN	
1. MOVIMIENTOS MIGRATORIOS.....	3
1.1. Fenómeno global de los movimientos migratorios .....	5
1.2. La inmigración en España .....	9
2. RETOS Y MEDIDAS QUE PLANTEA EL FENÓMENO DE LA EMPRESA MULTICULTURAL.....	21
2.1. Retos sociales con impacto en la empresa multicultural.....	21
3. ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL DE ESPAÑA E INMIGRACIÓN.....	27
3.1. Estructura del mercado laboral de España .....	27
3.2. Inmigración y desempleo.....	28
3.3. Desempleo autóctono e inmigración en España.....	32
4. NATURALEZA DEL TEJIDO EMPRESARIAL EN ESPAÑA .....	34
4.1. Número de empresas .....	34
4.2. Sector y actividad de las empresas .....	35
4.3. Tamaño de las empresas .....	37
4. CAPITAL HUMANO EXTRANJERO EN LAS EMPRESAS .....	39
4.1. Perfil personal de la persona extranjera que trabaja en el Estado español.....	39
4.2. Perfil ocupacional de la persona extranjera que trabaja en el Estado español.....	52
BIBLIOGRAFÍA.....	56

## **PRESENTACIÓN**

El presente documento aborda la diversidad cultural en el mercado de trabajo de España y, específicamente, de Catalunya. Los cuatro puntos que comprende el documento: el análisis de los movimientos migratorios, los retos que plantea la inmigración ante el fenómeno multicultural, la estructura del mercado de trabajo y la naturaleza del tejido empresarial, presentan tanto bases conceptuales como datos descriptivos concretos. Respecto a éstos últimos es destacable su caducidad. Pero también lo es la guía que muestran en cuanto a las fuentes y su explotación.

El documento pretende ilustrar el carácter estructural, dinámico e abrupto del fenómeno de la multiculturalidad en las empresas. Así como aportar elementos de análisis para los técnicos socio educativos que deban elaborar propuestas y programas en relación al fenómeno.

## **1. MOVIMIENTOS MIGRATORIOS**

Un gran determinante del desarrollo y emergencia de la multiculturalidad en la empresa de nuestro país viene derivado del fenómeno de la inmigración. Por ello se va a dedicar este punto al fenómeno migratorio en España, pues la presencia de personas procedentes de otros países en nuestra sociedad y la integración de éstas es otro de los grandes factores que determinan la emergencia de la multiculturalidad en nuestras empresas. Y es que ha de reconocerse que, pese a que esta presencia multicultural era una realidad hace ya muchos años en otros países, está resultando un fenómeno relativamente novedoso en el nuestro. Un país que hasta hace pocos lustros estaba cerrado al comercio exterior y que era sustancialmente emisor de emigración.

En este punto se pretenden exponer los rasgos generales que caracterizan la inmigración en nuestro país, pero antes se considera importante contextualizar este fenómeno en una visión más global que ilustre como el fenómeno migratorio, no es reciente, ni es más importante en España que en otros países, ni es una potestad exclusiva de Europa o los países más desarrollados. Así mismo, las necesidades y problemáticas que la población inmigrante y la sociedad de acogida deben afrontar ante el fenómeno no son comunes a todas las épocas y escenarios, sino que están determinadas por la naturaleza de cada grupo sociocultural y su contexto estructural. Esta apreciación se considera especialmente importante en cuanto a valorar las específicas matizaciones en el mercado laboral, legal y sociopolítico que configurarán el escenario de la empresa multicultural en nuestro país; y que ayudará a comprender las necesidades y los determinantes de la misma. Estas necesidades y determinantes que se traducirán en ciertos requerimientos a los que deberán dar respuesta las competencias interculturales que podrán ser desarrolladas mediante la formación intercultural. Para ello se pasará revista a:

1. Fenómeno global de los movimientos migratorios
2. La inmigración en España

## 1.1. Fenómeno global de los movimientos migratorios

La migración no es un fenómeno reciente, desde que el hombre existe se han dado movimientos migratorios (Arango, 2002). Así mismo, la migración es un fenómeno global que no afecta sólo a las grandes sociedades occidentales. Por ejemplo, en Kuwait, en 1996, de una mano de obra total de 1,1 millones de personas trabajadoras, tan sólo 176.000 eran ciudadanos nacionales del propio país. En Rusia se calcula que sólo en Moscú, y en el año 2000, había unas 400.000 personas indocumentadas... (Galerón, 2001). Tan global y extendido es el fenómeno que hasta Castells (2000) ha llegado a definir cuatro grandes sistemas migratorios con características propias: el americano, el de extremo oriente, el australiano, el del Golfo Pérsico y el europeo.

El fenómeno migratorio ha sufrido una sustancial evolución a lo largo de los tiempos y ha sido sensible a las características demográficas y políticas de los países involucrados. Para ilustrar la evolución del fenómeno se ha realizado una síntesis de los trabajos de Arango (2002) y De Prada (2002) en la que a través de la evolución de la historia del fenómeno, más reciente, pueden identificarse aquellos aspectos que hacen único y no comparable a otros, el proceso de inmigración que se está viviendo en Europa y concretamente en nuestro país. Dicha síntesis se muestra en el cuadro 5

- A principios del S. XX Canadá, Argentina y Australia recibieron entre 9 y 10 millones de inmigrantes internacionales. Eran sociedades nuevas, antiguas colonias y por lo tanto tierras de inmigración desde su origen.
- Su extensión y escasa población ofrecían ilimitadas capacidades de acogida, que propiciaba una valoración altamente positiva de la inmigración.
- La homogeneidad étnica entre las sociedades receptoras y las sociedades emisoras era relativamente alta (90% de los inmigrantes procedían de Europa, origen de los colonos). Ello propició que en un periodo de dos generaciones se diera la integración, quedando la etnicidad reducida a un mero folklore.
- Como ilustración a esta situación cabe recordar que hasta los años 60 Canadá no dispuso de bandera ni himno nacional. Centrando toda su fuerza en la diversidad y la heterogeneidad.
- Hasta 1965-1967, los clásicos países receptores de inmigración (EE.UU.,

Canadá y Australia) habían aplicado una política de cuotas de origen étnico “ White only” que limitaba la inmigración a la procedente de Europa por resultar intolerable en aquellos momentos. A partir de ese momento reorientaron su política receptora y la abrieron a la inmigración procedente de Asia y América Latina.

- Los países productores de petróleo también se transformaron en países receptores de inmigración.
- En el último cuarto del S. XX este orden de cosas cambió, motivado por la Crisis Económica de 1970.
- Dicha crisis propició la conversión de muchos países europeos de emisores a receptores de inmigración.
- Dichas sociedades no son descriptibles como sociedades tradicionalmente receptoras al tener un pasado de emigración y un territorio reducido.
- En los años 80 los “Tigres Asiáticos” que deslumbraron al mundo occidental con su éxito económico también se convirtieron en países receptores.
- A finales del S. XX, los grandes cambios estructurales y económicos propiciaron nuevos movimientos migratorios y la configuración de un desempleo estructural y crónico en la mayoría de los países.
- Mundialización de la migración por su extensión: 125 países del mundo están afectados por la migración y coexistencia en 90 países (España incluida) de emigración e inmigración simultáneamente.
- Gran desequilibrio en los flujos: Hay un número potencialmente mayor de candidatos a la emigración que de oportunidades reales de integración laboral. Percepción de acoso e invasión por parte de los países receptores.
- Los cambios estructurales ha propiciado nuevos requerimientos cualitativos y cuantitativos en la demanda de trabajo. Los inmigrantes ya no se integran en los empleos y sectores centrales como hasta los años 90 sino en sectores periféricos y marginales.
- Multiculturalización de las sociedades receptoras.
- Flujos de personal cualificado (fuga de cerebros) desde el Sur hacia el Norte y desde el Este al Oeste.
- Flujos tecnológicos (estancias limitadas de técnicos y científicos) que permanecen durante varios meses en proyectos de I+D, que no suelen constar como residentes, pero que generan relaciones interculturales.
- Flujos de políticos, diplomáticos y burócratas.
- Flujos humanitarios (Organizaciones de ámbito mundial en materia de cooperación y voluntariado como Cruz Roja, Médicos sin Fronteras, Intermón Oxfam, etc.)

*Cuadro1: Evolución de las migraciones y aspectos más relevantes, a partir de los trabajos de Arango(2002) y De Prada (2002)*

A nuestro juicio, los rasgos más significativos de esta síntesis a la hora de abordar la comprensión del fenómeno en España se muestran en el cuadro 6:

- El estado español no puede considerarse como una sociedad tradicionalmente receptora de inmigración:
  - \* Coexistencia con la emigración.
  - \* Territorio reducido, en comparación a otros estados como Estados Unidos de Norte América, Canadá , Brasil, Argentina, Australia, etc.
- Existencia de un alto nivel de desempleo estructural y crónico, en comparación con otros estados tradicionalmente receptores.
- Percepción subjetiva de acoso e invasión por parte de la sociedad receptora.
- Integración laboral de la mayoría de la inmigración en empleos de sectores periféricos y subsidiarios.
- Multiculturalidad de la sociedad española.

*Cuadro 2. Rasgos genéricos de la relación entre España y la migración, a partir de los trabajos de Arango (2002) y De Prada (2002)*

Estos rasgos pueden explicar ciertas actitudes y plantean hitos a los que tanto la población inmigrante como la autóctona deben hacer frente.

Acaba de mostrarse la evolución histórica del fenómeno a lo largo de diversas realidades. Pero ahora interesa mostrar la importancia del fenómeno a través de las cifras. En la actualidad, y de acuerdo con los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aproximadamente 120 millones de personas viven en estados que no son los propios (Maceda, 2002). Contrariamente a lo que podría pensarse; la mayoría de estas personas, tanto emigrantes como refugiados, se encuentran en países del tercer mundo en donde no cuentan con ningún tipo de protección o regulación. (Galerón, 2001). Todo y así, puede caracterizarse la naturaleza y el impacto de los movimientos migratorios actuales y su incidencia en la multiculturalidad en la empresa a partir de los efectos del desarrollo desigual a escala mundial y la globalización económica, así como las nuevas redes comunicativas y de sistemas de transporte favorecen un intenso trasiego de poblaciones. Khachani (2003, 2001, 1999 y 1998, ) ha

analizado las claves económicas, sociales y estructurales de la inmigración en cuanto a las causas y tendencias y su impacto en sociedad receptora como éxodo de competencias, profundizando fundamentalmente en los movimientos migratorios Sur-Norte y mediterráneos. A ello hay que añadir los éxodos provocados por guerras y catástrofes, así como la presión de poblaciones de los países del Este de Europa que ahora disfrutan de la libertad de viajar y huyen de la crisis económica. Así que no deben extrañar las importantísimas cifras que se movilizan cuando se refiere al fenómeno migratorio, cifras que sin entrar en distinciones acerca del estatus de inmigrante, refugiado o simplemente transeúnte, refieren a muchos millones de personas en todo el mundo. Sirva como ilustración al impacto del fenómeno, los datos aportados por la Organización Internacional del Trabajo ( OIT) que estima en cerca de los 80 millones de personas las que, por motivos de trabajo, se encuentran desplazadas de sus países de origen ( De Prada, 2002) tal y como se refleja en el cuadro 7

- |                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Trabajadores ( migración laboral no cualificada), estimada por la OIT en 30 a 40 millones de personas.</li><li>• Familiares de dichos trabajadores, 30-35 millones de personas.</li></ul> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

*Cuadro 3: Las grandes cifras de la migración, De Prada, (2002)*

En este punto podría preguntarse por el perfil de las personas emigrantes, su cualificación y su intencionalidad en el proyecto migratorio, pues no cabe duda que según sean dichos aspectos, sus competencias profesionales y sus motivaciones hacia la integración en la empresa en que trabajen, pueden ser unas u otras. Por ello se considera ilustrativo como no son los países más pobres del orbe los mayores emisores de migración. De hecho, ha descrito con una U- invertida- la correlación entre el nivel de desarrollo de un país y la tendencia de su población a emigrar. Efectivamente la mayoría de los flujos migratorios proceden de países con un nivel intermedio de desarrollo, que se encuentran en situación de desventaja o precariedad pero en ningún caso en situación de pobreza extrema. De igual



modo, a un nivel más micro, tampoco emigran los más pobres de sus países, sino aquellos que cuentan con los suficientes recursos materiales y culturales que les permita hacer frente a los costes y riesgos del proyecto migratorio.

## **1.2. La inmigración en España**

En el apartado anterior se han apuntado unas orientaciones generales acerca del fenómeno global y estructural de los movimientos migratorios. En este apartado se centrará la atención en la inmigración en el Estado español; tanto desde una perspectiva general en cuanto al número, distribución y características de la población extranjera que se encuentra en nuestro país como desde una perspectiva más profesional.

El fenómeno de la inmigración es vivido en España como un hecho novedoso y súbito (Carrasco, 2002). Pese a que, hasta prácticamente hoy, había más personas emigrantes españolas en el extranjero que inmigrantes en España (Galerón, 2001); la percepción de que la inmigración es un proceso vertiginoso e imparable está presente en la sociedad española (IMSERSO, 1998).

Para exponer la naturaleza de la inmigración en España vamos a centrar la atención sobre varias cuestiones que confieren, a nuestro juicio, peculiaridades propias a la situación del fenómeno en el país y que determinarán, tal y como se viene argumentando, necesidades y determinantes que afectarán la emergencia, naturaleza y requerimientos de la empresa multicultural. Dichas cuestiones serán:

1. Clarificación terminológica-legal de los términos relativos a la inmigración
2. Vías de entrada de la inmigración en España
3. Personas extranjeras residentes en España

### **1.2.1. Clarificación terminológica-legal**

Antes de proceder a describir las características y tendencias de la inmigración en España es necesario clarificar un aspecto relativo a los datos estadísticos sobre la población extranjera que reside o trabaja en el país<sup>1</sup>.

El término inmigrante no se emplea en las estadísticas demográficas o sociales oficiales. A efectos legales puede considerarse tan inmigrante a una persona subsahariana que huye de la miseria como a una persona profesora de universidad extranjera que se encuentre impartiendo un programa de doctorado. En este sentido, los datos oficiales que dispone el Estado o las diversas administraciones autonómicas y locales para contabilizar a las personas extranjeras en situación regular distinguen dos tipos de estadios:

- La residencia
- La situación laboral.

Tal y como se detallará más adelante, la diferencia entre ambos estadios es administrativa y se relaciona con los requisitos y la consiguiente autorización expedida por el Estado español para conceder un permiso de estancia regular a dicha persona. En este nivel, evidentemente se carecen de registros que discriminen entre el nivel económico o social de los extranjeros. Por ello se ha de ser muy consciente que cuando se hable de residentes se podrá estar haciendo referencia a un jubilado alemán retirado

---

<sup>1</sup> Más adelante se clarificará de manera más detallada los aspectos legales de ambos términos, pero para que en esta primera aproximación puedan entenderse los términos residente y permiso de trabajo se dirá que pueden ser residentes: personas que no trabajen (al menos legalmente) y residan en el país. En este amplio término puede pensarse en cónyuges, hijos, progenitores de personas extranjeras que trabajan regularmente, estudiantes, jubilados, y muchas personas que han obtenido un permiso de residencia, pero no han obtenido el permiso de trabajo y trabajan en economía sumergida.

Las personas con permiso de trabajo son aquellas que disponen de permiso de residencia y una autorización para trabajar. Estas personas pueden estar en situación activa (trabajando) o no (baja laboral por enfermedad, desempleo, etc.)

en la Costa del Sol o la esposa de un trabajador agrícola de El Ejido o de Lepe. Y que cuando se hable de personas extranjeras con permiso de trabajo y alta en la Seguridad Social, contabilizan en el mismo sentido al fruticultor senegalés o la directiva holandesa de una corporación multinacional.

En otro orden de cosas, las personas extranjeras que se encuentran en el país en situación irregular sólo pueden contabilizarse a partir de registros como el Padrón municipal u otros indicadores de tipo indirecto. En todo caso siempre se tendrán que contabilizar la población irregular de manera estimada.

### ***1.2.2. Vías de entrada de la inmigración en España.***

A continuación se van a presentar las cifras y características de la población extranjera que se encuentra residiendo en España, no sin antes exponer las vías de entrada más utilizadas por dicha población. Pese a lo que pueda parecer, se considera relevante dicha información en cuanto ayude a clarificar el perfil de la persona inmigrante y matizar ciertos estereotipos que sobre ella puedan reinar.

En este punto son ilustrativas las aportaciones de Reyneri (1998) y Khachani (2000) sobre las vías de entrada de la inmigración en los países receptores. En concreto Reyneri autor ha distinguido cuatro posibles patrones de entrada seguidos por los inmigrantes no comunitarios en los países de la UE de la cuenca mediterránea (Portugal, España, Italia y Grecia) que se ilustran en el cuadro 8.

- a) El paso ilegal de las fronteras, ya sea mediante trenes, autobuses y también por el mar.
- b) La entrada con un permiso de corto tiempo y la permanencia en el país una vez dicho permiso ha caducado.
- c) La entrada aparentemente regular usando documentos falsos o fraudulentos y obtenidos en los países de origen.
- d) La llegada como solicitante de asilo, pero sin el abandono del país una vez dicha petición ha sido denegada.

*Cuadro 4: Patrones de entrada de las personas inmigrantes en los países del Sur de Europa. Reyneri (1998)*

La llegada mediante la primera y la tercera vía requiere la colaboración de organizaciones clandestinas de naturaleza mafiosa. La intervención de dichas mafias suele finalizar una vez la persona ha entrado en el país, excepto en el caso de los Chinos y los Kurdos, que son obligados a mantener relaciones laborales con éstas, justificadas en el pago de las deudas contraídas por la persona inmigrante. Pero en todos los casos la persona inmigrante debe ser capaz de abonar una sustanciosa cantidad económica a la que no todo el mundo puede hacer frente y que obliga en muchos casos al trabajo en condiciones de precariedad cuando no de irregularidad.

Así mismo y pese a esta problemática, el estereotipo de “pobre gente que escapa para sobrevivir” no corresponde demasiado con las características individuales de los millones de inmigrantes indocumentados que han entrado en los países europeos los últimos 20 años. Según el análisis efectuado por Reyneri y Solé (1998) la mayoría de estas personas han llegado a nuestro país procedentes de zonas urbanas de países en vías de desarrollo, pero no en situación de extrema pobreza, que pueden tener vínculos con nuestro país; son hombres y mujeres cuyo nivel socio-familiar no era el más bajo de sus países y que no fueron desempleados de larga

duración antes de iniciar la migración. De hecho, muchos proceden de clases sociales medias o altas o poseen un nivel de educativo alto.

Estos datos pueden aportar nuevas perspectivas en cuanto a la valoración de las potencialidades de muchas de estas personas y la mejor comprensión de sus necesidades y expectativas.

### ***1.2.3. Personas extranjeras residentes en España***

En este apartado se va a describir el número, procedencia y lugar de destino de las personas extranjeras residentes en España. Las cifras que van a presentarse corresponden a:

*a. Número de personas extranjeras residentes en España*

*b. Procedencia de las personas extranjeras residentes en España*

*c. Distribución geográfica de las personas residentes extranjeras*

*d. Procedencia de las personas residentes extranjeras en España*

A continuación va a detallarse cada uno de estos apartados.

#### ***a. Número de personas extranjeras residentes en España***

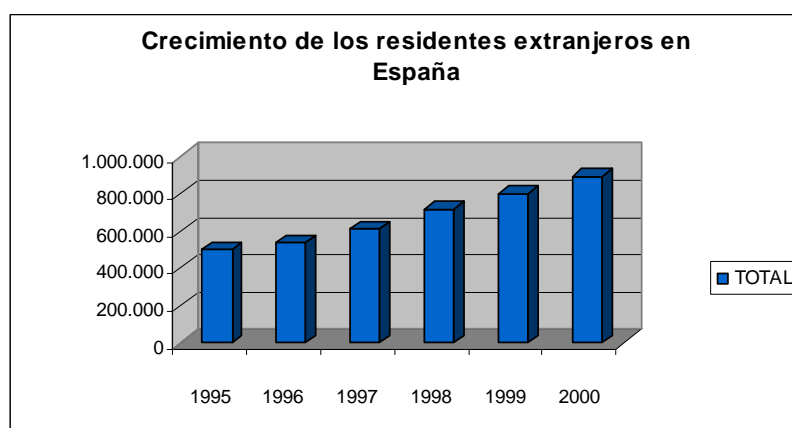
El indicador de residencia puede considerarse relevante a la hora de aproximarse al fenómeno de la empresa multicultural, pues un gran número de personas que ostentan este estado se encuentran de hecho trabajando irregularmente, es decir, son personas que forman parte de empresas multiculturales. Según el Anuario Estadístico de Extranjería del 2000<sup>2</sup> en España se encontraban residiendo **895.720** personas extranjeras en situación **regular**, es decir, con permiso de residencia.

---

<sup>2</sup> En fecha julio del 2002, los datos relativos al 2000 son los más actualizados que ofrece el anuario estadístico de extranjería. Ello aporta otra dificultad al tratamiento de este tema, al contar siempre con datos obsoletos y que, casi con total certeza, se habrán incrementado significativamente.

A este dato cabe añadir, gracias a los padrones municipales y otros indicadores indirectos, un número en torno a las **334.280** personas que se encuentran en situación **irregular** (Maceda, 2002). De este modo De Prada (2002) estimaba que en España residen **1.240.000** personas extranjeras (algunas regular y otras irregularmente).

A lo largo de los últimos cinco años se ha apreciado un rápido crecimiento del número de personas residentes tal y como se ilustra en la tabla 3:



*Tabla 1. Crecimiento residentes extranjeros (1995-2000)  
Fuente Anuario Estadístico Extranjería 2000, Ministerio del Interior*

### ***b. Procedencia de las personas extranjeras residentes en España***

Contrariamente a la percepción popular y a la imagen aportada por los medios de comunicación, en España, la mayoría de las personas extranjeras residentes proceden de la Unión Europea, seguida por el colectivo procedente de África y de América, así se ilustra en la tabla 4:

CONTINENTE	AÑO 1995	AÑO 1996	AÑO 1997	AÑO 1998	AÑO 1999	AÑO 2000
EUROPA	255.702	274.081	289.084	330.528	353.556	361.437
AMERICA	108.931	121.268	126.959	147.200	166.709	199.964
AFRICA	95.725	98.820	142.816	179.487	213.012	261.385
ASIA	38.221	43.471	49.110	60.714	66.340	71.015
OCEANIA	859	929	888	1.023	1.013	902
APATRIDAS Y NO CONSTA	335	415	956	695	699	1.017
<b>TOTAL</b>	<b>499.773</b>	<b>538.984</b>	<b>609.813</b>	<b>719.647</b>	<b>801.329</b>	<b>895.720</b>

Tabla 2. Crecimiento por países de origen (1995-2000). Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería, 2000. Ministerio del Interior

Posiblemente las personas extranjeras residentes con mayor presencia en la empresa multicultural sean las procedentes de países no Europeos (cabe recordar el gran número de personas de la tercera edad, ciudadanos de la Unión Europea que han establecido su lugar de residencia en las cálidas costas baleares, andaluzas y canarias).

Por países de origen, puede verse como el estado que envía más residentes a nuestro país es Marruecos, seguido del Reino Unido, y otros estados europeos. Tras ellos, el siguiente país no comunitario en presencia de residentes es Ecuador, ver tabla 5

NACIONALIDAD	TOTAL 2000
MARRUECOS	199.782
GRAN BRETAÑA	73.983
ASIA	71.015
ALEMANIA	60.575
FRANCIA	42.316
PORTUGAL	41.997
ECUADOR	30.878
ITALIA	30.862
CHINA POPULAR	28.693
PERU	27.888
R.DOMINICANA	26.481
COLOMBIA	24.702

Tabla 3: Distribución por principales nacionalidades. Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería, 2000. Ministerio del Interior

### c. Distribución geográfica de las personas residentes extranjeras

La distribución geográfica de las personas residentes extranjeras es sumamente irregular en España. En dicha distribución destacan los siguientes rasgos:

- *Acusada concentración de la inmigración*

Los extranjeros residentes en España se encuentran fundamentalmente en Catalunya, la Comunidad de Madrid, Andalucía y el País Valenciano

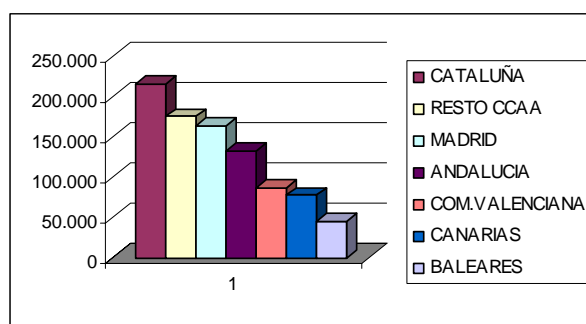


Tabla 4: Concentración extranjeros residentes según CCAA. Tabla Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería, 2000. Ministerio del Interior

Tanto es así que el 42% de los residentes extranjeros se localiza en dos de las 19 comunidades autónomas: Catalunya y Madrid.

COM. AUTONOMA DE RESIDENCIA	Extranjeros residentes 31-XII-2000	Porcentaje de residentes
CATALUÑA	214.996	24,00
RESTO CCAA	174.951	19,53
MADRID	162.985	18,20
ANDALUCIA	132.428	14,78
COM.VALENCIANA	86.994	9,71
CANARIAS	77.594	8,66
BALEARES	45.772	5,11
<b>TOTAL</b>	<b>895.720</b>	<b>100,00</b>

Tabla 5: Principales autonomías con residentes extranjeros. Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería, 2000. Ministerio del Interior

En Catalunya se encuentra el 24% de la población extranjera residente que hay en España, y en Madrid el 19%.



- *Diversidad en la proporción respecto a la población autóctona*

La heterogeneidad de la densidad de esta población extranjera respecto a la población autóctona también es significativa. Las comunidades con mayor densidad de población extranjera regular por habitantes son Melilla (6%), Baleares (5%) y Canarias (4%). Al respecto debe constatarse que estas dos últimas comunidades, como en el caso de Andalucía se han erigido en lugar de residencia de numerosos ciudadanos europeos de la tercera edad. Aspecto que no ocurre en Catalunya o en Madrid, en que la mayoría de la población residente tiene una vinculación más estrecha con la inmigración laboral.

COM. AUTONOMA DE RESIDENCIA	Residentes extranjeros 31-XII- 2000	Residentes extranjeros por 1.000 habitantes
ANDALUCIA	132.428	18,13
ARAGON	17.590	14,82
ASTURIAS	9.519	8,78
BALEARES	45.772	55,70
CANARIAS	77.594	46,39
CANTABRIA	5.388	10,20
CASTILLA-LA MANCHA	15.835	9,17
CASTILLA-LEON	24.338	9,78
CATALUÑA	214.996	34,63
COM.VALENCIANA	86.994	21,39
EXTREMADURA	10.508	9,79
GALICIA	24.141	8,84
MADRID	162.985	31,68
MURCIA	22.823	20,18
NAVARRA	11.002	20,45
PAIS VASCO	18.822	8,96
LA RIOJA	5.915	22,31
CEUTA	2.150	29,17
MELILLA	3.424	60,15
NO CONSTA	3.496	
<b>TOTAL</b>	<b>895.720</b>	<b>22,28</b>

*Tabla 6: Principales autonomías con residentes extranjeros en proporción a la población autóctona.. Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería, 2000. Ministerio del Interior*

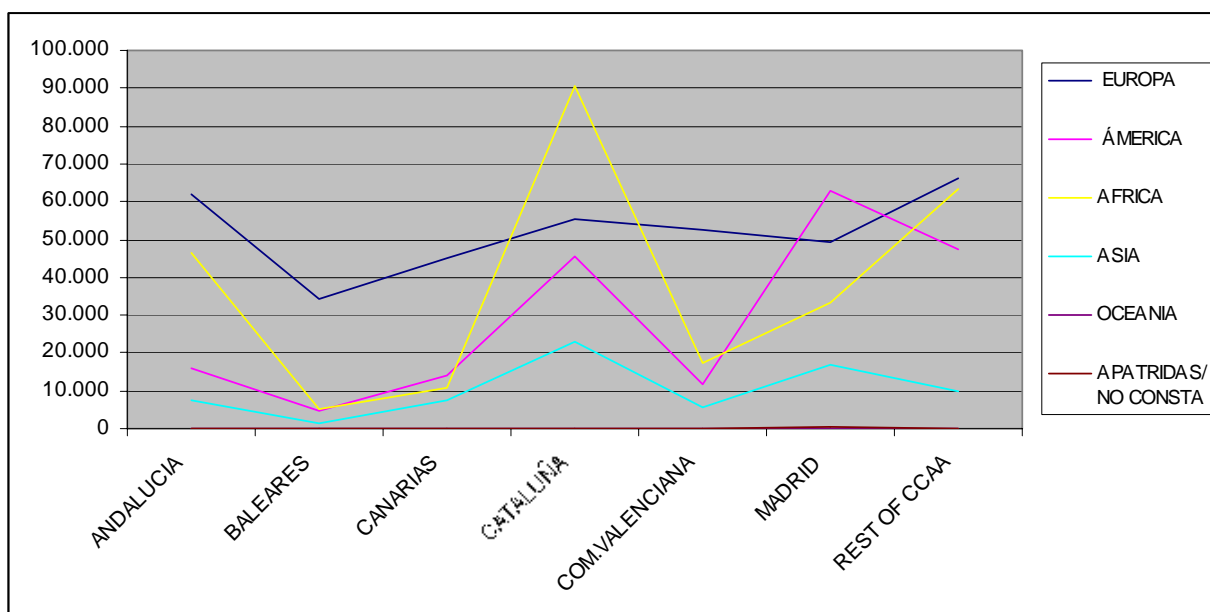
Dentro de las grandes comunidades receptoras en Catalunya hay un 3% de población extranjera regular, en Madrid otro 3% y en Andalucía no se llega al 2%.

Ante estos datos, cabe tenerse en cuenta que se está refiriendo, en todo momento, a estadísticas relativas a población en situación regular. Y que,

de momento, no se disponen de datos desagregados en el ámbito territorial suficientemente fiables respecto a la población irregular. Datos que, con toda certeza, alterarían sustancialmente, la percepción del fenómeno ofrecido por las fuentes oficiales<sup>3</sup>. En cualquier caso se volverá a recordar que esta población residente es integrante, potencial o de hecho, de empresas multiculturales.

#### **d. Procedencia de las personas extranjeras residentes en España**

Va a finalizarse esta exposición sobre la población extranjera residente en el país comentando como la composición del colectivo presenta significativas diferencias según sean las comunidades autónomas receptoras, tal y como se ilustra en la tabla 8.



*Tabla 7: Composición de los colectivos de inmigrantes en las CCAA.  
Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería, 2000. Ministerio del Interior*

<sup>3</sup> Por ejemplo, en el reciente curso de la Universidad de Verano del Escorial, Ana González de CCOO de Madrid, estimó que la proporción de extranjeros de la comunidad oscilaba en torno al 10 % ( julio, 2002)

Puede apreciarse como en Catalunya los residentes extranjeros proceden, fundamentalmente, de África y Europa. En la Comunidad de Madrid, proceden fundamentalmente de América y Europa. En Andalucía, los residentes extranjeros proceden fundamentalmente de Europa y de África. Esta diversidad en cuanto a distribución, densidad y composición cultural es importante que se tenga en cuenta a la hora de posteriores análisis sobre el mercado laboral, los procesos de acogida e integración y los posibles impactos a nivel social que puedan generarse. Ya en este momento no podemos ignorar que las actitudes y barreras lingüísticas que van a encontrarse las personas magrebíes y subsaharianas no serán las mismas que las que se encontrará el colectivo latinoamericano; así como las posibilidades ocupacionales en Huelva no son las mismas que las de Tarragona.

Una conclusión significativa y muy reciente a este apartado es la aportada por De Prada (2002) cuando planteó las paradojas de la migración en España.

En el año 2002 se han estimado:

- 1. 240.000 personas extranjeras residentes en España.
- 1.425.000 personas españolas que residen en situación regular fuera del país.
- 6.000.000 entradas al país registradas vía aeropuertos y puertos, estaciones de ferrocarril.

*Cuadro 5: Paradojas de la migración en España. De Prada, M.A. (El Escorial, julio de 2002)*

Es decir, pese a que casi diariamente veamos en los medios de comunicación a personas subsaharianas llegando a nuestras costas en pateras en condiciones humanas deplorables y al tratamiento de la inmigración por parte de la opinión pública; todavía hoy somos un país de emigrantes.

Dada la importancia que tiene para el presente trabajo la descripción de la situación de la población extranjera trabajadora en España; en el siguiente

capítulo se va a describir una panorámica del mercado de trabajo del que forman o desean formar parte todas estas personas inmigrantes.

## **2. RETOS Y MEDIDAS QUE PLANTEA EL FENÓMENO DE LA EMPRESA MULTICULTURAL**

En este punto se pretenden exponer de manera somera aquellos retos que plantea el fenómeno de la empresa multicultural en España y las medidas políticas y técnicas que se están planteando para dar respuesta a los mismos. Ya de por sí, el fenómeno de la inmigración, considerado como algo global, es de una gran complejidad por la gran cantidad de factores y pasiones que moviliza. En el presente trabajo no se va a analizar el fenómeno ya que excedería las metas y recursos de un trabajo como el presente, pero se considera pertinente el mencionar aquellos aspectos más relacionados con el tema objeto de estudio, precisamente por la controversia y complejidad del mismo. Y es que hablar de empresa multicultural no sólo es hablar de economía, organización o cualificación profesional, es hablar de xenofobia o racismo, marginación y políticas sociales, entre otras cosas.

En el presente punto se pretenden exponer aquellos:

1. Retos que genera la inmigración y en concreto, la integración laboral y social de dichas personas.
2. Se expondrán las medidas y recursos que a escala institucional se plantean para abordar dichos retos y finalmente se hará una sintética exposición de la relación de
3. Medidas socioeducativas que el Estado español ofrece a las personas procedentes de otros países.

### **2.1. Retos sociales con impacto en la empresa multicultural**

En este punto va a centrarse la atención sobre aquellos aspectos que generan preocupación y un estado de opinión de alerta ante la inmigración, aspectos que pueden generar problemáticas y necesidades específicas en la empresa multicultural. De la multitud de posibles retos se va a destacar:

1. Discriminación social y segregación urbana de las minorías
2. Identidad, racismo y xenofobia
3. Ciudadanía y empresa multicultural

A continuación se van a ir desgranando los aspectos que se han considerado más significativos.

### ***2.1.1. Discriminación social y segregación urbana de las minorías***

En todas las sociedades, las minorías étnicas sufren discriminación económica, institucional y cultural, que suele tener como consecuencia su segregación en el espacio de la ciudad. (Borja y Castells, 1997). La desigualdad en el ingreso y las prácticas discriminatorias en el mercado de vivienda conducen a la concentración desproporcionada de minorías étnicas en determinadas zonas urbanas del interior de las áreas metropolitanas<sup>4</sup>. Por otro lado, la reacción defensiva y la especificidad cultural refuerzan el patrón de segregación espacial, en la medida en que cada grupo étnico tiende a utilizar su concentración en barrios como forma de protección, ayuda mutua y afirmación de su especificidad. La relación entre este fenómeno y la empresa multicultural que se está analizando aparece claramente, cuando recordamos como la estructura de microempresas, y el predominio de actividades de servicio generan una fuerte vinculación de la empresa con su entorno geográfico y social. Los compañeros y clientes de estas personas inmigrantes serán en muchos casos vecinos. Cuya actitud favorable o desfavorable puede traducirse en conductas xenófobas y racistas en el seno de la empresa.

---

<sup>4</sup> El completo estudio de Massey et al. (1999) sobre la concentración espacial de minorías étnicas desfavorecidas mostraba como dicho fenómeno conduce a crear verdaderos agujeros negros de la estructura social urbana, en los que se refuerzan mutuamente la pobreza, el deterioro de la vivienda y los servicios urbanos, los bajos niveles de ocupación, la falta de oportunidades profesionales y la criminalidad.

Corroborar esta apreciación el informe sobre España, elaborado por el CERD (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial) de las Naciones Unidas. En dicho informe se reconocen, aún a riesgo de simplificar, dos fuentes generadoras de racismo y xenofobia en España. En primer lugar, el movimiento Skinhead que, de manera estable, se localiza principalmente en las grandes ciudades. El segundo, un movimiento más espontáneo, que relacionado con problemáticas sociales o laborales adquiere tintes racistas a medida que se ven envueltos inmigrantes o gitanos (CERD, Naciones Unidas, Informe sobre España, 12/10 de 1998)

Otro fenómeno social emergido de la geometría variable de la nueva economía mundial y la intensificación del fenómeno migratorio, tanto rural-urbano como internacional es el fenómeno de la población flotante (Castells, 2000). Esta nueva categoría de población, entre lo rural, lo urbano y lo metropolitano vendría a representar aquella población que se desplaza con los flujos económicos, en función de los permisos de trabajo o según la inercia del trabajo irregular. A las obvias dificultades de integración social, cabe añadir las dificultades de lograr una integración y desarrollo profesional en un contexto de desarraigo y desprotección laboral tal y como han estudiado Cabrera et al (2000).

### ***2.1.2. Identidad, racismo y xenofobia***

Alain Touraine (1991) y Michael Wieviorka (1993) han sugerido que cabe relacionar las corrientes extendidas de racismo y xenofobia en Europa Occidental con una crisis de identidad surgidas del contraste entre la identidad europea supranacional y la afloración en su seno de minorías étnicas. Tal y como analizan Colas (1992) o Kepel (1993) resulta significativo que el fundamentalismo, ya sea islámico o cristiano, se haya extendido y lo seguirá haciendo por todo el mundo. Estas crisis de identidad, desconfianza ante la cultura diferente y rechazo frontal a la misma, puede materializarse en el seno de la empresa. Citando a Marín (2002:36), *"la identidad es una fuente de creación de sentido del entorno,*

*construyéndose en dialéctica con "el otro", sea individuo o colectividad".* Construcción que puede desarrollarse en el seno de un entorno muy concreto: la empresa y a lo largo del desempeño profesional. La empresa multicultural se transforma en un escenario en el que las personas se relacionan, se descubren mutuamente y eligen la pertenencia a otras identidades (Marín 2002) o la construcción de nuevas identidades en un proceso estudiado por Bartolomé, et al (2000, 2001), Espín et al. (1998), Rodríguez (2002), Sandín (1998a y 1998b), Sabariego (2001) y Massot. (2001). Cuyos efectos y determinantes negativos como los prejuicios, los conflictos y la violencia han sido por Del Campo (1999 y 2002)

Así que la convivencia y el trabajo en equipo entre personas de diversas culturas dentro de una empresa puede requerir más que nunca de la disposición de competencias interculturales que ayuden a la superación de estas barreras que pueden afectar el desempeño profesional y el clima social de la organización.

### ***2.1.3. Ciudadanía y empresa multicultural***

Partiendo que el estatus de ciudadanía está regulado por el marco legal que se ha citado, un reto sustancial que afecta tanto a la convivencia fuera y dentro de la empresa, el ejercicio de una ciudadanía se erige en reto clave.

Bartolomé et al. (1999) señalaron como los diversos fenómenos sociales en los que está inmersa la humanidad están dando lugar a distintas formas de ciudadanía. A partir de la síntesis de los mismos presentadas por Cabrera (2002), se ha pasado a apuntar aquellos que tienen más relación con el fenómeno de la empresa multicultural. Muchos de estos factores han sido abordados en el presente capítulo, otros ponen en tela de juicio aspectos únicamente insinuados. En todo caso cabe destacarlos convenientemente en este apartado por cuanto representan y vincularlos con un concepto de *ciudadanía económica* que recoja el concepto de *empresa ciudadana* (Cortina, 1996).



- *El proceso de la globalización* que va más allá de la globalización económica; y que refiere a la gradual generalización de las ideas y valores globales como los derechos humanos, el desarrollo social, la equidad, el género, el respeto a la diversidad étnica y cultural y la protección del medio ambiente.
- *Crisis de los Estados del Bienestar y el aumento persistente del desempleo.* Hay una proporción de población que pierde progresivamente sus atributos ciudadanos: no vota, no tiene trabajo, vive en zonas marginales, se siente excluida de las instituciones. Diversos autores han planteado la emergencia de una nueva clase baja formada por los desempleados de larga duración, los excluidos sociales y los grupos étnicos desaparecidos.
- *Multiculturalidad o pluralidad de la sociedad actual.* La explosión de la multiculturalidad ha llegado a la sociedad y ha promovido el debate entre los derechos colectivos y culturales. Todos los hombres y mujeres son ciudadanos sean de la cultura que sean.
- *Incremento de los procesos migratorios.* Las desigualdades entre Norte y Sur, entre los sectores excluidos de los desarrollados amenazan con el riesgo de distinguir entre "niveles de ciudadanos".
- *Estado nación uniforme y regulador, así como las instituciones supranacionales,* como la UE pueden cuestionar las reivindicaciones de las minorías culturales (Kymlicka, 1996) el concepto mismo de ciudadanía como nacionalidad en cuanto derechos y deberes más allá del propio Estado.
- *La superación del concepto de igualdad de oportunidades por el de equidad.* La equidad no se refiere sólo a la necesidad de justicia para todos los ciudadanos, sino que asume las diversas posibilidades con que pueden contar diversos colectivos desfavorecidos y que pueden justificar medidas positivas sobre dichos colectivos.
- *La redefinición femenina.* Que subsisten en factores de desigualdad jurídica, social, política y cultural entre los géneros. Siguiendo el trabajo de Espín (2000) es necesario un análisis desde las perspectivas de género que refleje el desigual acceso por parte de hombres y mujeres a un conjunto de derechos fundamentales, entre los que destaca la educación y el trabajo.

*Cuadro 6: Fenómenos sociales, relacionados con la empresa multicultural, que están dando lugar a distintas formas de ciudadanía. Cabrera (2002: 80)*

A tal efecto, la empresa ciudadana (Cortina, 1996) pone de relieve un espacio desde donde hacer ciudadanía y formar en ciudadanía. En la cuenta de resultados de las empresas han aparecido los bienes intangibles que pueden ser de muy diverso tipo, desde un clima laboral armónico y

solidario hasta asumir la responsabilidad social por el entorno. La multiculturalidad puede ser un atributo más de dicha empresa. Empresa en la que las competencias interculturales doten de valor añadido a dichos intangibles.

### **3. ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL DE ESPAÑA E INMIGRACIÓN**

Es frecuente argumentar que las causas de la inmigración radican fundamentalmente en la situación económica, política o social de los países de origen de las personas inmigrantes (Arahuetes, 2000), silenciándose los motivos endógenos de los países receptores; de dichos motivos caben destacar las necesidades de los mercados de trabajo nacionales (Reyneri, 1998).

Para analizar la relación entre la estructura del mercado laboral del país y la inmigración, se prestará atención a:

1. La estructura del mercado laboral de España.
2. La inmigración y el desempleo.
3. Desempleo autóctono e inmigración en España.

Ambos aspectos van a desarrollarse a continuación.

#### **3.1. Estructura del mercado laboral de España**

No puede analizarse la situación del mercado de trabajo al que se integran las personas inmigrantes sin considerar aspectos intrínsecos del mismo. El Mercado de trabajo de España cuenta con una población mayor de 16 años que representa el 51% de toda la población del Estado. De esta población mayor de 16 años, el 54% está en situación activa y el 46% está en situación no activa. De los 18 millones (aproximadamente) de personas en situación activa, el 88% está ocupada y el 11% está en situación de desempleo, tal y como se ilustra en la tabla 1

<b>Mercado de trabajo</b>		Total	Hombres	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje
<b>Población de mayor de 16 años</b>		33.868,9	16.449,6	48,6	17.419,3	51,4
<b>Activos</b>		18.136,5	10.954,0	60,4	7.182,5	39,6
	<b>Ocupados</b>	16.055,5	10.057,5	62,6	5.997,6	37,4
	<b>Parados</b>	2.081,1	896,2	43,1	1.184,9	56,9
<b>No activa</b>		15.732,4	5.495,6	34,9	10.236,8	65,1
<b>Total</b>						

*Tabla 8: Composición del Mercado de trabajo en España. Fuente: Indicadores económico –sociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, MTAS, 7 junio 2002. Valores absolutos en miles.*

Así mismo, si se analiza el nivel de actividad, según sectores productivos, podrá apreciarse como los sectores que generan más actividad laboral son el sector servicios seguido de la industria, tal y como se ilustra en la tabla 2.

<b>Sectores de actividad</b>	Activos	Porcentaje
<b>Agricultura</b>	1.031,4	6,4
<b>Industria</b>	3.083,7	19,2
<b>Construcción</b>	1.904,9	11,9
<b>Servicios</b>	10.035,5	62,5
<b>Total</b>	16.055,5	100,0

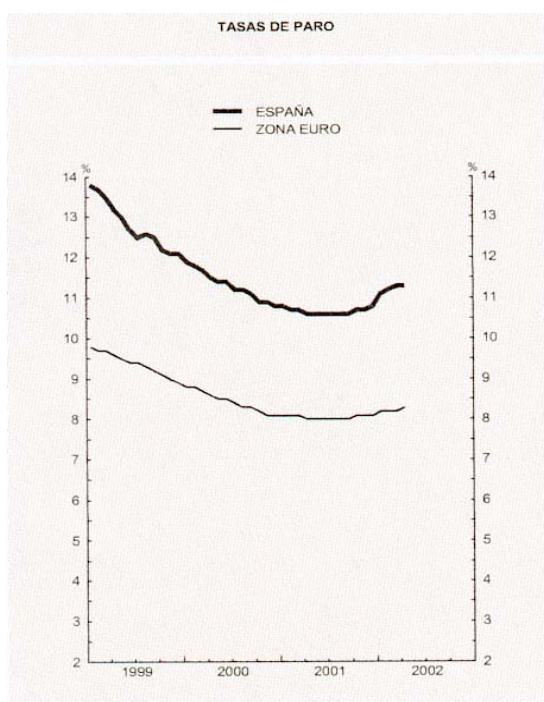
*Tabla 9. Sectores de actividad. Fuente: Indicadores económico –sociales. MTAS, junio 2002. Valores absolutos en miles*

Esta composición de actividad determinará junto a otros aspectos, como la tipología de la empresa, los requerimientos del perfil ocupacional que debe satisfacer la persona inmigrante y el tipo de ocupación al que podrá acceder.

### **3.2. Inmigración y desempleo**

La vinculación entre la inmigración y el desempleo es compleja y no pueden realizarse inferencias genéricas sin analizar tanto la composición del desempleo autóctono como la ocupación de los inmigrantes, pero baste aquí recoger la estrecha relación entre desempleo, economía sumergida e inmigración recogida por autores como Carrasco (2002), Lambert (2002), Bonelli y Ulloa (2001), y Marimón (1997).

De los datos acerca de la composición del mercado de trabajo presentados en el apartado anterior, destaca el alto nivel de desempleo de España (11% aproximadamente<sup>5</sup>). Esta situación está compartida con todos los países del sur de Europa, pero contrasta en gran medida con el resto de la tasa de la zona Euro.



*Figura 1: Tasa de paro comparativa España y Zona Euro. Fuente: Banco de España. Indicadores Económicos.2002*

A la hora de revisar la relación entre la inmigración y el desempleo en España, se considera necesario conocer mínimamente la estructura del desempleo autóctono se considera un objetivo importante cuando se cuestiona, popularmente, la relación entre la paro y la llegada de inmigrantes deseosos de trabajar a cualquier precio en este país. Como se ha comentado en el punto anterior, estos estados de opinión pueden generar actitudes muy negativas y levantar grandes barreras entre los dos

---

<sup>5</sup> Datos del 2002.

colectivos, barreras que pueden afectar su convivencia ciudadana y su capacidad de trabajar juntos (Pajares, 2001).

En los países del sur de Europa, y España no es excepción, el desempleo predominante se centra en la mujer y los jóvenes cualificados, que viven con sus padres y buscan su primer empleo; por encima de las tasas de desempleo de los hombres cabezas de familia y los jóvenes escasamente cualificados.<sup>6</sup> Efectivamente, muchas de las mujeres y de estos jóvenes con un buen nivel de educación superior tienen altas aspiraciones sociales y económicas, pueden esperar su logro profesional “protegidos” en un entorno familiar que satisface sus necesidades y les alienta a tal empeño (Reyneri,1996). Esta afirmación debe vincularse con dos realidades socioculturales propias de estos países<sup>7</sup>. Por un lado, la existencia de una Política Social que protege al cabeza de familia y, por otro lado, la existencia de una sólida estructura social como la familia, que protege y palia las deficiencias del sistema de protección social con que cuenta el Estado<sup>8</sup>. Así los jóvenes cualificados pueden esperar a encontrar el trabajo que responda a sus expectativas profesionales, salvaguardados en el hogar. Y los desempleados con derecho a prestaciones sociales tienen, también, un margen de espera mientras deciden si se forman o se replantean un objetivo profesional. En la tabla 3 se ilustra estimativamente

---

<sup>6</sup> El 23% de las mujeres y el 29,5% de los jóvenes de nuestro país están en desempleo, frente al 10,9% y 17,9%, respectivamente, de la media europea. Por el contrario, la tasa de paro masculina en España sólo tiene un diferencial con Europa de 3 puntos. Fuente: Informe sobre “La política social y empleo en Europa”. Comisión Europea 2000.

<sup>7</sup> Esta estructura de desempleo es justamente la opuesta a la de centro Europa. Ver E. Reyneri, “ Patrones de desempleo en los países Europeos: perspectiva comparativa” DML-On line 1999, n°1 ([www.lex.unict.it/DML-online](http://www.lex.unict.it/DML-online)).

<sup>8</sup> Representada fundamentalmente por los sindicatos en las negociaciones de los Expedientes de regulación de Empleo, su oposición activa a las políticas de liberalización del Mercado de trabajo y de regulación o limitación de la cobertura social (Recuérdese la huelga general del pasado 20 de junio del 2002, en contra de la Ley de Reforma Laboral que, entre otras cosas, planteaba la eliminación del salario de tramitación de desempleo, la limitación del PER, etc.) que protegen el trabajo de la persona que ostenta el cabeza de familia.

como cerca del 80% de la población en paro tiene cobertura familiar o social tal como planteaban las tesis de Reyneri (1998).

<b>Paro en España</b>	<b>Total</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Buscando el primer empleo</b>	334,1	16,1
<b>Total parados con cobertura estatal</b>	1.406,3	67,6
<b>Perceptores de prestaciones por desempleo</b>	1.211,0	
<b>Solicitudes de prestaciones por desempleo</b>	195,3	
<b>Otros casos de desempleo</b>	340,7	16,4
<b>Total</b>	2.081,1	100,0

*Tabla 10: Protección social de los parados en España. Valores absolutos en miles. Fuente: Indicadores Económico Sociales. MTAS, junio 2002. Valores en miles*

Mientras que en otros países, el riesgo de caer en el desempleo decrece a medida que el nivel educativo se incrementa, en España y los otros países del Sur, esta relativa ventaja de la gente cualificada se reduce, pese a que la proporción de jóvenes cualificados es inferior que en Europa<sup>9</sup>. No importa si la causa de este fenómeno es una rigidez subjetiva de la fuerza de trabajo cualificada o si los costes salariales bajos, propios del trabajo sin cualificación, todavía tienen un peso fundamental en los resultados económicos de las empresas españolas. En cualquier caso, estos hechos revelan un serio desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo que tiene un importante impacto sobre los trabajadores inmigrantes.

Otro aspecto diferencial en la estructura del desempleo son las diferencias territoriales. Efectivamente, las tasas globales de desempleo de un país se elaboran con el promedio de las mismas, pero en nuestro país hay grandes

---

<sup>9</sup> En España menos del 35% de la población entre 25 y 64 años tiene un nivel educativo de Secundaria Superior. "Es necesario mejorar la calidad de la educación y la Formación Profesional, reducir la tasa de fracaso escolar y aumentar la participación en la Formación durante la edad adulta" (Recomendaciones del Consejo sobre la aplicación de las políticas de empleo a los Estados miembros, Comisión Europea: 2000).

diferencias según CCAA y Provincias en cuanto al desempleo en España<sup>10</sup>. En la tabla 4 se presentan los datos relativos a los parados absolutos y su porcentaje en las CCAA con mayor índice de residentes extranjeros.

Comunidades Autónomas	Ambos sexos		Hom bres		Muje res	
	Parados	Tasa paro	Parados	Tasa paro	Parados	Tasa paro
Andalucía	581,5	18,9	268,3	14,1	313,2	26,8
Cataluña	314,1	10,4	136,7	7,7	177,4	14,1
Comunidad Valenciana	185,1	9,6	76,3	6,6	108,7	14,1
Madrid	182,1	7,3	74,6	69,2	107,5	10,5
Resto CCAA						
<b>Total España</b>	2.081,1	11,5	896,2	8,2	1.184,9	16,5

*Tabla 11. Datos del paro en relación a Comunidad Autónoma y género. Valores absolutos en miles, tasas en porcentajes. Fuente EPA, MTAS. anexo tablas. Primer trimestre de 2002.*

### 3.3. Desempleo autóctono e inmigración en España

Se considera de interés relacionar los índices de paro en las comunidades donde se localiza el mayor número de personas inmigrantes con las tasas de inmigración con el objeto de intentar identificar una posible relación entre la demanda de mano de obra, demanda que puede verse acuciada por una tasa de empleo alta, y la llegada de personas procedentes de otros países con la intención de trabajar en España.

Es sumamente significativo observar que todas estas comunidades, excepto Andalucía, tienen una tasa de paro inferior a la media de España. Este hecho vuelve a demostrar la tesis de Reyneri (1998) en la que las mayores tasas de inmigrantes no comunitarios se dan en aquellas regiones en las

---

<sup>10</sup> Aunque la media del paro en España se sitúa en el 11.5%, algunas regiones españolas tienen tasas de paro por debajo de la media europea, mientras otras la superan con creces. En 13 Comunidades Autónomas se supera la tasa media europea del 8.3%. En 6 Comunidades Autónomas la tasa de paro se sitúa por debajo de esta cifra europea : (Aragón (5,08%), Baleares (8%), Madrid (7.34%), Ceuta (6.35%), Navarra (5,72%) y La Rioja (6.91%)). Mientras que en 4 Comunidades Autónomas, las tasas de paro son superiores a la media de España:



que el desempleo es menor. Para analizar sumariamente el caso de Andalucía cabe recordar como la mayoría de residentes extranjeros son de origen Europeo, muchos de ellos fuera de la edad activa. Respecto al colectivo africano, segundo en importancia, ocupa fundamentalmente trabajos en agricultura y servicios, cubriendo empleos que la población autóctona, protegida por el PER y otras prestaciones sociales, puede rechazar<sup>11</sup>.

---

Andalucía (18.9%), Extremadura (19.8%), Galicia (12.10%) y Murcia (12.1%). Fuentes. EPA primer trimestre 2002.

<sup>11</sup> Es sumamente significativo que una de las peticiones al Contingente del 2002 más numerosas (con 1320 demandas de permisos de trabajo temporal para inmigrantes) procediera de la provincia de Córdoba que tiene una tasa de paro de 18.97%, significativamente superior a la media de España (11,47% y a la de Europa ( 8,3%). Fuentes: MTAS, Contingente 2002, EPA 2002.

## **4. NATURALEZA DEL TEJIDO EMPRESARIAL EN ESPAÑA**

No cabe duda que si en el presente trabajo se desean abordar las competencias interculturales es importante indagar en las características y requerimientos de las empresas en las que desarrollarán sus actividades las personas inmigrantes. Se considera que el que una persona trabaje en una empresa grande o pequeña, del sector industria o de otro sector, determina en cierto modo, unos determinados conocimientos, habilidades o actitudes que afectarán el desempeño de sus actividades, la relación con los compañeros y superiores, y en definitiva, la integración en la empresa. En este apartado se pasará relación en cuanto al:

1. Número de empresas
2. Sectores de actividad
3. Tamaño de las empresas

### **4.1. Número de empresas**

En la naturaleza del tejido empresarial de España destaca su irregular distribución en el territorio del Estado. La comunidad con mayor número de empresas es Catalunya, seguida de Andalucía, Madrid y la Comunidad Valenciana. Tal y como puede apreciarse en la tabla 5:

CCAA	Total Empresas	% Total
Andalucía	384.086	14,52
Aragón	80.586	3,05
Asturias	65.301	2,47
Baleares	71.424	2,70
Canarias	108.619	4,11
Cantabria	32.288	1,22
Castilla y León	147.775	5,59
Castilla-La Mancha	100.804	3,81
Catalunya	494.153	18,68
Valencia	281.932	10,66
Extremadura	47.765	1,81
Galicia	167.732	6,34
Madrid	377.785	14,28
Murcia	69.865	2,64
Navarra	36.606	1,38
País Vasco	152.722	5,77
La Rioja	18.985	0,72
Ceuta y Melilla	6.889	0,26
<b>Total</b>	<b>2.645.317</b>	<b>100,00</b>

*Tabla 12: Distribución territorial de las empresas en España. Fuente Directorio Central de Empresas, DIRCE, INE, 2001*

Seguramente no extrañará que las Comunidades de Cataluña, Andalucía, Madrid y Valencia, que tienen mayor número de empresas, sean también las comunidades con mayor número de residentes extranjeros.

## **4.2. Sector y actividad de las empresas**

Si relacionamos el territorio con la composición del tejido industrial, podremos tener una radiografía, aún más ajustada, de la naturaleza productiva del Estado. En líneas generales podemos comentar como el sector servicios es mayoritario en todo el Estado, y que las empresas industriales son la minoría, tal y como se ilustra en la figura 2.

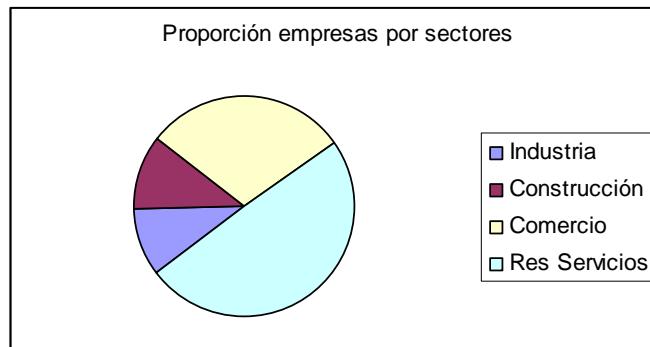


Figura 2 : Distribución sectorial de las empresas en España. Fuente DIRCE, INE, 2001

En la figura 3 se muestran estos datos en relación a la distribución territorial de los diversos sectores:

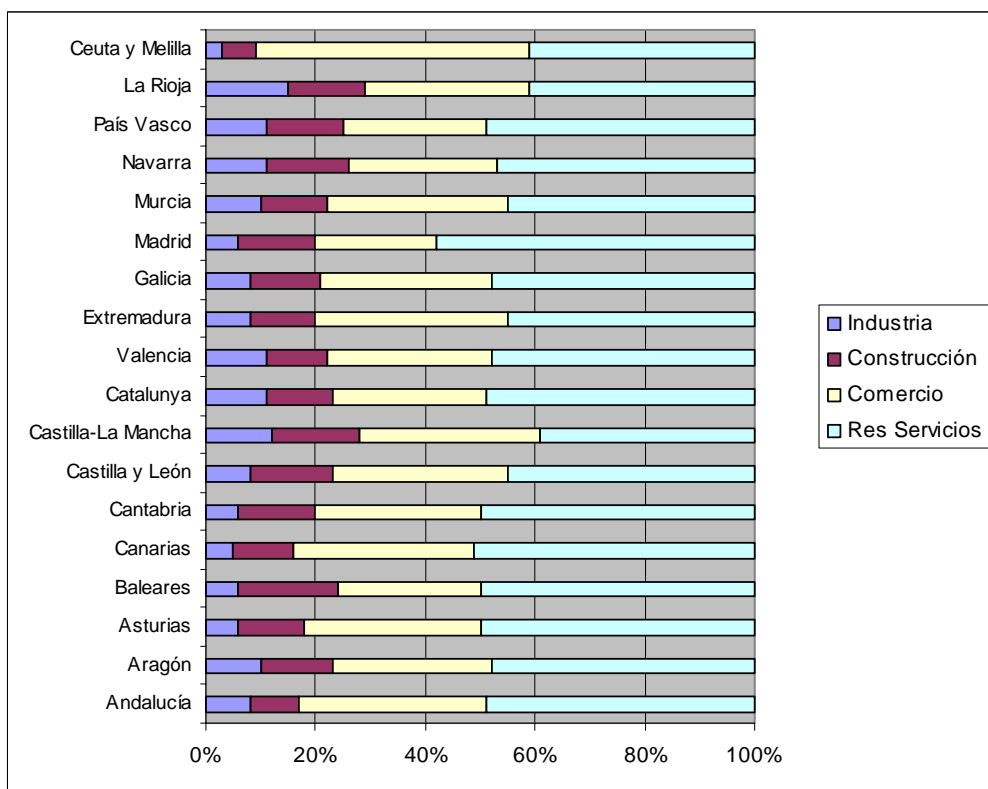


Figura 3: Distribución territorial y sectorial de las empresas en España. Fuente DIRCE, INE, 2001

### 4.3. Tamaño de las empresas

Otra característica es la alta proporción de micro-empresas y de empresarios autónomos. Por ello, mucho de los empleos sólo pueden encontrarse en estas pequeñas firmas, frecuentemente establecidas sobre una base familiar. Es en estas organizaciones en donde trabajan muchas de las personas inmigrantes (Oliver, 2001).

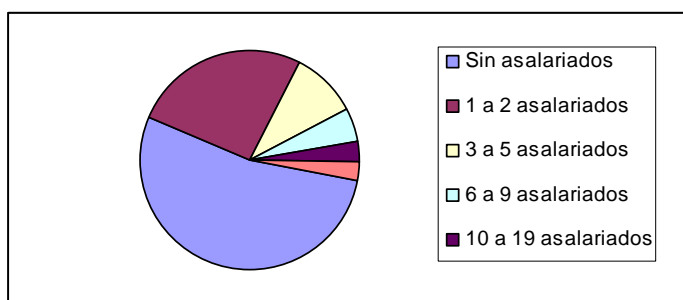
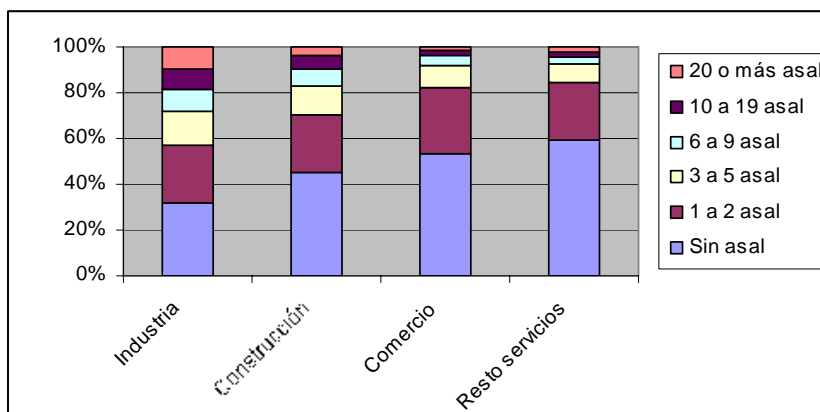


Figura 4: Distribución empresas activas según número asalariados. Fuente DIRCE, INE, enero 2001

La distribución de las empresas españolas según sectores y número de personas empleadas se muestra en la tabla 15. Puede apreciarse la presencia de las empresas más pequeñas en el sector del comercio y el resto de los servicios (en comercio más del 90% de las empresas tiene menos de 6 empleados). Mientras que el mayor número de grandes empresas se localizan en la industria, aunque proporcionalmente el número de micro y pequeñas empresas sea el mayoritario en este sector (más de 70 % de las empresas industriales tiene menos de 6 empleados). la figura 5 ilustra tal dato:



*Figura 5: Distribución empresas activas según sector y asalariados. Fuente DIRCE, INE, enero 2001*

Como puede apreciarse, la estructura organizativa de microempresa es una realidad manifiesta en todos los sectores, pues como mínimo encontramos una proporción cercana al 40% de casos de autoempleo. Y las empresas que tiene de 1 a 9 empleados representan un 45 % de todas las empresas del país.

Posiblemente motivado por este hecho, el nivel ocupacional del mercado de trabajo está claramente sesgado hacia nivel ocupacional bajo, con empleos de bajo estatus social y retribución, en empresas básicamente pequeñas y poco estructuradas<sup>12</sup>. Todo ello justificaría las dificultades ocupacionales de los jóvenes cualificados para encontrar un empleo afín a sus expectativas (Reyneri, 2001) y explicaría las dificultades de estos empresarios y empresarias en localizar personas interesadas a trabajar en ellas. La decisión de apostar por la contratación de personas extranjeras dispuestas a trabajar en estas empresas y actividades puede ser una consecuencia y una respuesta a esta situación de necesidad de mano de obra, de tal manera que todos estos datos, tal y como se ha planteado, tienen gran interés a efectos de comprender los motivos y los requerimientos de competencias que se plantearán en dichas empresas (Carrasco, 1999).

---

<sup>12</sup> Según las estadísticas, las proporciones de los empleos más cualificados y de mayor estatus (ejecutivos, técnicos y profesionales) son inferiores a las que se encuentran en los países de Europa central (25% en España contra un 36% ). De igual manera la proporción de empleos de baja o sin cualificación en España 33% es sustancialmente superior al mismo dato en Ec 21%. Fuente: E. Reyneri, "Patrones de desempleo en los países Europeos: perspectiva comparativa" DML-Online 1999, nº1 ([www.lex.unict.it/DML-online](http://www.lex.unict.it/DML-online)).

## **4. CAPITAL HUMANO EXTRANJERO EN LAS EMPRESAS**

A continuación se va a analizar la estructura de la fuerza de trabajo regular extranjera en España. Anteriormente, se ha comentado como este número ha de reconocerse como sustancialmente inferior al que existe realmente dado el alto grado de personas que están en un estado de completa irregularidad, así como el gran número de personas que tienen autorizada la residencia pero que trabajan irregularmente. Los datos que se van a analizar a continuación refieren siempre al número de personas autorizadas a trabajar en España, así como el número de personas que se encuentran dadas de alta en la Seguridad Social. Con ello se pretende describir el:

1. Perfil personal de la persona extranjera que trabaja en el Estado español.
2. Perfil ocupacional de la persona extranjera que trabaja en el Estado español.

Ambos aspectos se presentan a continuación

### **4.1. Perfil personal de la persona extranjera que trabaja en el Estado español**

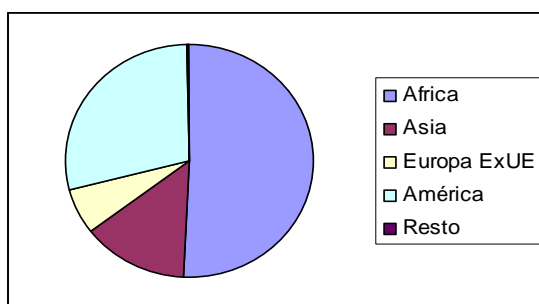
Para describir el perfil personal de la persona extranjera que trabaja en nuestro Estado se va a efectuar un análisis de dichas personas en función a los siguientes criterios:

- 1. Análisis por continente y país de origen*
- 2. Análisis por sexo y edad*
- 3. Análisis por edad y continente de origen*
- 4. Análisis por comunidad autónoma de destino*

Seguidamente se expondrán cada uno de estos análisis.

#### 4.1.1. Análisis por continente y país de origen

El colectivo con mayor presencia en España es el africano (100.768 permisos de trabajo), seguido del americano (60.041 permisos de trabajo), el colectivo asiático (28.177 permisos de trabajo) y del colectivo procedente de la Europa no comunitaria (12.644 permisos de trabajo):



*Figura 6: Distribución por continentes de los permisos de trabajo a personas extra UE. Fuente: Anuario de Extranjería .MIR 2001.*

Las nacionalidades más numerosas por colectivo son: en el colectivo africano: Marruecos, seguida a gran distancia de Senegal, Argelia y Gambia. En el colectivo asiático destacan las personas procedentes de China, seguidas a gran distancia de las procedentes de Filipinas. En el grupo americano, la nacionalidad más presente en España es Perú, seguida de la República Dominicana y el Ecuador. La tabla 6 muestra la distribución:



NACIONALIDAD	TRABAJADORES
<b>AFRICA</b>	<b>100.768</b>
ARGELIA	4.186
GAMBIA	3.285
GUINEA ECUATORIAL	1.067
MARRUECOS	80.441
SENEGAL	5.018
RESTO DE AFRICA	11.789
<b>ASIA</b>	<b>28.177</b>
CHINA POPULAR	12.394
FILIPINAS	7.480
INDIA	2.469
PAKISTÁN	2.165
RESTO DE ASIA	3.669
<b>OCEANIA</b>	<b>120</b>
<b>APÁTRIDAS Y NO CONSTA</b>	<b>183</b>
<b>EUROPA</b>	<b>12.644</b>
BULGARIA	1.668
POLONIA	3.309
RUMANIA	3.048
RESTO DE EUROPA	4.619
<b>AMERICA SUR</b>	<b>57.861</b>
ARGENTINA	3.949
BRASIL	1.802
COLOMBIA	4.795
CUBA	3.403
CHILE	1.986
ECUADOR (*)	9.375
PERU	14.650
REP. DOMINICANA	10.994
URUGUAY	1.121
RESTO AMÉRICA	5.786
<b>AMERICA DEL NORTE</b>	<b>2.180</b>
<b>TOTAL</b>	<b>199.753</b>

Tabla 13: Relación de personas extracomunitarias autorizadas a trabajar en España. Fuente: Anuario de Extranjería . MIR 2001

#### 4.1.2. Análisis por sexo y edad

En la distribución de permisos de trabajo por sexo destaca mayoritariamente por la presencia masculina, tal y como muestra la figura 7.

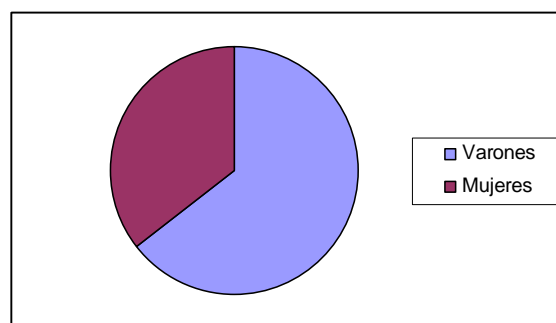


Figura 7. Permisos de trabajo concedidos según sexo. Fuente Anuario de Extranjería, MIR, 2001

Dicha distribución se mantiene a lo largo del territorio excepto en el caso de la Comunidad de Madrid, en que la proporción de hombres y mujeres es más equitativa.

	VALORES ABSOLUTOS			DISTRIBUCIONES PORCENTUALES		
	Varones	Mujeres	Ambos sexos (1)	Varones	Mujeres	Ambos sexos (1)
<b>TOTAL</b>	<b>296.658</b>	<b>157.780</b>	<b>454.571</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>ANDALUCÍA</b>	<b>34.799</b>	<b>15.388</b>	<b>50.188</b>	<b>11,7</b>	<b>9,8</b>	<b>11,0</b>
Almería	13.881	2.521	16.402	4,7	1,6	3,6
Cádiz	1.789	866	2.655	0,6	0,5	0,6
Córdoba	663	383	1.046	0,2	0,2	0,2
Granada	2.057	1.164	3.221	0,7	0,7	0,7
Huelva	1.817	587	2.404	0,6	0,4	0,5
Jaén	1.048	335	1.383	0,4	0,2	0,3
Málaga	11.082	7.853	18.936	3,7	5,0	4,2
Sevilla	2.462	1.679	4.141	0,8	1,1	0,9
<b>CATALUÑA</b>	<b>68.100</b>	<b>31.784</b>	<b>99.917</b>	<b>23,0</b>	<b>20,1</b>	<b>22,0</b>
Barcelona	47.466	26.049	73.535	16,0	16,5	16,2
Girona	9.801	2.983	12.790	3,3	1,9	2,8
Lleida	4.953	1.034	5.988	1,7	0,7	1,3
Tarragona	5.880	1.718	7.604	2,0	1,1	1,7
<b>COM. VALENCIAN</b>	<b>28.723</b>	<b>13.278</b>	<b>42.006</b>	<b>9,7</b>	<b>8,4</b>	<b>9,2</b>
Alicante	13.962	7.314	21.280	4,7	4,6	4,7
Castellón	4.907	1.628	6.535	1,7	1,0	1,4
Valencia	9.854	4.336	14.191	3,3	2,7	3,1
<b>MADRID</b>	<b>56.642</b>	<b>49.368</b>	<b>106.042</b>	<b>19,1</b>	<b>31,3</b>	<b>23,3</b>
Madrid	56.642	49.368	106.042	19,1	31,3	23,3
<b>Resto CCAA</b>	<b>108.394</b>	<b>47.962</b>	<b>156.418</b>	<b>36,5</b>	<b>30,4</b>	<b>34,4</b>

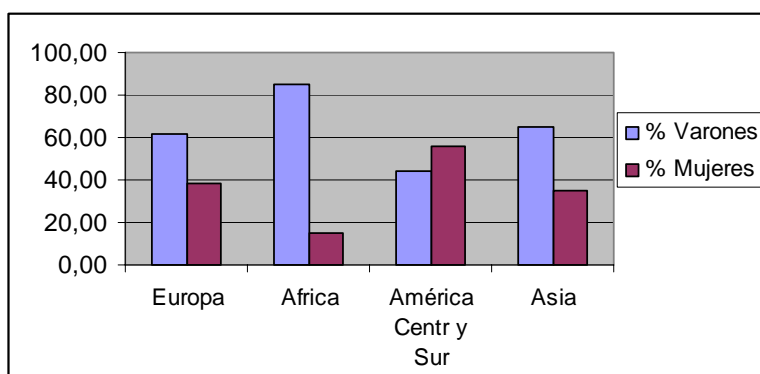
Tabla 14. Permisos de trabajo concedidos según sexo y CCAA. Fuente Anuario de Extranjería, MIR, 2001

Si analizamos la distribución por sexo y grado de dependencia laboral se evidencia la segmentación producida por los permisos temporales regulados en el Contingente, tal y como se detallará en el próximo punto. Así mismo también se da cierta segmentación según sexo en las actividades. Es decir, podemos ver la mayoría de la presencia de las mujeres en el régimen especial de empleadas del hogar y la abrumadora presencia masculina en el régimen del mar y el régimen agrario.

	RÉGIMEN GENERAL Y R.E. MINERÍA	RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO	RÉGIMEN ESPECIAL L DEL MAR	RÉGIMEN ESPECIAL EMPLEADO S HOGAR	RÉGIMEN ESPECIAL TRABAJ. AUTÓNOMO	TOTAL
<b>Total</b>	<b>278.054</b>	<b>55.969</b>	<b>1.775</b>	<b>48.048</b>	<b>70.725</b>	<b>454.571</b>
Varones	188.829	50.055	1.651	5.355	50.768	296.658
Mujeres	89.173	5.913	124	42.692	19.878	157.780

*Tabla 15: Distribución de permisos de trabajo según régimen de la SS y género. Fuente: Anuario Extranjería, MIR, 2001*

Como puede apreciarse, la mayoría de los permisos se concentran en el Régimen General, pero las mujeres tienen menos de la mitad de representatividad que los hombres. Otro dato que llama la atención es el permiso en el régimen de autónomo, ocupado de forma mayoritaria por hombres. El autoempleo, dedicado al comercio es una de las salidas más emergentes, que aunque no compete a este trabajo, no por ello, debe dejarse de prestar atención. Si se efectúa el mismo análisis respecto a los continentes de origen se verán importantes diferencias.



*Figura 8: Distribución de permisos de trabajo según país origen y género. Fuente: Anuario Extranjería, MIR, 2001*

Así puede apreciarse como el colectivo africano, asiático y el europeo está dominado mayoritariamente por hombres, mientras que en el colectivo americano son las mujeres las que cuentan con mayor presencia. Este hecho podría comentarse desde la perspectiva sociológica del proyecto migratorio. Pero a efectos del presente trabajo sólo cabe destacar la relación entre el género, el desempeño de ciertas ocupaciones y la posible

segmentación cultural de las mismas (IOÉ, 1998;1999). En otras palabras, si el servicio doméstico es una ocupación marcadamente femenina y son latinoamericanas las mujeres que están en nuestro país, podría suceder que a medio plazo, el servicio doméstico se “latinice” (IOE, 1996; 1997; 2001 y Bonelli y Ulloa, 2001).

#### 4.1.3. Análisis por edad y continente de origen

Puede destacarse como el tramo de edad mayoritario entre las personas inmigrantes con autorizaciones de trabajo es el de 25 a 34 años, seguido del tramo de 35 a 44 años. Aunque las distribuciones no son exactamente las mismas según los continentes de procedencia, puede apreciarse una distribución semejante en todos los casos.

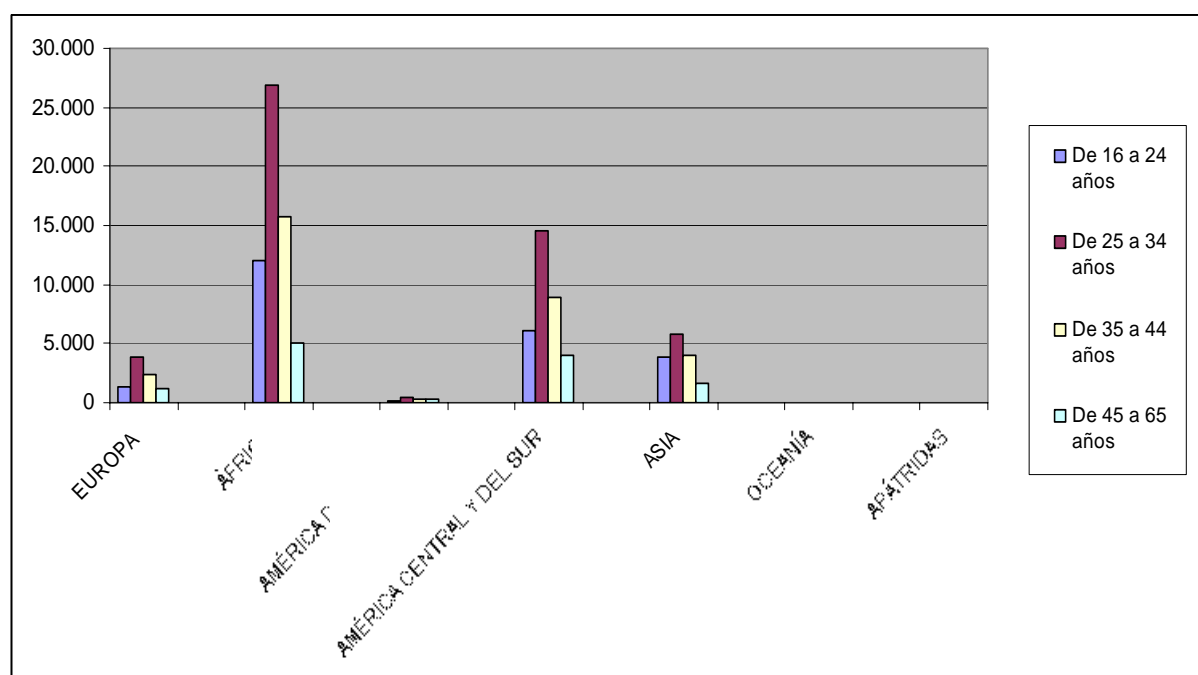


Figura 9: Distribución de permisos de trabajo según país edad y continente.  
Fuente: Anuario Extranjería, MIR, 2001

#### 4.1.4. Análisis por comunidad autónoma de destino

En otro orden de cosas, si se analizan las altas a la Seguridad Social y la modalidad de régimen según la comunidad autónoma de destino, se

dispondrá de otros datos significativos a la hora de conocer la actividad, el sector y modalidad de trabajo de la empresa multicultural.

Madrid es la comunidad con más altas a la SS, pero es Catalunya donde se han dado de alta mayor número de personas en el régimen general. Andalucía y Murcia destacan en sus altas al régimen agrario. Galicia y Andalucía lo hace en el régimen del mar, mientras que es en Madrid donde hay más altas en el régimen de servicio doméstico. Las altas en el régimen de autónomos también destacan en Catalunya.

	REGIMEN GENERAL Y R.E. MINERÍA DEL CARBÓN	RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO	REGIME N ESPECIAL DEL MAR	RÉGIMEN ESPECIAL EMPLEADO S HOGAR	REGIMEN ESPECIAL TRABAJ. AUTÓNOMO S	TOTAL
<b>TOTAL</b>	<b>278.054</b>	<b>55.969</b>	<b>1.775</b>	<b>48.048</b>	<b>70.725</b>	<b>454.571</b>
ANDALUCÍA	19.312	16.494	361	2.530	11.491	50.188
ARAGÓN	6.917	1.263	-	479	966	9.625
ASTURIAS	2.217	99	69	348	605	3.338
BALEARES	14.039	610	49	1.131	7.633	23.462
CANARIAS	29.331	803	340	828	11.104	42.406
CANTABRIA	1.242	45	13	365	374	2.039
CASTILLA-LA MANCHA	4.839	1.657	-	580	772	7.848
CASTILLA Y LEÓN	6.128	887	-	878	1.206	9.099
CATALUÑA	73.454	5.261	134	9.571	11.497	99.917
COMUNIDAD VALENCI	25.290	5.041	116	1.877	9.682	42.006
EXTREMADURA	1.073	4.277	-	133	542	6.025
GALICIA	5.114	457	454	540	1.902	8.467
MADRID	69.913	568	16	26.401	9.144	106.042
MURCIA	5.029	16.142	25	390	1.117	22.703
NAVARRA	4.680	1.011	-	455	618	6.764
RIOJA (LA)	1.891	1.030	-	140	179	3.240
CEUTA Y MELILLA	1.634		38	676	323	2.671

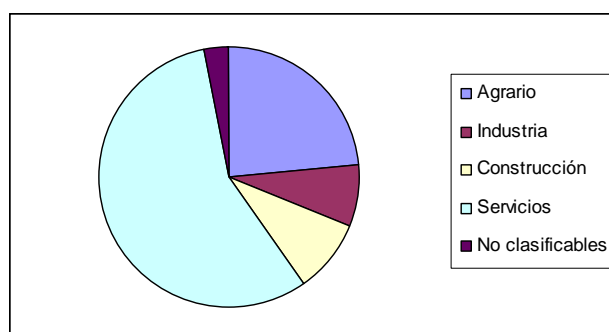
*Tabla 16: Distribución de altas en SS de extranjeros según CCAA.  
Fuente: Anuario Extranjerías, MIR, 2001*

Por países de origen pueden interpretarse otros datos acerca de la situación laboral de la persona extranjera inmigrante. El continente con mayor número de altas en la SS es Europa seguido de África, y América. Europa es el continente con más altas en el régimen general, África es el que tiene más altas en el régimen agrario, Latinoamérica tiene más altas en el régimen de empleo de hogar. El colectivo asiático destaca por las altas en el régimen autónomo. Aunque son las personas de origen europeo las que tienen más altas en este régimen.

	RÉGIMEN GENERAL Y R.E. MINERÍA DEI	RÉGIMEN ESPECIAL L AGRARIO	RÉGIMEN ESPECIAL DEL MAR	RÉGIMEN ESPECIAL EMPLEADO S HOGAR	RÉGIMEN ESPECIAL TRABAJ. AUTÓNOMO C	TOTAL
<b>TOTAL</b>	<b>278.054</b>	<b>55.969</b>	<b>1.775</b>	<b>48.048</b>	<b>70.725</b>	<b>454.571</b>
<b>EUROPA</b>	112.411	6.939	679	4.820	44.878	169.727
Espacio Económico Europeo (1)	92.266	4.832	659	1.317	42.559	141.633
Unión Europea	91.402	4.822	654	1.310	42.264	140.452
Bulgaria	2.999	417	2	474	136	4.028
Polonia	4.045	170	6	1.148	407	5.776
Rumania	5.903	810	3	1.267	284	8.267
Ucrania	1.817	251	-	307	77	2.452
Resto de Europa	7.198	710	9	614	253	10.023
<b>ÁFRICA</b>	76.293	44.077	951	8.197	8.803	138.321
Argelia	4.349	2.208	11	93	343	7.004
Gambia	2.484	636	6	28	52	3.206
Mali	1.745	537	1	3	91	2.377
Marruecos	52.955	35.963	684	6.699	5.508	101.809
Nigeria	2.423	902	6	102	221	3.654
Senegal	2.329	1.026	95	92	1.697	5.239
Resto de África	12.337	3.831	243	1.272	2.588	20.271
<b>AMÉRICA DEL NORTE</b>	3.289	23	8	29	1.061	4.410
Canadá	314	-	1	5	116	436
Estados Unidos	2.975	23	7	24	945	3.974
<b>AMÉRICA CENTRAL Y DEL SUR</b>	61.752	3.665	114	28.226	7.516	101.273
Argentina	4.630	85	13	325	1.964	7.017
Brasil	2.291	68	1	508	538	3.406
Colombia	7.759	237	6	3.285	814	12.101
Cuba	7.169	196	28	496	783	8.672
Chile	2.013	26	3	403	373	2.818
Ecuador	14.631	2.518	6	8.242	332	25.729
Perú	10.573	224	45	6.929	787	18.558
Rep. Dominicana	5.564	145	2	6.130	486	12.327
Venezuela	2.158	46	4	243	491	2.942
Resto de A. Central y del Sur	7.122	166	10	1.908	1.439	10.645
<b>ASIA</b>	22.138	1.161	16	6.504	7.763	37.582
China	10.286	91	0	690	4.647	15.714
Filipinas	3.792	36	5	5.239	94	9.166
India	1.502	128	3	153	1.007	2.793
Pakistán	2.404	581	0	85	305	3.375
Resto de Asia	4.154	325	8	337	1.710	6.534

Tabla 17: Distribución de altas en SS de extranjeros según dependencia laboral. Fuente: Anuario Extranjerías, MIR, 2001

Finalmente se presentará la distribución por sectores de las personas extranjeras ocupadas. Podrá verse como el sector servicios es aplastantemente mayoritario.

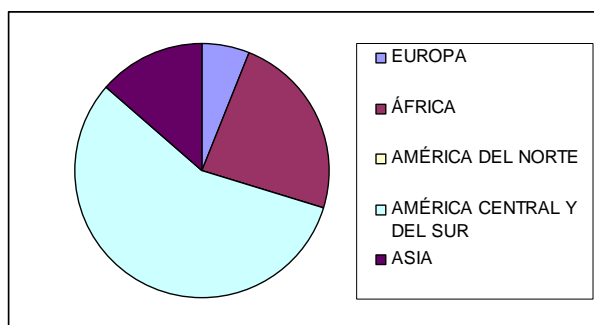


*Figura 10: Distribución de personas con permisos de trabajo concedidos según sector. EPA , MTAS, 2001*

Integrando estos datos y las aportaciones de Reyneri (1999) podrá decirse que, en general, la mayoría de las personas inmigrantes extracomunitarias están ocupadas en sectores y actividades de bajo nivel de cualificación: el servicio doméstico, la recolección agrícola, la construcción, la manufactura y la venta ambulante.

El servicio doméstico es una de las ocupaciones más comunes para los inmigrantes, y concretamente para las mujeres (IOE, 2001). Según Reyneri (1998,a) tres factores determinan esta gran demanda de servicio. En primer lugar, en países como España, el tener una persona de servicio todavía representa un símbolo de estatus para las clases medias. Segundo, este tipo de servicio suple las deficiencias del Estado en materia de atención infantil y de tercera edad. Tercero ante la persistencia de la división de roles en el hogar por parte de las parejas del país, el servicio doméstico se configura como una ayuda a la mujer que se ha integrado en el mercado de trabajo, dado que no suele contar con la corresponsabilidad del hombre para la realización de estas tareas. Respecto al tipo de ocupación, la oferta de mano de obra local en este sector prefiere empleos en economía sumergida y por horas, que le resultan mucho más rentables económica y personalmente, por lo que los empleos de interinaje en los que la persona asistente debe vivir en la misma casa de sus patronos queda para la población inmigrante (IOE, 1996). Para muchas mujeres que

llegan al país solas, la larga jornada de trabajo y la pérdida de privacidad se ve claramente compensada por la posibilidad de tener satisfechos los gastos de alojamiento y manutención (IOE, 1998). Según los datos de la EPA (2001), la mayoría de las personas con permisos de trabajo en este sector proceden de Latinoamérica. Seguidas del colectivo asiático.



*Figura 11: Distribución de personas con permisos concedidos según continente de origen en servicio doméstico. EPA, MTAS, 2001*

Las actividades estacionales en la agricultura también son un mercado ocupacional en el que las personas inmigrantes están reemplazando a la población autóctona (IOE, 1999). La demanda de mano de obra insatisfecha, por parte de los agricultores era un motivo de preocupación que, gracias al trabajo de estas personas, va paliándose aunque de manera precaria (IOE, 1997). Pese a que, de nuevo, se manifiesten desigualdades territoriales, lo cierto es que los agricultores necesitan mano de obra que sólo pueden encontrar en la bolsa de la inmigración.<sup>13</sup> Según los datos de la EPA (2001) estas personas proceden abrumadoramente de África.

---

<sup>13</sup> Lérida, una provincia agrícola por excelencia, tiene una de las tasas de paro más bajas de toda España 6,58%. Las dificultades para localizar mano de obra en un trabajo estacional como éste son obvias, a tal efecto solicitó 3900 permisos de trabajo temporal para inmigrantes en el Contingente del 2002. En otro extremo, una de las provincias andaluzas más emblemáticas en materia agrícola: Huelva tiene una tasa de paro (16.61%) muy superior a la media nacional y pese a esto, también tienen grandes dificultades en la localización de la mano de obra tal y



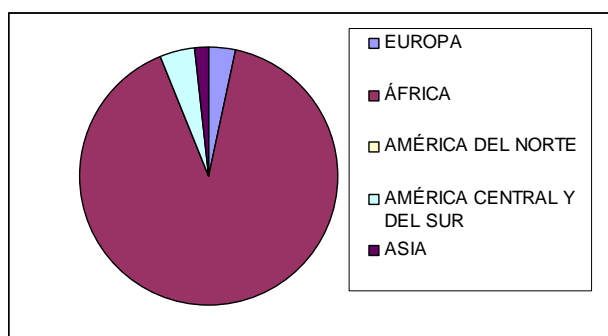


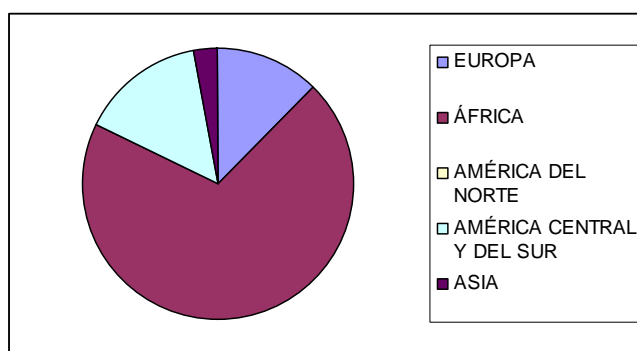
Figura 12: Distribución de personas con permisos concedidos en agricultura según continente de origen. EPA, MTAS, 2001

La construcción es otro de los grandes sectores ocupacionales para la población inmigrante). Este sector caracterizado por la fragmentación empresarial y la subcontratación es un emblema en todos los países del Sur de Europa de Trabajo precario e irregular<sup>14</sup>. Tanto en el trabajo de mantenimiento y reparación domiciliaria o en el desarrollo de las grandes obras públicas y privadas; la secuencia de las sucesivas subcontrataciones que se efectúan habitualmente, suele finalizar en un equipo de trabajo, dirigido por un autónomo que sin ofrecer contrato laboral, ni ningún tipo de garantía laboral selecciona, gestiona y ejecuta sus recursos humanos desde una esquina de la calle, o en la mesa de un bar (IOE,1998). Aunque también podemos encontrar firmas medias e importantes que contraten a inmigrantes para que realicen aquellas tareas más duras o peligrosas y que los autóctonos rechazan hacer. A este motivo, cabe añadir otro aspecto por el que dichas empresas prefieren a este colectivo, la estabilidad del mismo. En efecto, partiendo de la base que estos puestos sólo pueden ser satisfechos en el mercado de trabajo autóctono por jóvenes sin ninguna cualificación y considerando que a las personas inmigrantes lo que les interesa es trabajar y conservar su empleo, han valorado que el nivel de responsabilidad y compromiso respecto a la puntualidad y el absentismo es

---

como demuestra sus peticiones de 2000 permisos de trabajo temporal en el Contingente del 2002. Fuentes EPA 2002 y Observatorio Migraciones 2002. MTAS.

mucho mejor en los inmigrantes que en estos jóvenes que suelen carecer de ciertas actitudes de empleabilidad <sup>15</sup> (Reyneri,1998). Las personas con permisos de trabajo en el sector de la construcción proceden mayoritariamente de África aunque también puede encontrarse la presencia de personas procedentes de Latinoamérica y de Europa (del Este) según los datos de la EPA (2001).



*Figura 13: Distribución de personas con permisos concedidos en construcción según continente de origen. EPA, MTAS, 2001*

Respecto a la industria, las personas inmigrantes suelen trabajar en la industria textil y de la confección (Reyneri,1996). La mayoría de estos trabajos se desarrollan en economía sumergida y en precariedad (muchos en el propio domicilio). Llegar a trabajar en una firma mediana o grande implica un gran éxito y un gran esfuerzo para estas personas, que deben tener una situación regular (las grandes firmas no se arriesgan a tener empleados en situación irregular por temor a las grandes sanciones que se aplican) y porque estos empleos sí resultan atractivos a la población autóctona por lo que existe mayor competitividad en su acceso. De nuevo

---

<sup>14</sup> La altísima siniestralidad laboral del sector es un indicador de su precariedad y la ausencia de seguridad, en todos los términos, del sector.

<sup>15</sup> Esta apreciación no es ningún secreto. Baste recordar la Iniciativa Youth Start y el Programa Equal del Fondo Social Europeo y analizar las finalidades de los Programas de Garantía Social., entre otros.

se encuentra una gran proporción de personas procedentes de África así como de Latinoamérica en este sector (EPA,2001).

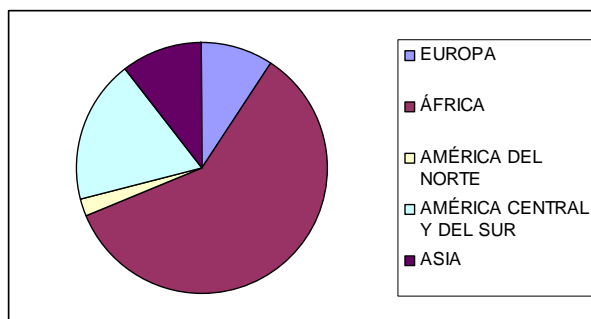


Figura 14: Distribución de personas con permisos concedidos según continente de origen. EPA, MTAS, 2001

Otro gran mercado laboral para las personas inmigrantes es el resto del sector servicios que integra un amplio espectro de empleos de baja cualificación como: camareros, cocineros, repartidores de bombonas de butano, guardias y conserjes, operarios de almacén, operarios empresas de servicios de mantenimiento y limpieza, etc. Los aspectos comunes de estos empleos suelen ser: bajo nivel de requerimientos de cualificación, condiciones físicas y laborales duras, jornadas laborales largas y en horarios poco atractivos y escasas posibilidades de desarrollo profesional (IOE,2000). En estos empleos, aunque las personas sean contratadas regularmente, dichos contratos suelen ser precarios, temporales y con salarios base muy bajos. En este sector el colectivo mayoritario es el latinoamericano, aunque la proporción de personas procedentes de África y de Asia también es importante.

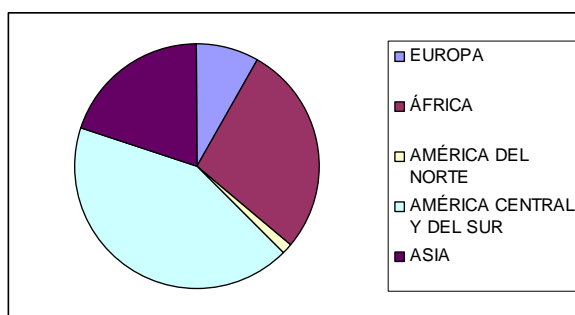


Figura 15: Distribución de personas con permisos concedidos en Servicios según continente de origen. EPA, MTAS, 2001

## 4.2. Perfil ocupacional de la persona extranjera que trabaja en el Estado español

Las personas procedentes de otros países están presentes en los diversos niveles ocupacionales de España, pero no cabe duda de que si se analiza por continentes de origen pueden apreciarse marcadas diferencias. Así, el colectivo procedente de Europa ocupa un amplio espectro en las diversas ocupaciones.

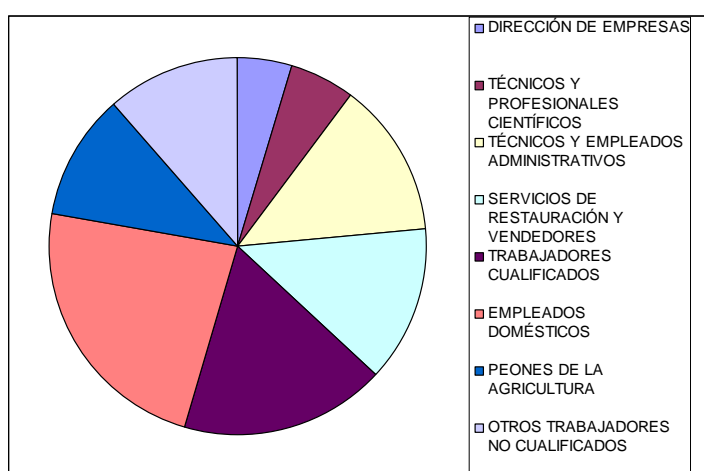
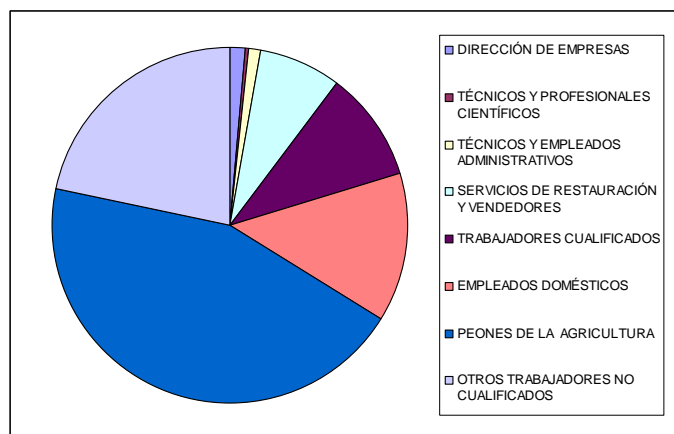


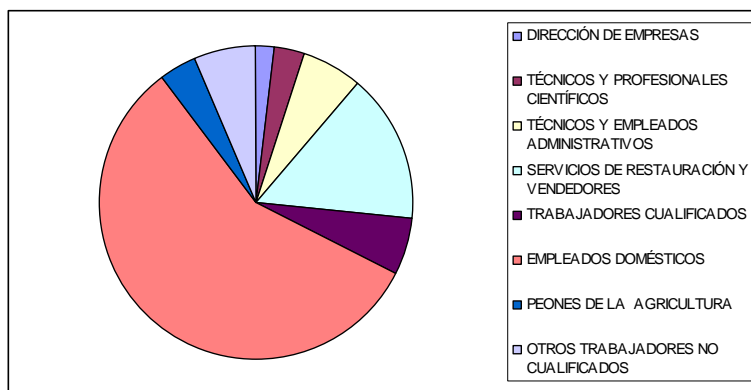
Figura 16: Distribución de personas con permisos concedidos según ocupación y continente de origen. EPA, MTAS, 2001

Por su parte, las personas procedentes de África están ocupando puestos en la agricultura, el empleo doméstico y empleos no cualificados.



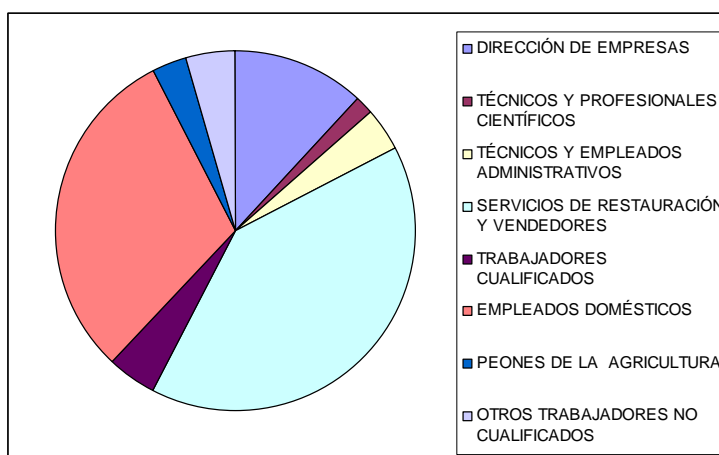
*Figura 17: Distribución de personas con permisos concedidos según ocupación y continente de origen. EPA, MTAS, 2001*

El colectivo latinoamericano está ocupado casi exclusivamente en el trabajo doméstico aunque su presencia en servicios de restauración también es importante.



*Figura 18: Distribución de personas con permisos concedidos según ocupación y continente de origen. EPA, MTAS, 2001*

Y el colectivo asiático se concentra en el servicio doméstico, la restauración y las actividades comerciales



*Figura 19: Distribución de personas con permisos concedidos según ocupación y continente de origen. EPA, MTAS, 2001*

Para concluir se recoge la aseveración de Reyneri (1998) acerca de que las personas inmigrantes no quitan el trabajo a las personas trabajadoras autóctonas, simplemente las sustituyen. Tanto es así que en algunos casos

esta mano de obra asegura la viabilidad de ciertas actividades de la economía y la satisfacción de ciertas necesidades sociales que de otro caso se hallarían en condiciones críticas; por ejemplo, las pequeñas fábricas y constructores y los servicios de atención domiciliaria (Sallas, 2001).

El importante peso de actividades estacionales, el pequeño tamaño de las empresas y la temporalidad de los contratos, asociados con la temporalidad de los permisos de trabajo, indican una acusada movilidad laboral, tanto de empresa, como de sector y actividad. (Carrasco, 1999; IOE, 1999 y Marc, 2000).

Otra conclusión que puede inferirse de estos datos y corrobora las aportaciones de Reyneri (1998,a) y De Prada (2002) es la tendencia a medio o largo plazo a la segmentación étnica del mercado de trabajo. Es decir, se está apreciando que ciertos grupos étnicos se están focalizando hacia unos sectores o actividades específicas. Las causas de este fenómeno hay que buscarlas en los sistemas de reclutamiento personales que se sirven de las "network" o redes de contacto personales con fines laborales para encontrar empleados. Y cierta discriminación positiva hacia un determinado colectivo que sea considerado más dócil y sumiso, más adecuado a las expectativas de los empresarios del sector.<sup>16</sup>

Se pretende concluir este apartado destacando, de nuevo, como la naturaleza y dinámica de la empresa multicultural en España presenta grandes diferencias territoriales, sectoriales y ocupacionales y culturales. La atención a estas diferencias y a estos factores se considera un aspecto clave cuando se trata de analizar los requerimientos y determinar competencias profesionales para la empresa multicultural. En otras palabras, parece una evidencia el carácter transversal que deberán ostentar dichas competencias interculturales.

---

<sup>16</sup> Cabe prestar atención a la mayoría de personas paquistaníes que están repartiendo el butano en las ciudades. También cabe prestar atención a la abundante presencia de filipinos en el servicio doméstico, entre otros ejemplos.

# **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## BIBLIOGRAFÍA

- Adelman, M.B. (1988). Cross-cultural adjustment: A theoretical perspective on social support *International Journal Of Intercultural Relations*, 12: 183-205.
- Adler, P.S. (1975). The transitorial experience: An alternative view of culture shock. *Journal of Humanistic Psychology*. 15: 3-23.
- Aguadero, F. (1997). *La cultura audiovisual*. Madrid: Ciencia 3 distribución, S.A.
- Aguado, T. (1999). Diversidad cultural e igualdad escolar. Un modelo para el diagnóstico y desarrollo de actuaciones educativas en contextos escolares multiculturales. *Serie de investigación, 141, MEC*. Madrid: CIDE.
- Aguado, T. (1991). La educación intercultural: concepto, paradigmas, relaciones. En C. Jiménez Fernández (Coor.). *Lecturas de Pedagogía Diferencial* (pp. 87-104). Madrid: Ed. Dykinson.
- Aguirre, A. (1997). *Cultura e identidad cultural*. Barcelona: Bardenas.
- Aja, E. (1994). *Migrantes , refugiados y cooperación internacional. Una aportación para la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo*. Ginebra: CIPD.
- Albert, R. y Adamopoulos, J. (1980). An attributional approach to culture learning: The culture assimilator. En M. Hammet & R. Brislin (Eds.). *Research in culture learning: Language and conceptual studies* (pp. 157-185). Honolulu: University Press of Hawaii.
- Albert, R. (1983). The intercultural sensitizer or culture assimilator. En D. Landis & R. Brislin (Eds.). *Handbook of intercultural training* (pp.186-217). Elmsford, NY: Pergamon.



- Albrecht, L y Adelman, M. (1984). Social support and life stress: New directions for communication research. *Human Communication Research* 11:3-32.
- Alex, L. (1991). Descripción y registro de las cualificaciones. El concepto de cualificación. *Formación Profesional*, 2:23-27.
- Allard, R. y Landry, R. (1992). Ethno linguistic vitality beliefs and language maintenance and loss. En W. Fase, K. Jaspaert & S. Kroon (Eds.) *Maintenance and loss of minority languages* (pp. 171-195). Amsterdam: John Benjamins.
- Allport, G.W. (1955). *Becoming: Basic Consideration for a Psychology of Personality*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Altman, I. y Taylor, D. (1973). *Social Penetration: The Development of Interpersonal Relationships*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Amir, Y. (1976). The role of intergroup contact in change of prejudice and ethnic relations. En P. Katz (Ed.). *Towards the elimination of racism* (pp. 245-308). New York: Pergamon.
- Ammor, F. (2001). Circulation des compétences et nouvelle hiérarchisation de l'espace globalisé. En Association Marocaine D'études Et Recherches Sur Les Migrations (Ed.). *La Migration Sud-Nord: La Problématique de l'Exode des Compétences* (pp. 153-164). Rabat: Fondation Hassan II. Pour les Marocains Résidant à l'Etranger.
- Andersen, P.A. (1988). Explaining Intercultural Differences in Nonverbal Communication. En E. Porter, Larry A. Samovar and Richard (Eds.). *Intercultural Communication: A Reader* (pp.75-97). Belmont, CA: Wadsworth
- Aneas, A. (1992). *Motivació: Conceptes i tècniques*. Barcelona: Universitat Politècnica de Catalunya.

- Angeli, F. (1997). *Unità capitalizzabili e crediti formativi. Metodologie e strumenti di lavoro*. Roma: Isfol.
- Angeli, F. (1994). *Competence trasversali e comportamento organizzativo*. Roma: Isfol.
- Antons, K. (1990). *Práticas de la dinámica de grupos*. Barcelona: Herder.
- Arahuetes, A. (2001). América Latina en los mercados financieros internacionales. En Universidad de Deusto (Ed.). *Innovación Tecnológica (pp.85-122)*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Arahuetes, A. (2001). *Poder desintegrador de la Economía Globalizada*. Ponencia presentada en el Curso sobre Integración Social y Laboral de los inmigrantes en la España del S. XXI, Universidad Complutense de Madrid - Cursos del Escorial.
- Arahuetes, A. (2000). *América Latina en los mercados financieros internacionales en los 90*. Ponencia presentada en el Congreso Internacional Innovación Tecnológica. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Arango, J. (2002). *Migraciones: dinámicas y retos*. Ponencia presentada en el Curso sobre Inmigración: Factores de integración desde la perspectiva del territorio. Universidad Complutense de Madrid - Cursos del Escorial.
- Arango, J. (2002). *El Mediterráneo, entre la mundialización y la diversidad ideosincrática*. Ponencia presentada en el Simposi Internacional Europa - Mediterrània. Polítiques d'Immigració, Barcelona, Institut Català de la Mediterrània. Universitat Pompeu Fabra.
- Arango, J. (2001). *Los inmigrantes en Europa: factores de integración y factores de exclusión*. Ponencia presentada en el Curso sobre Integración Social y Laboral de los inmigrantes en la España del S. XXI, Universidad Complutense de Madrid - Cursos del Escorial.

- Argyle, M.; Furnham, A. y Graham, J. (1981). *Social situations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Argyle, M. y Hendersen, M. (1985). The rules of relationships. En S. Duck y D. Perlman (Eds.) *Understanding personal relationships: An interdisciplinary approach* (pp. 155-187). Beberly Hills CA: Sage.
- Argyle, M.; Henderson, M.; Bond, M.; Iizuka, Y. y Contarelo, A. (1986). Cross-cultural variations in relationship rules. *International Journal of Psychology* 21:287-315.
- Arredondo-Dowd, P.M. (1981). Personal loss and grief as a result of immigration. *Personnel and Guidance Journal*, 2: 376-378.
- Babiker, I.E.; Cox, J.L. y Miller, P.M. (1980). The measurement of cultural distance and its relationship to medical consultations, symptomatology, and examination of performance of overseas students at Edinburgh University. *Social Psychiatry*, 15: 109-116.
- Bailey, E.K. (1994). Gender Relations in the Workplace: Using Approaches from the field of Cross-Cultural Training. En Richard W. Brislin & Tomoko Yoshida (Eds.). *Improving Intercultural Interactions. Modules for Cross-Cultural Training Programs* (pp.221-243). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Baldassini, J.G. y Flaherty, V.F. (1982). Acculturation process of Colombian immigrants into the American culture in Bergen County, New Jersey. *International Journal Of Intercultural Relations*, 6: 127-135.
- Ballester, L. y Figuera, P. (2000). Exclusión e Inserción social. En P. Amorós y P Ayarbe (Eds.) *Intervención educativa en la inadaptación social*. Madrid: Síntesis.
- Banco de España (2002). *Indicadores económicos*. Madrid
- Banks, J.A. (1997). *Educating citizens in a multicultural society*. New York: Teachers Columbia University.

- Banks, J.A. y Banks, C. (1989). *Multicultural Education. Issues and Perspectives*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Bárcena, F (1997). *El oficio de la ciudadanía*. Barcelona: Paidós.
- Bárcena, F., Gil, F. y Jover, G. (1994). Los valores de la dimensión europea en la educación. La política educativa de la Comunidad y el reto de la construcción de una ciudadanía europea. *Revista Complutense de Educación* 5 (1): 9-43.
- Barlow, D.E. y Barlow, M.H. (1993). Cultural diversity training in criminal justice: A progressive or conservative reform. *Social Justice*, 20: 69-84.
- Barna, L.M. (1983). The stress factor in intercultural relations. En Dan Landis & Richard W. Brislin (Eds.). *Handbook for Intercultural Training: Issues in Training Methodology vol. 11*(pp. 19-49). New York: Pergamon.
- Bartolomé, M (1990b). Evaluación y optimización de los diseños de intervención. *Revista de Investigación Educativa*, 8 (16): 39-59.
- Bartolomé, M. (1992). Diseños y metodología de investigación desde la perspectiva de la educación intercultural. *Educación Intercultural en la Perspectiva de la Europa Unida*). X Congreso Nacional de Pedagogía Tomo II. Salamanca, Imprenta provincial. 647-674
- Bartolomé, M. (1997). Panorámica general de la investigación sobre educación intercultural en Europa. *Revista de Investigación Educativa* 15(1): 7-28.
- Bartolomé, M. (2000). *Hacia donde va la investigación educativa*. Lección Inaugural Curso 2000-2001. Facultad de Pedagogía. Barcelona: DULAC Edicions.
- Bartolomé, M. (2000b). Del la educación multicultural a la construcción de la ciudadanía. *La atención a la diversidad. La escuela intercultural*

(pp. 109-145). Ministerio de Educación y Cultura. Madrid, Consejo Escolar de Estado.

Bartolomé, M. (2001). La construcción de una ciudadanía crítica. ¿Tarea educativa?. En Feito, L. y Pinilla, R. (Coord.). *Atreverse a pensar en la política* (pp. 45-56). Madrid, Universidad Pontificia de Comillas

Bartolomé, M (2002). El reto de las migraciones en sociedades multiculturales desde la perspectiva de la educación. En C. Morano (Ed.). *Fe y Cultura: encuentros, desencuentros y retos actuales*. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.

Bartolomé, M. Cabrera, F. (2000). Nuevas tendencias en la evaluación de programas de educación multicultural. *Revista de Investigación Educativa* 18(2): 463-479.

Bartolomé, M., Cabrera F., Espín, J.V., Del Rincón, D., Marín, M.A., Rodríguez, M., Sandín, M.P. y Del Campo, J. (1997). *Diagnóstico a la escuela multicultural*. Barcelona: Cedec

Bartolomé, M., Cabrera, F., Espín, J. V., Del Campo, J., Marín, M.A., Rodríguez, M., Sandín, M.P. y Sabariego, M. (2000). *La construcción de la identidad en contextos multiculturales*. Madrid: CIDE.

Bartolomé, M.; Cabrera F., Espín, J.V., Marín, M.A., Del Rincón, D. y Rodríguez M. (1993). Modelos de investigación en la intervención educativa diferencial. Ponencia presentada al VI Seminario de Modelos de Investigación Educativa. Madrid, 23 a 25 septiembre. *Revista de Investigación Educativa* 23: 15-92.

Bartolomé, M., Cabrera F. Espín, J.V. Marín, M.A. y Rodríguez, M. (1999). Diversidad y Multiculturalidad. *Revista de Investigación educativa*, 17 (2): 277-319.

Bartolomé, M., Cabrera, F., Espín, J.V., Marín, M.A. y Rodríguez, M. (2001). Identidad en Contextos multiculturales. En V.M. Candau (Coor.). *Multiculturalismo i educação: questões e perspectivas*. Brasil.

- Bartolomé, M., Sandín, M.P., y Del Campo, J. (2002). La investigación cualitativa en educación intercultural: de la comprensión a la transformación educativa. En V.M. Cadau (Coord.). *Sociedade Educaçao e Cultura(s). Questoes e propostas* (pp. 203-239). Petrópolis: R.J Editora Vozes Ltda.
- Bauböck, Rainer (2002). *How migration transforms citizenship-International, multinational and transnational perspectives*. Ponència presentada en el Simposi Internacional Europa - Mediterrània. Polítiques d'Immigració, Barcelona, Institut Català de la Mediterrània. Universitat Pompeu Fabra.
- BBV, Ed. (2000). *Directorio de empresas DIRCE*. Madrid.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Bennett, J.M. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International Journal Of Intercultural Relations*, 10: 179-195.
- Bennett, J.M. (1986). Modes of cross-cultural training: Conceptualising cross-cultural training as education. *International Journal Of Intercultural Relations*, 10: 117-134.
- Bennett, J.M. (1993). Cultural marginality: identity issues in intercultural training. En R.M. Paige (Ed.). *Education for the intercultural experience* (pp. 253-297). Yarmount, Maine: Intercultural Press.
- Bennett, J.M. (1993). Towards ethno relativism: A developmental model of intercultural sensitivity. En M. Paige (Ed.). *Education for the intercultural experience* (pp. 382-393). Yarmount, ME: Intercultural Press.
- Benney, M., y Hughes, E.C. (1970). Of Sociology and the interview. En N.K. Denzin (Comp.). *Sociological Methods: A Sourcebook* (pp. 75-98). Chicago: Aldine.

- Berger, C.R. (1979). Beyond initial interaction: Uncertainty, understanding, and the development of interpersonal relationships. En St. Clair, Howard Giles & Robert N (Eds.). *Language and Social Psychology* (pp. 122-144). Baltimore: University Park Press.
- Berger, C.R. (1987). Communicating Under Uncertainty. En Michael E. Roloff and Gerald R. Miller (Eds.). *Interpersonal Processes: New Directions in Communication Research* (pp. 39-62). Newbury Park, CA: Sage.
- Berger, C.R. y Bradac, J.J. (1982). *Language and Social Knowledge: Uncertainty in Interpersonal Relations*. London: Edward Arnold.
- Berger, C.R. y Calabrese, R.J. (1975). Some explorations in Initial Interaction and Beyond: Toward a Developmental Theory of Interpersonal Communication. *Human Communication Research*, 17: 99-112.
- Berger, P.L. y Luckmann, T. (1967). *The social construction of reality*. Garden City, NY: Doubleday.
- Bernal, M.E. y Knight, G.P. (1993). *Ethnic identity :Formation and transmission among hispanics and other minorities*. Albany: State University of New York Press.
- Bernard, H.R. y Killworth, P. (1997). The search of social physics. *Connections* 20(2): 16-34.
- Berry, Jw. (1994). Acculturation and psychological adaptation. En F.J.R. Van De Vijver A.M. Bouvy, P. Boski, & P. Schmitz (Eds). *Journeys into cross-cultural psychology* (pp.129-141). Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Berry, Jw., Trimble, J. y Olmedo, E. (1986). Assessment of acculturation. En Walter J. Lonner & John W. Berry (Eds.). *Field Methods in Cross-cultural Research* (pp. 291-324). Newbury Park, CA: Sage.

- Besolan, (2000). Proyecto piloto de competencias de acción profesional en Alecop., Hoja informativa, 1 y 2. Mondragón: Universitatea
- Bhawuk, R. y Brislin, R (1992). The measurement of intercultural sensitivity using the individualism and collectivism concepts. *International Journal of Intercultural Relations* 16: 413-436.
- Bing, J. (2000). Saudi Arabia Critical Incident. En Selma Myers Jonamay Lambert, and George Simons (Eds.). *Global Competence* (pp. 213-220). Amherst, MA: HRD Press.
- Bird, A., Heinbuch, S., Dunbar, R. y McNulty, M. (1993). A conceptual model of the effects of area studies training programs and a preliminary investigation of the model's hypothesized relationships. *International Journal Of Intercultural Relations*, 17: 415-436.
- Black, J.S. y Gregersen, H. (1991). Antecedents to cross-cultural adjustment for expatriates in Pacific Rim assignments. *Human Relations* 44: 497-515.
- Black, J.S. y Mendenhall, M. (1990). Cross-Cultural training effectiveness: A review and a theoretical framework. *Academy of Management Review*, 15: 113-136.
- Blake, B.F., Heslen, R., y Curtis, S.C. (1996). Measuring Impacts of Cross-Cultural Training. En D. Landis y R. Bhagat (Eds.). *Handbook of intercultural training* (pp. 165-181). Thousand Oaks: Sage.
- Blake, R. y Mouton, J. (1986). *El aspecto humano de la productividad*. Bilbao: Deusto.
- Bloom, B. (1973). *Taxonomía de los objetivos de la educación*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Bloom, A (1989). *El cierre de la mete moderna*. Barcelona: Plaza y Janés.



- Bobo, L. (1983). Whites' opposition to bussing: symbolic racism or realistic intergroup conflict. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45: 1196-1210.
- Boldt, E. (1978). Structural tightness and cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17
- Bond, M.H. (1988). Finding universal dimensions of individual variation in multi-cultural studies of values: The Rokeach and Chinese value surveys. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55: 1009-1015.
- Bond, M.H. (1993). Emotions and Their Expressions in Chinese Culture. *Journal of Nonverbal Behavior*, 17: 245-262.
- Bonelli, E. y Ulloa, M. (2001). *Tráfico e inmigración de mujeres en España*. Madrid: IMSERSO.
- Borja, J. y Castells, M. (1997). *Local and Global: Management of Cities in the Information Age*. Londres: Earthscan.
- Bourhis, R.Y., Piontkowski, U., Florack, A., Hölker, P., Lintemeier, K., Schulze-Eckel, M., y Suhl, U. (1993). *Immigrant-Host Community Relations: An Interactive Perspective*. Westfälische Wilhelms: Universität Münster.
- Bradburn, N. (1969). *The Structure of Psychological Wellbeing*. Chicago: Aldine.
- Brandt, M. (2000). Working in Unfamiliar Surroundings. *Global Competence* (pp. 35-40). En Selma Myers, Jonamay Lambert and George Simons (Eds.). Amherst, MA: HRD Press.
- Braudel, F. (1967). *Civilisation matérielle et capitalisme. XV-XVII siècle*. París: Armand Colin.

- Brewer, M. B. (1979). The role of ethnocentrism in intergroup conflict. En William G. Austin & Stephen Worchel (Eds). *The Social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 71-84). Monterrey, CA: Brooks/Cole.
- Brislin, R. (1981). *Cross-cultural Encounters*. Elmsford, NY: Pergamon.
- Brislin, R. (1993). *Understanding culture's influence on behavior*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Brislin, R. (1994). Individualism and Collectivism as the Source of Many Specific Cultural Differences. En R.W. Brislin y T. Yoshida (Eds.). *Improving Intercultural Interactions* (pp. 71-90). Thousand Oaks: Sage.
- Brislin, R. (1994). Working Cooperatively With People From Different Cultures. En R.W. Brislin y T. Yoshida (Eds.). *Improving Intercultural Interactions* (pp.17-33). Thousand Oaks: Sage.
- Brislin, R., Cushner, K., Cherrie, C. y Young, M. (1986). *Intercultural interactions: A practical guide*. Newbury Park, CA: Sage.
- Brislin, R. et al.. (1983). Conceptualisations of intercultural behavior and training En D. Landis & R. Brislin (Eds.). *Handbook of Intercultural training: Vol. I. Issues in theory and design* (pp.1-34). Elmsford, NY: Pergamon.
- Brislin, R. y Pedersen, P. (1976). *Cross-cultural orientation programs*. New York: Halsted.
- Brislin, R. y Yoshida, T. (1994). *Improving Intercultural Interactions*. Thousand Oaks: Sage .
- Brislin, R. y Yoshida, T. (1994). *Intercultural communication training*. Thousand Oaks: Sage.

- Brislin, R. y Yoshida, T. (1994). The Content of Cross-Cultural Training: An Introduction. En R.W. Brislin y T. Yoshida (Eds.). *Improving Intercultural Interactions* (pp. 1-14). Thousand Oaks. Sage.
- Brody, E.B. (1969). Migration and adaptation: The nature of the problem. En E.B. Brody (Ed.). *Behavior in new environments: Adaptation of Migrant Populations* (pp. 13-21). Beverly Hills, CA: Sage.
- Brown, R.J. (1984). The role of similarity in intergroup relations. En H. Tajfel (Ed.). *The social dimension: European developments in social Psychology* (vol. 2. pp. 603-623). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bueno, E. (1996). *Organización de Empresas. Estructura, procesos y modelos*. Madrid: Pirámide, S.A.
- Bunk, G.P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1: 8-14.
- Burgoon, J.K. (1983). Nonverbal violations of expectations: Explication and initial test. *Human Communication Research*, 4: 129-142.
- Cabrera, F. (1996). L'Avaluació de la formació. *Revista de Qualitat*, 21: 3-10.
- Cabrera, F. (1999). *Evaluación de políticas y programas sociales: de la eficacia a la participación. Política y Participación*. Ponencia presentada en las I Jornadas Asscan: Ciudadanía. Las Palmas de Gran Canaria.
- Cabrera, F. (2000). *Evaluación de la formación*. Madrid: Síntesis.
- Cabrera, F. (2002). Hacia una nueva concepción de la ciudadanía en una sociedad multicultural. *Identidad y Ciudadanía: Un reto a la educación intercultural*. Margarita Bartolomé (Coord.). Madrid: Narcea.

- Cabrera, F., Del Campo, J., Espín, J.V., Marín, M.A., Rodríguez, M. y Sandín, M.P. (2000). Evaluación del Proyecto Epikourus de Inserción Sociolaboral de Inmigrantes. *Revista de Investigación Educativa* 18(2): 621-626.
- Cabrera, F., Espín, J.V., Marín, M.A., Rodríguez, M. (1998). Hacia la construcción de un instrumento para el diagnóstico de la identidad étnica y aculturación de los adolescentes. Madrid: CIDE.
- Cabrera, F., Millán, D. y Romans, M. (2001). *Formació a les organitzacions: Un camp obert als professionals de la pedagogia*. Barcelona: Publicacions de la Universitat de Barcelona.
- Calhoun, C. Ed. (1994). *Social Theory and the Politics of Identity*. Oxford: Blackwell.
- Caligiuri, P.M., Jacobs, R.R. y Farr, J.L. (2000). The Attitudinal and Behavioural Openness Scale: scale development and construct validation. *International Journal of Intercultural Relations* 24(1): 27-46.
- Carbonell, F. (2000). Desigualtat social , diversitat cultural i educació. En Fundació "la Caixa" (Ed.). *La immigració estrangera a Espanya. Els reptes educatius*. Barcelona: Fundació "la Caixa".
- Carlson, J., y Widaman, K. (1988). The effect of study abroad during college on attitudes toward other cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 12: 1-17.
- Carrasco, C. (1999). *Mercados de trabajo. Los inmigrantes económicos*. Madrid: Instituto General de Migraciones y Servicios Sociales.
- Carrasco, C. (2002). *España y las migraciones internacionales de cambio de siglo*. Ponencia presentada en el II Congreso Internacional sobre la Inmigración en España. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

- Carrascosa, V. (1997). *La contratación informática. El nuevo horizonte contractual*. Granada: Editorial Comares.
- Castells, M. (1996). *La era de la información - Volumen 1: La sociedad red*. Madrid: Alianza Editorial, S.A
- Castells, M. (2000). *La era de la información*. Madrid: Alianza Editorial.
- Cebrian, J.L. (1998). *La red*. Madrid: Taurus.
- CERD (1998). *Informe sobre España*. Geneve. United Nations.
- Chang, Hui-Ching y Holt, G.R. (1991). More Than Relationship: Chinese Interaction and the principle of Kuan-Hsi. *Communication Quarterly* 39: 268.
- Charles, J.F. (2003). *Diferencias culturales en el trabajo*. Barcelona: documento policopiado.
- Chataway, C.J. y Berry, J.W. (1989). Acculturation experiences, appraisal, coping, and adaptation: A comparison of Hong Kong Chinese, French, and English students in Canada. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 21: 295-301.
- Coelho, G.V. (1958). *Changing Images of America: A Study of Indian Students Perceptions*. New York: Free Press.
- Cohen, E (1987). Expatriate communities. *Current Sociology*, 24: 5-133.
- Colas, D. (1992). *La Glaive et le Fléau. Généalogie du fanatisme et de la société civile*. París: Grasset.
- Comisión Europea, Ed. (1996). *Libro Verde: Cooperar para una Nueva Organización del trabajo*. Bruselas: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

- Comisión Europea, Ed. (1996). *Libro Verde: Vivir y trabajar en la Sociedad de la Información: Prioridad para las personas*. Bruselas: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comisión Europea, Ed. (2000). *La política Social y de Empleo en Europa: Una política para el ciudadano*. Bruselas: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Comunidad Autónoma de Madrid, (2001). *Objetivos y líneas de actuación*. Madrid: Oficina Regional de Recursos para la Inmigración.
- Consejo De Europa (1983). Recommendation No. R (83) 4 of Educations Meeting Within the Council on European Dimension in Education, Bruselas: European Community.
- Cook, S.W. (1962). The systematic analysis of socially significant events: A strategy for social research. *Journal of Social Issues*, 18(2): 66-84.
- Cook, T y Reichardt, C. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en la investigación educativa*. Madrid: Morata.
- Cort, D.A. y King, M. (1979). Some correlates of culture shock among American tourist in Africa. *Journal of intercultural Relations*, 3: 211-225.
- Cortina, A (1996). *Hasta un pueblo de demonios. Ética pública y sociedad*. Madrid: Taurus.
- Corvin, S. y Wiggins, F. (1989). An antiracism training model for white professionals. *Journal of Multicultural Counselling and Development*, 17: 105-114.
- Cresson, E. (1996). *Libro Blanco. Formación a lo largo de toda la vida, hacia la sociedad cognitiva*. Bruselas: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

- Csikszentmihalyi, M (1996). *Fluir (Flow): Una psicología de la felicidad*. Barcelona: Kairós
- Currie, M. y Hogg, M.A. (1994). Subjective ethno linguistic vitality and social adaptation among Vietnamese refugees in Australia. *International Journal of the Sociology of Language*, 108: 97-115.
- Cushman, D. y Whiting, G. (1972). An approach to communications theory: Towards a consensus on rules. *Journal of Communication*, 22: 217-233.
- Cushner, K. (1989). Assessing the impact of a culture-general assimilator. *International Journal of Intercultural Relations*, 13: 125-146.
- Dalton, M. (1964). Preconceptions and methods in Men Who Manage. En P.E. Hammond (Comp.). *Sociologists at Work* (pp. 50-95). New York: Basic Books.
- De Prada, M.A. (2002). *Paradojas de la inmigración en España*. Ponencia presentada en el Curso sobre Perspectivas de la Inmigración en España. Una aproximación desde el Territorio, Universidad Complutense de Madrid- Universidad de verano del Escorial
- De Prada, M.A. y Aktis, W. (2002). *Inserciones laborales de los inmigrantes en los mercados de trabajo español*. Ponencia presentada en el Integración socio laboral de los inmigrantes en la España del S. XXI, Universidad Complutense de Madrid- Universidad de verano del Escorial.
- Del Campo, J. (1999). Multiculturalidad y conflicto: percepción y actuación. *Construir la escuela intercultural* (pp. 47-53) . M.A. Essombra (Coord.). Barcelona: Graó.
- Del Campo, J. (2002). La Gestión positiva del conflicto: un camino para la convivencia intercultural. En M. Bartolomé (Coor.). *Identidad y Ciudadanía: Un reto a la educación intercultural* (pp. 163-181). Madrid: Ed. Narcea.

Díaz-Aguado, M.J. (1995). *Escuela y Tolerancia*. Madrid: Pirámide.

Diversophy (web). <http://www.diversophy.com>.

Donoso, T. (2000) La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L Sobrado (Ed.) *Orientación profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral*. Barcelona: Estel (pp 69-105)

Donoso, T.(2001) Diagnóstico en orientación profesional: Controversias para el avance. *Revista de Investigación Educativa*, vol. 19, nº 2 (pp.453-458)

Donoso, T.;Figuera, P. Y Rodríguez, M.L. (1994) Un instrumento para evaluar la conducta exploratoria en el desarrollo de la carrera profesional *Revista de Investigación educativa*, nº23, 1r. Semestre (pp.490-497)

Downs, J. (1969).Fables, fancies and failures in cross-cultural training (Special issue). *Trends*, 7.

Echeverría, B (1993). *Formación Profesional. Guía para el seguimiento de su evolución*. Barcelona: PPU.

Echeverría, B. (Ed.). (Coord.) (1996). *Orientación profesional*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

Echeverría, B (1998). Formación de profesionales para el siglo XXI. *La formación profesional*, 1: 32-35.

Echeverría, B (1999). Profesión, formación y orientación. En L. Sobrado (Ed.). *Orientación e intervención sociolaboral ( II: 9-40)*. Barcelona: Estel.

Echeverría, B (2000). *Macro tendencias de la Formación Profesional de la Unión Europea*. Ponencia presentada en las II Jornadas inter departamentales de Psicopedagogía: El Psicopedagogo en la



organización y gestión de programas de formación, Granada: Universidad de Granada: MIDE-DOE y PEE. 22-25 de Febrero.

Echeverría, B. (2002). *Gestión de la Competencia de Acción Profesional*. Barcelona: Universidad de Barcelona

Echeverría, B. Isus y S. Sarasola L (2001). *Cualificaciones-competencias: la contribución de los proyectos Leonardo da Vinci y Adapt*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Engel, P y Riedmann, W. (1992). *Casos sobre motivación y dirección de personal*. Bilbao: Deusto.

Espín, J.V. (2000). Mesa redonda sobre Metodologías de Investigación en los Programas de Doctorado. Barcelona, Jornadas sobre Metodología de Recerca de la Divisió de Ciències de la Educació.

Espín, J.V. (2002). Educación, ciudadanía y género. En M. Bartolomé (Coord.). *Identidad y Ciudadanía: Un reto a la educación intercultural*. Madrid: Narcea.

Espín, J.V., Marín, M.A., Rodríguez, M. y Cabrera, F. (1998). Elaboración de un cuestionario para mediar la identidad étnica y la aculturación en la adolescencia. *Revista de Educación*, 315: 227-249.

Estefanía, J. (1996). *La nueva economía. La globalización*. Madrid: Debate.

Fernández Miranda, E. (2002). *Políticas de Inmigración en el Estado Español*. Ponencia presentada en el Simposio Internacional sobre políticas de Inmigración 3/1 al 1/2/2002, Barcelona, Institut d'estudis de la Mediterrània.

Fiedler, F., Mitchell, T. y Triandis, H. (1971). The culture assimilator: An approach to cross-cultural training. *Journal of Applied Psychology*, 55: 95-102.

- Figuera, P. (1995) Panorámica de la investigación sobre los procesos de inserción socio- profesional ( monográfico).Revista de Investigación Educativa, 25, 1 (pp. 125-148)
- Fiske, D. y Maddi, S. (Eds) (1961). *Functions of Varied Experience*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- Florack, A. y Piontkowski, U. (2000). Acculturation attitudes of the Dutch and the Germans towards the European Union: The importance of National and European identification. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 21(1): 1-13.
- Folk, et al (2002). *Prácticas y políticas de recursos humanos en la empresa multicultural*. Barcelona: Les Heures - Universidad de Barcelona.
- Fontela, E. (2000). *Economía del conocimiento: innovación, competitividad y capital humano*. Encuentro europeo sobre la sociedad del conocimiento, Barcelona: Fundació CiREM
- Forgas, J.P. y Bond, M.H. (1985). "Cultural Influences on the Perception of Interaction Episodes." *Personality and Social Psychology*, 11: 75-88.
- Frank, L (1975). Cultural organization. En Y.J. Brent y Kim (Eds.). *General Systems Theory and Human Communication* (pp.35-55). Rochelle Park, NY: Hayden Books.
- Freimanis, C. (1994). Training bilinguals to interpret in the community. En R. Brislin & T. Yoshida (Eds.). *Improving intercultural interactions: Modules for cross-cultural training programs* (pp. 313-341). Thousand Oaks, CA: Sage.
- French, J.R.P.; Rodger, W. y Cobb, S. (1974). Adjustment as person environment fit. En George V. Coelho, David A. Hamburg & John E. Adams (Eds.). *Coping and Adaptation* (pp. 316-333). New York: Basic.

- French, W.L. y Bell, C.H. (1979). *Organizational development*. New Jersey: Prentice Hall.
- Friedmann, T. (1999). *The Lexus and The Olive Tree*. New York: Times Books.
- Friend, R. (2000). Forced Choices. En Selma Myers, Jonamay Lambert, and George Simons (Eds.). *Global Competence*. Amherst, MA: HRD Press.
- Furnham, A. (1984). Tourism and culture shock. *Annals of Tourism Research*, 11 (1): 41-57.
- Furnham, A. y Bochner, S. (1986). *Culture Shock: Psychological Reactions to Unfamiliar Environments*. London: Mathuen.
- Galerón De Miguel, A. (2001). *Marco global del fenómeno de la inmigración*. Ponencia presentada en el Curso sobre Integración social y laboral de los inmigrantes en la España del s. XXI, El Escorial, Instituto General de Migraciones y Servicios Sociales.
- Gannon, M.J. y Poon, J.M.L. (1997). Effects of alternative instructional approaches on cross-cultural training outcomes. *International Journal of Intercultural Relations*, 21: 429-446.
- García Ferrando, M.. (2000). La encuesta. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Eds.). *El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de investigación (3ª ed. pp. 255-301)*. Madrid: Alianza Editorial.
- Garza-Guerrero, A. (1974). Culture shock: Its mourning and the vicissitudes of identity. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 22: 408-429.
- Generalitat de Catalunya (1993). *Plan interdepartamental de Inmigració*. Barcelona.
- Generalitat de Catalunya (2000). *Plan comarcal de Inmigració*. Barcelona.

- Generalitat de Catalunya (2001). *Estudi sobre els beneficis econòmics de la immigració a Catalunya*. Departament de Benestar Social. Direcció General de Serveis Comunitaris. Barcelona.
- Gersen, K.; Morse, S. y Gersen, M. (1980). Behavior exchange in cross-cultural perspective. En H. Triandis y R. Brislin (Eds.). *Handbook of cross-cultural psychology* (pp. 201-267). Boston MA: Allyn y Bacon.
- Giddens, A. y Hutton W. (Eds) (2000). *On the Edge*. Londres: Jonathan Cape.
- Giffin, K. (1970). Social alienation by communication denial. *Quarterly Journal of Speech*, 56 (4): 347-357.
- Gil, J. (1994). *Análisis de datos cualitativos: Aplicaciones a la investigación educativa*. Barcelona: PPU.
- Giles, Hw.; Bourhis, R. y Taylor, D (1977). Towards a theory of language in ethnic group relations. En Howard Giles (Ed.). *Language, Ethnicity and Intergroup Relations* (pp. 85-99). London: Academic.
- Gimeno Sacristán, (2002). *El significado y la función de la Educación en la Sociedad y cultura globalizadas*. Programa Doctorado Departamento de Organización y Didáctica Escolar. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Glaser, B.G. y Straus, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine.
- Gmelch, G. (1997). Crossing cultures: Student travel and personal development. *International Journal Of Intercultural Relations*, 21: 475-490.
- Goffman, E. (1967). *Interaction Ritual: Essays on Face-to-Face Behavior*. Garden City, NY: Anchor Books.

- Goldman, A. (1992). Intercultural training of Japanese for U.S.-Japanese interorganisational communication. *International Journal Of Intercultural Relations*, 16: 175-216.
- Gonzgi, A. y Athanasou, J. (1996). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: Limusa.
- Goodman, N.R. (1994). Cross-Cultural Training for the Global Executive. En R.W. Brislin y Yoshida, T. (Eds.). *Improving Intercultural Interactions* (pp. 34-54). Thousand Oaks: Sage.
- Gouldner, A. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological*, 25: 161-179.
- Graham, S. (2000). *Bridging urban Digital Divides? Urban Polarization and Information and Communications Technologies (ICT): Currents Trends and Policy Prospects*. New York: United Nations Centre for Humans Settlements (UNHHS).
- Guba, E (1989). Criterios de credibilidad en la investigación naturalista. En Gimeno Sacristán y Pérez Gomes (Eds.). *Enseñanza, su teoría y su práctica* (pp. 148-165). Madrid: Akal.
- Gudykunst, W.B. (1993). Toward a theory of effective interpersonal and intergroup communication: An anxiety/uncertainty management prespective. En R.L. Wiseman & J. Koester (Eds.). *Intercultural communication competence*. Newbury Park, CA: Sage.
- Gudykunst, W.B. (1994). *Bridging differences: Effective intergroup communication (2ª ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gudykunst, W.B. (1995). Anxiety/uncertainty management (AUM) theory: Current status. En R. Wiseman (Ed). *Intercultural communication theory* (pp.8-58). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Gudykunst, W.B. (1998). Applying anxiety/uncertainty management (AUM) theory to intercultural adaptation training. *International Journal Of Intercultural Relations*, 22: 227-250.
- Gudykunst, W.; Guzley, R. y Hammer, M. (1996). Designing Intercultural Training. En D. Landis y R. Bhagat (Eds.). *Handbook of Intercultural Training*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gudykunst, W.; Hammer, M. y Wiseman, R. (1977). An analysis of an integrated approach to cross-cultural training. *International Journal Of Intercultural Relations*, 1 (2): 99-110.
- Gudykunst, W. y Kim, Y. (1984). *Communication Strangers: An approach to Intercultural Communication*. New York: Ramdon House.
- Gudykunst, W. y Kim, Y (1984 a). *Communicating with strangers*. New York: Random House.
- Gudykunst, W.B. y Nishida, T. (1999). Anxiety, uncertainty, and perceived effectiveness of communication across relationships and cultures. *International Journal Of Intercultural Relations*, 15: 155-174.
- Gudykunst, W.B. y Shapiro, R. (1996). Communication in everyday interpersonal and intergroup encounters. *International Journal Of Intercultural Relations*, 20: 19-45.
- Gudykunst, W. y Ting-Toomey, S. (1988). *Culture and Intercultural Communication*. London: Sage.
- Gudykunst, W., Yang, S. y Nishida, T. (1985). A cross-cultural test of uncertainty reduction theory: Comparisons of acquaintances, friends, and dating relationships in Japan, Korea and the Unites States. *Human Communication Research*, 3: 407-455.
- Hall, E.T. (1966). *The Hidden Dimensions*. Garden City, NY: Doubleday.
- Hall, E.T. (1976). *Beyond culture*. New York: Doubleday.

- Hall, E.T. (1983). *The dance of life*. New York: Doubleday.
- Halper, J. (2002). *"Fit", Empowerment, cultural space and the management to diversity: an anthropological perspective*. Ponencia presentada en Simposi Internacional Europa - Mediterrània. Polítiques d'Immigració, Barcelona: Institut Català de la Mediterrània. Universitat Pompeu Fabra.
- Hammer, M.R. (1998). A measure of intercultural sensitivity. The Intercultural Development Inventory. En S. Fowler & M Fowler (Eds.). *The intercultural sourcebook: Vol. 2* (pp. 382-393). Yarmount, ME: Intercultural Press.
- Hammer, M.R.; Gudykunst, W. y Wiseman, R (1978). Dimensions of intercultural effectiveness: An exploratory study. *International Journal Of Intercultural Relations*, 2: 382-393.
- Hammer, M.R. y Martin, J.N. (1992). The effects of cross-cultural training of American managers in a Japanese-American joint venture. *Journal of Applied Communication Research*, 20: 161-182.
- Hampden-Turner, C. y Trompenaars, F. (2000). *Building Cross-Cultural Competence*. London: Yale University Pres.
- Harris, M. (1968). *The rise of cultural theory*. New York: Crowell.
- Harris, P.R. y Moran, R.T. (1991). *Managing Cultural Differences*. Houston: Gulf.
- Harrison, J.K. (1992). Individual and combined effects of behavior modelling and the culture assimilator in cross-cultural management training. *Journal of Applied Psychology*, 77: 952-962.
- Harrison, R. y Hopkins, R (1967). The design of cross-cultural training. *Journal of Applied Behavioural Science*, 3: 431-460.

- Harwood, J.; Giles, H. y Bourhis, R.Y. (1994). The genesis of vitality theory: Historical patterns and discoursed dimensions. *International Journal of the Sociology of Language* 108: 167-206.
- Hass, J. y Shaffir, W. (1980). Fieldworkers mistakes at work: problems in maintaining research, and researcher bargains. En R.A. Stebbins W.B. Shaffir y A. Turowetz (Comps.). *Fieldwork Experience: Qualitative Approaches to Social Research* (pp.244-256). New York: St. Martin's Press.
- Hattab-Christmann, M. (2001). Mobilité internationale des compétences, partage des connaissances et développement: vers une approche macroéconomique de Knowledge Management. En Association Marocaine D'études Et Recherches Sur Les Migrations (Eds.). *La Migration Sud-Nord: La Problématique de l'Exode des Compétences* (pp.179-198). Rabat : Fondation Hassan II. Pour les Marocains Résidant à l'Etranger.
- Held, D.; McGrew A., Goldblatt D. y Perraton J. (1999). *Global Transformations. Politics, Economics and Culture*. Stanford: Stanford University Press.
- Heslin, R. y Blake, B. (1973). The involvement inventory. En J.W. Pfeiffer & J.E. Jones (Eds.). *The 1973 annual handbook for group facilitators* (pp. 101-129). Iowa City, IA: University Associates Press.
- Hoffmann, J.E. (1980). Problems of access in the study of social elites and boards of directors. En R.A. Stebbins, W.B. Shaffir y A. Turowetz (Comps.). *Fieldwork Experience: Qualitative Approaches to Social Research* (pp. 45-56). New York: St. Martin's Press.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequence*. Beberly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G. (1986). Cultural differences in teaching and learning. *International Journal Of Intercultural Relations*, 10: 301-320.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations*. London: McGraw-Hill.



- Hofstede, G. (1994). Foreword. En H.C. Triandis; Y.Y. Kim; S Kagitçibasi; C. Choi y G. Yoon (Eds.). *Individualism and collectivism: Theory, method and applications* (pp. ix-xiii). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hofstede, G. (1999). *Culturas y organizaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Hofstede, G. y Bond, M.H. (1989). The cash value of Confucian values. *Human systems management, 8*: 195-200.
- Hogg, M.A. (1992). *The social psychology of group cohesiveness: from attraction to social identity*. New York: Harvester Wheatsheaf.
- Holmes, T.H. y Rahe, R.H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychometric Research, 11*: 213-218.
- Hopkins, W. (2000). Where in the World Do You Come From? En Selma Myers, Jonamay Lambert and George Simons (Eds.). *Global Competence* (pp. 3-6). Amherst, MA: HRD Press.
- Houston, A. (2000). See Differences and Similarities. En Selma Myers, Jonamay Lambert and George Simons (Eds.). *Global Competence* (pp. 7-10). Amherst, MA: HRD Press.
- Hsu, F. (1985). The self in cross-cultural perspective. En G. Devos; A. Marsella y F. Hsu (Eds.). *Culture and self: Asian and Western perspectives*. New York: Tavistock.
- Hubbert, K.; Gudykunst, W., Guerrero, S (1999). Intergroup Communication over time. *International Journal of Intercultural Relations, 23(1)*: 13-46.
- Ide, S.; Hodi, M.; Kawasaky, A.; Ikuta, S. y Haga, H. (1986). Sex difference and politeness in Japanese. *International Journal of the Sociology of Language, 58*: 25-36.
- IMSERSO (1989). *El desafío del ser humano*. Madrid: Instituto General de Migraciones y Servicios Sociales.

- IMSERSO (1998). *Los españoles y la inmigración ( 1991-1998)*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales y Análisis Sociológicos Económicos y Políticos.
- Instituto Nacional de Estadística (2000). *Encuesta de coyuntura laboral*. Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística (2000). *Permisos de trabajo a extranjeros*. Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística (2001). *"DIRCE, Directorio central de Empresas"*.
- IOE, Colectivo (1996). *Inserción y exclusión de las mujeres inmigrantes no-comunitarias*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- IOE, Colectivo (1997). *Exploración bibliográfica sobre inserción social y profesional de las mujeres inmigrantes en España*. Proyecto ANIMA de la UE. Madrid: Comunidad de Madrid.
- IOE, Colectivo (1998). *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*. Madrid: Instituto General de Migraciones y Servicios Sociales.
- IOE, Colectivo (1999). *Inmigrantes, trabajadores y ciudadanos*. Valencia: Universidad de Valencia.
- IOE, Colectivo (2001). *Inserciones laborales de los inmigrantes en los mercados de trabajo español*. Ponencia presentada en el Curso sobre Integración Social y Laboral de los inmigrantes en la España del s. XXI, Universidad Complutense de Madrid - Cursos del Escorial.
- IOE, Colectivo (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: IMSERSO.
- Isajiw, W.W. (1990). Ethnic-Identity retention. En W.W. Isajiw; R. Breton; W.E Kalbach. y J.G. Reitz (Eds.). *Ethnic identity and equality* (pp. 7-21). Toronto: University of Toronto Press.

- ISFOL (1995). *Competenze trasversali e comportamento organizzativo. Le abilità di base per il lavoro che cambia*. Roma: ISFOL.
- Jantsch, E. (1980). *The Self-organizing Universe: Scientific and Human Implications of the Emerging Paradigm of Evolution*. New York: Pergamon.
- Jiménez, B. (1996). *Claves para comprender la formación profesional en Europa y en España*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Johnson, F. (1985). The western concept of the self. En A. Marsella; G. Devos y F. Hsu (Eds.). *Culture and the self: Asian and Western perspectives* (pp. 55-67). New York: Tavistock.
- Johnson, J.H. y Sarason, I.G. (1979). Recent developments in research of life stress. En V. Hamilton & D.M. Warburton (Eds.). *Human stress and cognition* (pp. 205-233). New York: John Wiley.
- Johnson, J.M. (1975). *Doing Field Research*. New York: Free Press.
- Johnstone, B. (1989). Linguistic Strategies for Persuasive Discourse. En Stella Ting-Toomey and Felipe Korzeny (Eds.). *Language, Communication, and Culture: Current Directions* (pp. 139-156). Newbury Park, CA: Sage.
- Jolis, N. (1997). *Piloter les compétences. De la logique de poste a l'autout-compétence*. París: Les Éditions d'Organisation.
- Juliano, D (1993). *Educación Intercultural*. Madrid: Eudema.
- Junta de Andalucía (2001). *Plan Integral para la inmigración en Andalucía*. Documento Marco. Sevilla: Consejo de Gobernación
- Kamal, A. y Maruyama, G. (1990). Cross-cultural contact and attitudes of Qatari students in the United States. *International Journal Of Intercultural Relations*, 14: 123-134.

- Katriel, T. (1986). *Talking straight: Dugri speech in Israel Sabre culture*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Katz, J. (1977). The effects of a systematic training program on the attitudes and behaviours of white people. *International Journal of Intercultural Relations*, 14: 123-134.
- Kealey, D. (1989). A study of cross-cultural effectiveness: Theoretical issues, practical applications. *International Journal Of Intercultural Relations*, 13: 378-428.
- Kealey, D. y Ruben, B.D. (1983). Cross-Cultural personnel selection criteria, issues and methods. En Dan Landis & Richard W. Brislin (Eds). *Handbook of Intercultural Training. Vol. I. Issues in Theory and Design* (pp. 155-175). New York: Pergamon.
- Keesing, R. (1974). "Theories of culture." *Annual Review of Anthropology* (3): 73-97.
- Kepel, G., Ed. (1993). *Les Politiques de Dieu*. París: Seuil.
- Khachani, M. (1998) Migration from Arab Maghreb Countries to Europe : Present Situation and Future Prospects. En FORUM ( Revista de investigación económica de los Países Árabes, Irán y Turquía), Volumen cinco.
- Khachani, M. (1999) La emigración magrebí en Europa : las claves socio-económicas. En *OFRIM*. Publicación especializada en Inmigración. Comunidad de Madrid.
- Khachani, M. (2000). La migration clandestine en Méditerranée : enjeux et perspectives. En *Il bacino mediterraneo tra emigraziones*. Quaderni 19 del Dipartimento per lo studio delle società mediterranee. Università degli studi di Bari.

- Khachani, M. (2001) La migration dans les relations entre le Maroc et l'Espagne. En *Migrance*. Troisième trimestre. Paris : Editions Mémoire – Génériques
- Khachani, M. (2001). Rapport introductif. En Association Marocaine D'études Et Recherches Sur Les Migrations (Eds.). *La Migration Sud-Nord: La Problématique de l'Exode des Compétences* (pp. 9-14). Rabat: Fondation Hassan II. pour les Marocains Résidant à l'Etranger.
- Khachani, M. (2002). *La question migratoire dans les relations euro-méditerranéennes*. Ponència presentada en el Simposi Internacional Europa - Mediterrània. Polítiques d'Immigració, Barcelona, Institut Català de la Mediterrània. Universitat Pompeu Fabra.
- Khachani, M. (2003) *La citoyenneté à l'épreuve de l'apport de la migration aux économies d'accueil*. Ponencia presentada en el Congreso Internacional Migration et citoyenneté organizado por AMERM. Rabat
- Khachani, M. (2003) Jeunesse et migration en *Rapport Social*, Publicado por el Boletín Económico y Social. Rabat
- Kim, Y. (1977a). Communication patterns of foreign immigrants in the process of acculturation. *Human Communication Research*, 41: 66-76.
- Kim, Y. (1979). Towards an interactive theory of communication-acculturation. En D. Nimmo (Ed.). *Communication yearbook 3* (pp.45-56). New Brunswick, NY: Transaction.
- Kim, Y. (1980). Explaining acculturation in a communication framework: An empirical test. *Communication Monographs*, 47 (3): 155-179.
- Kim, Y. (1988). Contexts of Cross- Cultural Adaptation. En Howard Giles & Cheri Kramarae (Eds.). *Communication and cross-cultural adaptation: an integrative theory* (pp. 3-31). Clevedon: Multilingual Matters LTD

- Kim, Y. (1988). Existing approaches: Review and analysis. En Howard Giles & Cheris Kramarae (Eds.). *Communication and cross-cultural adaptation: an integrative theory* (pp. 33-41). Clevedon: Multilingual Matters LTD.
- Kim, Y. (1989). Intercultural Adaptation. En M. K. Asante y W. Gudykunst (Eds.). *Handbook of International and Intercultural Communication* (pp. 275-294). London: Sage.
- Kim, Y. (1999). Unum and pluribus: Ideological underpinnings of interethnic communication in the United States. *International Journal of Intercultural Relations*, 23(4): 591-611.
- Kincaid, L. (1987). Communication East and West: Points of Departure. En D. Laurence Kincaid (Ed.). *Communication Theory: Eastern and Western Perspectives* (pp. 337) San Diego: Academic Press.
- Klopf, D.W. (1991). *Intercultural Encounters: The Fundamentals of Intercultural Communication*. Englewood Cliffs, NJ: Morgan.
- Kluckhohn, F. y Strodtbeck, F. (1961). *Variations in value orientations*. New York: Row Peterson.
- Kotarba, J.A. (1980). Discovering amorphous social experience: The case of Chronic Pain. *Fieldwork Experience*: En R.A. Stebbins, W.B. Shaffir y A. Turowetz (Comps.). *Qualitative Approaches to social Research* (pp. 57-67). New York: St. Martin's Press.
- Kranzberg, M y Pursell, C (Eds) (1967). *Technology in Western Civilization*, 2 vol. New York: Oxford University Press.
- Krippendorff, K. (1980). *Content analysis. An introduction to its methodology*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Kroeber, A.L. y Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A critical review of concepts and definitions*. New York: Vintage Books.

- Krueger, R. (1988). *El grupo de discusión - Guía práctica para la investigación aplicada*. Madrid: Pirámide.
- Kymlicka, W. (1996). *Ciudadanía multicultural*. Barcelona: Paidós.
- La France, M. y Mayo, C. (1976). Racial Differences in Gaze Behavior During Conversations: Two Systematic Observational Studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 33: 547-552.
- Lambert, J (2002). *Proyecto de opinión sobre la propuesta relativa a las condiciones de entrada y residencia de los nacionales de terceros países por razones de trabajo*. Bruselas: Parlamento Europeo. Comisión de Empleo y Asuntos Sociales.
- Lambert, J. y Myers, S. (2000). Mixed Messages. En Selma Myers, Jonamay Lambert, and George Simons (Eds.). *Global Competence* (pp. 87-92). Amherst, MA: HRD Press.
- Landis, D. y Bhagat, R. (1996). *Handbook of intercultural training*. Thousand Oaks: Sage.
- Landis, D. y Bhagat, R. (1996). A Model of Intercultural Behavior and Training. En D. Landis y R. Bhagat (Eds.). *Handbook of intercultural training* (pp. 1-13). Thousand Oaks: Sage.
- Landis, D. y Brislin, R. (Eds.) (1983). *Handbook of intercultural training (3 vols.)*. Elmsford, NY: Pergamon.
- Landis, D.; Brislin, R. y Hulgus, J. (1985). Attributional training versus contact in acculturative training: A laboratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 15: 466-482.
- Landis, D.; Brislin, R.; Tzeng, O. y Thomas, J. (1985). Some effects of acculturative training: A field study. *International Journal Of Group Tensions*, 15: 69-91.

- Landis, D.; Day, H.; McGrew, P.; Miller, A. y Thomas, J. (1976). Can a black culture assimilator increase racial understanding? *Journal of social Issues*, 32: 169-183.
- Latorre, A.; Del Rincón, D. y Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Sant Adrià del Besos: Jordi Hurtado Monpeó-Editor.
- Laumann, E.O. (1973). *Bond of Pluralism: The Form and Substance of Urban Social Networks*. New York: John Wiley & Sons.
- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. St. Luis, MO: McGraw-Hill.
- Lazarus, R.S. (1976). *Patterns of adjustment*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). *Stress, coping, and appraisal*. New York: Springer.
- Le Boterf, G. (1991). *Ingeniería y evaluación de los planes de formación*. Bilbao: Aedipe-Deusto.
- Lee, C.C. (1991). Promise and pitfalls of multicultural counselling. En C.C. Lee & B.L. Richardson (Eds.). *Multicultural issues in counselling: New approaches to diversity* (pp. 1-13). Alexandria, VA: American Association for Counselling and Development.
- Lefley, H. (1985). Impact of cross-cultural training on black and white mental health professionals. *International Journal Of Intercultural Relations*, 9: 305-318.
- Leong, C-H. y Ward, C. (1999). Identity conflict in sojourners. *International Journal Of Intercultural Relations*, 11:430-458
- Lim, Tae-Seop (1990). Politeness Behavior in Social Influence Situation. En James Price Dillard (Ed.). *Seeking Compliance: The Production of*



*Interpersonal Influences Messages* (pp. 75-86). Scottsdale, AZ: Gorsuch Scarisbrick: .

Lim, Tae-Seop (1994). Facework and Interpersonal Relationships. En Stella Ting-Toomey (Ed.). *The Challenge of Facework: Cross-Cultural and Interpersonal Issues* (pp. 209-229). Albany: State University of New York Press.

Lin, K.; Tazuma, L. y Masuda, M. (1979). Adaptational problems of Vietnamese refugees: I. Health and mental status. *Archives of General Psychiatry*, 36: 955-961.

Liu, J.H.; Campbell, S.M. y Condie, H. (1995). Ethnocentrism in dating preferences for an American sample: the intergroup bias in social context. *European Journal of Social Psychology*, 25: 95-115.

López-Aranguren, E. (2000). El análisis de contenido tradicional. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Eds.). *El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de investigación* (pp. 555-574). Madrid: Alianza Editorial.

Lowe, G.; Askling, L. y Bates, A. (1984). The impact of intercultural contact on host families. *International Journal Of Intercultural Relations*, 8: 45-60.

Lustig, M. y Koester, J. (1996). *Intercultural competence: Interpersonal Communication Across Cultures* . New York: Harper Collins.

Lynn, E. (2000). Who Am I? Who Are You?. En Selma Myers, Jonamay Lambert and George Simons (Eds.). *Global Competence* (pp. 41-46). Amherst, MA: HRD Press.

Maceda, A. (2002). Legislación de Extranjería y Ordenación de las Migraciones. En Gemma Aubarell (Dir.). *Perspectivas de la Inmigración en España. Una aproximación desde el Territorio* (pp. 235-249). Barcelona: Icaria.

- Makariev, P. (2000). Cultural Awareness through Self-Reflection. En Selma Myers, Jonamay Lambert and George Simons (Eds.). *Global Competence* (pp.53-58). Amherst, MA: HRD Press.
- Malpass, R. y Salancik, G. (1977). Linear and branching formats in culture assimilator training. *International Journal Of Intercultural Relations*, 1: 76-87.
- Marc, M. (2000). *Trabajo y sociedades en transición*. Encuentro europeo sobre la sociedad del conocimiento, Barcelona: Fundació Cirem
- Marimón, R. (1997). Una reflexió sobre el desempleo en España. *Els opuscles del CREI*, 1(1).
- Marín, M.A. (2002). La construcción de la identidad en la época de la mundialización y los nacionalismos. En M. Bartolomé (Coord.). *Identidad y Ciudadanía: Un reto a la educación intercultural*. Madrid: Narcea.
- Marsden, P.V. y Campbell, K.E. (1983). *Measuring tie strength*. Detroit, MI, Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association.
- Martiniello, M (2002). *L'État, le Marché et la diversité culturelle*. Ponencia presentada en el Simposi Internacional Europa-Mediterrània. Politiques d'Immigració, Barcelona, Institut Català de la Mediterrània. Universitat Pompeu Fabra.
- Massey, G. et al. (1999). *Worlds in Motion. Understanding International Migration at the End of the Millennium*. Oxford: Clarendon Press.
- Massot, I. (2001). *Vivir entre dos culturas*. Tesis doctoral del Departamento de Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació. Barcelona: Universitat de Barcelona
- Mateo, J. (1992). Nuevos horizontes de la investigación pedagógica desde la educación intercultural. *Bordón*, 44 (1): 75-88.

- McCallister, L. y Fisher, C.S. (1978). A procedure for surveying personal networks. *Sociological Methods and Research*, 7 (2): 131-148.
- McClelland, D.C. (1973). *Power .The inner experience*. New York: Irvington.
- McDermott, V.A. (1980). Interpersonal communication networks: An approach through the understanding of self-concept, significant others, and the social influence process. *Communication Quarterly*, 28 (4): 13-25.
- McLaughlin, M. (1984). *Conversation : How talk is organized*. Beberly Hills, CA: Sage.
- Merta, R.; Stringham, E. y Ponterotto, J. (1988). Simulating culture shock in counsellor trainees: An experimental exercise for cross-cultural training. *Journal of Counselling and Development*, 66: 242-245.
- Mestenhauser, J. (1981). Selected learning concepts and theories. En G. Althen (Ed.). *Learning across cultures* (pp. 116-127). Washington, DC: National Association for Foreign Student Affairs: Association of International Educators.
- Millán, D. (1990). *Noves activitats professionals dels pedagogs*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- Millán, D. (1995). *La inserció professional dels pedagogs/gues en la Formació Professional Continuada*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- Millán, D. (2001). Els Agents de la Formació. En F. Cabrera; D. Millán y M. Romans (Coords.) *Formació a les Organitzacions: Un camp obert als professionals de la Pedagogia* (pp. 17-26). Barcelona: Publicacions de la Universitat de Barcelona
- Ministerio de Sanidad. (1986). *Ley General de sanidad 14/1986*. Madrid

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (1994). *Ley General de la Seguridad Social*. Madrid
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2000). *Plan de integración social de los inmigrantes*. Madrid
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2000). *Anuario de Migraciones*. Madrid
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2001). *Encuesta de la población activa*. Madrid
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2002). *Encuesta de la población activa*. Madrid
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2002). *Indicadores económicos sociales*. Madrid
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2002). *Observatorio Migraciones 2002*. Madrid
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (web). <http://www.imsersomigracion.upco.es/Normativa/indice.htm>.
- Ministerio del Interior. (1992). *Real Decreto 766/1992 sobre el régimen comunitario*. Madrid
- Ministerio del Interior. (1995). *Real Decreto 737/1995 sobre regulación del régimen comunitario*. Madrid
- Ministerio del Interior. (1996). *Ley 1/96 del 10/1 sobre asistencia jurídica*. Madrid
- Ministerio del Interior. (1996). *Real Decreto 155/1996 sobre los derechos y libertades de los extranjeros en España*. Madrid
- Ministerio del Interior. (1997). *Real Decreto 1710/1997 sobre regulación del régimen comunitario*. Madrid

- Ministerio del Interior. (1999). *Anuario de estadística de extranjería*. Madrid
- Ministerio del Interior. (2000). *Ley Orgánica 4/2000 del 11 de Enero sobre derechos y libertades de las personas extranjeras en España y su integración social*. Madrid
- Ministerio del Interior. (2000). *Ley Orgánica 8/2000 del 22 de Diciembre sobre las normas reglamentarias de la Ley Orgánica 4/2000*. Madrid
- Ministerio del Interior. (2000). *Anuario Estadística de Extranjería 2000*. Madrid
- Ministerio del Interior. (2001). *Anuario Estadística de Extranjería 2001*. Madrid
- Mintzberg, H. (1982). La necesidad de coherencia en el diseño de la organización. *Harvard-Deusto Business review*. 68-84.
- Mintzberg, H (1988). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.
- Mirowsky, J. y Ross, C.E. (1983). *Language networks and social status among Mexican Americans*. Detroit, MI, Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association.
- Moghaddam, F.M. y Solliday, E.A. (1991). Balanced multiculturalism and the challenge of peaceful coexistence in pluralistic societies. *Psychology and Developing Societies*, 3: 51-72.
- Morin, E. (1994 a). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Mosel, J. (1973). *Status and role analysis*. Japan and East Asia Area Studies Course, Washington, DC: Foreign Service Institute.
- Moyerman, D.R. y Forman, B.D. (1992). Acculturation and adjustment: A meta-analytic study. *Hispanic Journal of Behavioural Sciences*, 14: 163-200.

- Mullavey-O'Byrne, C. (1994). Intercultural interactions in welfare work. Improving intercultural interactions: Modules for cross-cultural training programs. En R. Brislin & T. Yoshida (Eds.). *Improving intercultural interactions: Modules for cross-cultural training* (pp. 197-220). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mummendey, A. y Simon, B. (1989). Better or different? III: the impact of importance of comparison dimension and relative in-group size upon intergroup discrimination. *British Journal of Social Psychology*, 28: 1-16.
- Mytrof, I. y Kilmann, R.H. (1985). Corporate taboos as the key to unlocking culture. En Kilmann, R.H., Saxton, M.J. and Serpa, R. (Eds.) *Gaining control of the corporate culture* (pp. 184-199). San Francisco: Jossey Bass.
- Nagata, G. (1969). *A statistical approach to the study of acculturation of an ethnic group based on communication oriented variables: The case of Japanese Americans in Chicago*. Tesis Unpublished dissertation. Illinois: University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Noesjirwan, J. (1978). A rule-base analysis of cultural differences in social behavior: Indonesia and Australia. *International Journal of Psychology*, 13: 305-316.
- Oakes, P.J., Haslam, S.A. y Turner, J.C. (1994). *Stereotyping and social reality*. Oxford: Blackwell.
- Oberg, K. (1960). Cultural shock: Adjustment to new cultural environments. *Practical Anthropology*, 7: 170-179.
- O'Brien, G.; Fiedler, F. y Hewlett, T. (1971). The effects of programmed culture training upon the performance of volunteer medical teams in Central America. *Human Relations*, 24: 209-231.

- O'Brien, G. y Ploojij, D. (1977). Comparison of programmed and prose culture training upon attitudes and knowledge. *Journal of Applied Psychology*, 62: 499-505.
- OCDE, Ed. (1997). *Prepared for life? How to Measure Cross-Curricular Competencies*. París: OCDE.
- Okabe, R. (1983). Cultural assumptions of East and West: Japan and the United States. *Intercultural communication theory*. Beberly Hills, CA: Sage.
- Oliver, J. (2001). *Oferta y Demanda de trabajo en Cataluña en la perspectiva del 2010*. Ponencia presentada en el Simposio Europeo Falta de Mano de Obra, Barcelona: PIMEC-SEFES.
- Olsen, M. (1978). *The process of social organization*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Ordóñez Ordóñez, M. (1997). *Psicología del trabajo y gestión de RRHH*. Barcelona: Ediciones 2000.
- Ortí, A. (2000). La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: La entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Eds.). *El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de investigación* (pp. 219-282). Madrid: Alianza Editorial.
- Padilla, A.M. (Ed.) (1980). *Acculturation: Theory, Models and some New Findings*. Washington DC: Westview.
- Paige, R.M. y Martin J.N. (1996). Ethics in Intercultural Training. En D. Landis y R. Bhagat (Eds.). *Handbook of intercultural training* (pp. 35-60). Thousand Oaks: Sage.
- Pajares, M. (2001). *Contra ley de extranjería de nuevo*. Madrid: CCOO

- Pajares, M. (2001). *La construcción de las actitudes sociales hacia la población inmigrada*. Ponencia presentada en el Curso sobre Integración social y laboral de los inmigrantes en la España del s. XXI, El Escorial, Instituto General de Migraciones y Servicios Sociales.
- Pajares, M. (2001). *Ley de extranjería y derechos fundamentales*. Madrid: CCOO.
- Pajares, M. (2001). *Ley de extranjería y política de inmigración*. Madrid: CCOO
- Pajares, M. (2001). *Una política de flujos migratorios*. Ponencia presentada en el II Congreso sobre la inmigración en España 2000. Madrid
- Pajares, M. (2002). *La Inserción laboral de las personas inmigradas en Cataluña – Estudios Introdutorios*. Barcelona: CCOO.
- Parker, B. y McEvoy, G. (1993). Initial examination of a model of intercultural adjustment. *International Journal Of Intercultural Relations*, 17 (3): 355-381.
- Parlament de Catalunya. (2000). *Document de la Comissió d'estudi sobre la Política d'Inmigració a Catalunya*. Barcelona: Publicacions de la Generalitat de Catalunya.
- Patton, R. (1980). *Qualitative Evaluation Methods*. Beverly Hills: Sage.
- Pedersen, P. (1994). *A handbook for Developing Multicultural Awareness*. Alexandria: Americans Counselling Association.
- Pedersen, P. (1997). *Culture-Centred Counselling Interventions*. Thousand Oaks: Sage.
- Pérez Escoda, N (2001). *Formación Ocupacional*. Proyecto docente. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en la Educación. Barcelona: Universidad de Barcelona.



- Peterson, T.; Jensen, J. y Rivers, W (1965). *The Mass Media and Modern Society*. New York: Holt, Rinehart y Winston.
- Pettigrew, T.F. (1971). *Racial separate or together?* New York: McGraw-Hill.
- Pettigrew, T.F. (1986). The intergroup contact hypothesis reconsidered. En Hewstone and R. Brown (Eds.). *Contact and Conflict in Intergroup Encounters* (pp. 183-201). Oxford: Blackwell.
- Piontkowski, U.; Florack, A.; Hoelker, P. y Obdržálek, P. (2000). Predicting acculturation attitudes of dominant and non-dominant groups. *International Journal of Intercultural Relations*, 24: 1-26.
- Pirie, B. (2000). Time and Space. En Selma Myers, Jonamay Lambert, and George Simons (Eds.). *Global Competence* (pp. 147-150). Amherst, MA: HRD Press.
- Pruegger, V.J. y Rogers, T.B. (1994). Cross-cultural sensibility training: Methods and assessment. *International Journal Of Intercultural Relations*, 18: 369-387.
- Puig, J.M. y Martínez, A (1989). *Educación moral y democracia*. Barcelona: Laertes.
- Quisumbing, M.S.R. (1982). *Life events, social support and personality: Their impact upon Filipino & psychological adjustment*. Unpublished doctoral tesis dissertation, University of Chicago.
- Rabbie, J. y Horwitz, M. (1969). Arousal ingroup-outgroup bias by a chance of win or loss. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13: 269-277.
- Randolf, G.; Landis, D. y Tzeng, O. (1977). The effects of time and practice on culture assimilator training. *International Journal of Intercultural Relations*, 1 (4): 105-119.
- Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. Madrid: McGraw Hill.

- Reyneri, E. (1996). *Sociologia del mercato del lavoro*. Bologna: Il Mulino.
- Reyneri, E. (1998). Mercado e Politiche del lavoro. *Le nuove relazioni industriali*. Cella e Treu (Ed.). Bologna: Il Mulino.
- Reyneri, E. (1998a). Inmigración ed economía somerssa. *Stato e mercato*, 53:13-35
- Reyneri, E. (1999). Patrones de desempleo en los países Europeos: perspectiva comparativa. *DML-On line*.
- Reyneri, E. (2001). *Migrants involvement in irregular employment in the Mediterranean countries of the European Union*. Ginebra: ILO.
- Reyneri, E. y Solé, C. (1998). *Migrant insertion in the informal economy*. Proyecto Migrin DGXII - UNION EUROPEA.
- Robbins, S.P. (1996). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robinson, H. (2000). What Is It? What Is It For?. En Selma Myers, Jonamay Lambert, and George Simons (Eds.). *Global Competence* (pp. 135-140). Amherst, MA: HRD Press.
- Rodrigo-Alsina, R. (1996a). Els estudis de comunicació intercultural. *CIDOB*, 56: 10-12.
- Rodrigo-Alsina, R. (1996b). *Hacia el mito de la identidad cultural*. Ponencia presentada en el VII Congreso Internacional de la Asociación Española de Semiótica, Zaragoza.
- Rodrigo-Alsina, R. (1996c). Etnocentrismo y medios de comunicación. *Voces y Culturas*, 10: 51-58.
- Rodrigo-Alsina, R. (1999). *La comunicación intercultural*. Barcelona: Anthropos.

- Rodríguez, M.L. (1999) *Enseñar a explorar el mundo del trabajo. Diagnóstico de las destrezas exploratorias y propuestas de intervención*. Málaga: Aljibe.
- Rodríguez, M. (2002). Respuestas educativas al desarrollo de la identidad europea. En M. Bartolomé (Ed.). *Identidad y Ciudadanía: Un reto a la educación intercultural* (pp. 51-78). Madrid: Narcea.
- Rodríguez, M.L. (2003) *Cómo orientar hacia la construcción del proyecto profesional*. Bilbao: Desclée de Brouwer
- Rodríguez, M.L. y Figuera, P. (1995) El acceso al mundo laboral y la educación para la carrera profesional. En F. Rivas (Ed.) *Manual de asesoramiento y orientación vocacional* (pp. 331-352)
- Rogers, E.M. y Kincaid, D.L. (1981). *Communication Networks: A New Paradigm for Research*. New York: Free Press.
- Rohrlich, B. y Martin, J. (1991). Host country and re-entry adjustment of student sojourners. *International Journal of Intercultural Relations*, 15: 163-182.
- Romans, M. y Viladot, G. (1998). *La educación de las personas adultas. Cómo optimizar la práctica diaria*. Barcelona: Paidós.
- Rosemberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.
- Sabariego, M. (2001). *L'educació intercultural a secundària. Investigació avaluativa*. Tesis doctoral del Departament de Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació: Bartolomé, M. y Cabrera, F. (Dir.). Barcelona: Universitat de Barcelona
- Sallas, V. (2001). *Reflexiones sobre la Política en materia de inmigración de la Generalitat de Catalunya*. Ponencia presentada en el Curso sobre Integración social y laboral de los inmigrantes en la España del s. XXI, El Escorial, Instituto General de Migraciones y Servicios Sociales.

- Sallinen-Kuparinen, A., McCroskey, J.W. y Richmond, V.P. (1991). Willingness to Communicate, Communication Apprehension, Introversión, and Self-Reported Communication Competence: Finnish and American Comparisons. *Communication Research Reports* 8.
- Salzer, M. (1993). Educators and cultural diversity: A six-stage model of cultural versatility." *Education*, 113: 503-508.
- Sandín, M.P. (1997). *Desarrollo de la identidad étnica en adolescentes desde una perspectiva intercultural*. Tesis doctoral del Departament de Mètodes d'Investigació i Diagnòstic en Educació. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Sandín, M.P. (1998a). *Identidad e interculturalidad. Materiales para la acción tutorial*. Barcelona :Laertes.
- Sandín, M.P. (1998b). El desenvolupament de la Identitat cultural de l'alumnat des de l'acció tutorial.. *Revista del Col·legi* 105: 49-51.
- Sapir, E. (1931). Communication. *Encyclopedia of the Social Sciences*. 4.
- Sapir, E, & Whorf, B.L. (1956). *Language, Thought, and Reality*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Sarasola, L. (2000). *Orientación profesional*. Proyecto docente inédito. Bilbao: Universidad del País Vasco,
- Schiller, D. (1999). *Digital Capitalism. Networking in the Global Market System*. Cambridge, Ma: MIT Press.
- Schumacher, S. y McMillan, J.H. (1993). *Research in education. A conceptual introduction*. New York: Harper Collins.
- Sharma, M. y Jung, L. (1985). "How cross-cultural social participation affects the international attitudes of U.S. students. *International Journal Of Intercultural Relations*, 9: 377-387.

- Sherif, M. (1979). Super ordinate goals in the reduction of intergroup conflict: an experimental evaluation. En W.G. Austin & S. Worchel (Eds.). *The social psychology of intergroup relations* (pp. 253-261). Monterey: Brooks/Cole.
- Shinazy, M. (2000). Cultural Self-Awareness in Leadership Teams. En Selma Myers, Jonamay Lambert, and George Simons (Eds.). *Global Competence* (pp. 259-262). Amherst, MA: HRD Press.
- Sidanius, J., Devereux, E. y Pratto, F. (1992). A comparison of symbolic racism theory and social dominance theory as explanations for racial policy attitudes. *Journal of Social Psychology, 132*: 377-395.
- Simard, L.M. (1981). Cross-cultural interaction: Potential invisible barriers. *Journal of Social Psychology, 113*: 171-192.
- Simons, G. (2002). *EuroDiversiti: A Business Guide to Managing Difference*. Woburn, MA: Elsevier Science.
- Simons, G. (2002). *Working Together*. Menlo Park, CA: Crisp Publications, Inc.
- Simons, G. et al. (2000). *Global Competence*. Amherts, MA: HRD Press.
- Smith, L.R. (1999). Intercultural network theory: A cross-paradigmatic approach to acculturation. *International Journal of Intercultural Relations, 23(4)*: 629-658.
- Sodowsky, G., Kwan, K.L. y Pannu, R. (1995). Ethnic identity of Asian in the United States. En J. Casas, J. Ponterotto, L. Suzuki y C. Alexander (Eds.). *Handbook of multicultural counselling* (pp. 455-477). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Solé, C (2001). *El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora*. Barcelona: Anthropos Editorial.

- Solé Parellada, F (2001). *Educación, formación y dinámica económica*. Encuentro europeo sobre la sociedad del conocimiento. Barcelona: Fundació CiREM
- Solomón, J. (2002). *Intercultural careers*. Ponencia presentada en el Congreso Internacional de Sietar. Viena
- Soriano, E.(ed.) (1999). *La escuela almeriense: Un espacio multicultural*. Almería: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Almería.
- Soriano, E. et. al (1999). Educación multicultural en tierra de migraciones. El caso de Almería. *RIE 17*, 477-482
- Soros, G. (1998). *The Crisis of Global Capitalism: Open Society Endangered*. New York: Perseus.
- Spencer, Jr et al. (1994). *Competency Assessment Methods. History and State of the Art*. Hay, MC: Research Press.
- Spielberger, C.D. (1976). The nature and measurement of anxiety. En C.D. Spielberger y R. Díaz Guerrero (Eds.). *Cross-cultural activity (pp. 132-151)*. Washington DC: Hemisphere.
- Spradley, J.P. y Phillips, M. (1972). Culture and stress: A quantitative analysis. *American Anthropologist*, 74: 518-529.
- Stanton, N. (1993). *Las técnicas de comunicación en la empresa*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Steinkalk, E. y Taft, R. (1979). The effect of a planned intercultural experience on the attitudes and behaviours of the participants. *International Journal Of Intercultural Relations*, 3: 187-197.
- Stephan, W.G. y Stephan, C.W. (1985). Intergroup anxiety. *Journal of Social Issues*, 41: 157-166.

- Stephan, W.G. y Stephan, C.W. (1989a). Emotional reactions to interracial achievement outcomes. *Journal of Applied Social Psychology, 19*: 608-621.
- Stephan, W.G. y Stephan, C.W. (1989b). Antecedents to intergroup anxiety in Asian-Americans and Hispanic-Americans. *International Journal Of Intercultural Relations, 13*: 203-219.
- Stephan, W.G. y Stephan, C.W. (1992). Reducing intercultural anxiety through intercultural contact. *International Journal Of Intercultural Relations, 16*: 89-106.
- Stephan, W.G.; Stephan, C.W. y Gudykunst, W.B. (1999). Anxiety in intergroup relations: A comparison of anxiety/uncertainty management theory and integrated threat theory. *International Journal of Intercultural Relations, 23(4)*: 613-628.
- Stohl, C. (1985). The A.M.I.G.O. Project: A multicultural intergroup opportunity. *International Journal Of Intercultural Relations, 9*: 151-175.
- Stone, E. y Ward, C. (1990). Loneliness and psychological adjustment of sojourners: New perspectives on culture shock. En D. Munro; D.M. Keats & L. Mann (Eds). *Heterogeneity in cross-cultural psychology* (pp. 537-547). Lisse: Swets y Zeitlinger.
- Storti, C. (1994). *Cross-Cultural Dialogues*. Yarmouth, MI: Intercultural Press.
- Stringer, D. (2000). Insider-Outsider. En Selma Myers, Jonamay Lambert, and George Simons (Eds.). *Global Competence*. Amherst, MA: HRD Press.
- Sue, D.W. (1991). A model for cultural diversity training. *Journal of Counselling and Development, 70*: 99-105.
- Sumner, W.G. (1940). *Folkways*. Boston: Ginn.

- SURT, Associació de Dones per a la Inserció Laboral (1998). *Competencias transversales*. Barcelona: Forcem.
- Szalay, L.B. y Inn, A. (1987). Cross-cultural adaptation and diversity: Hispanic Americans. En Young Yun Kim y William B. Gudykunst (Eds.). *Cross-cultural Adaptation* (pp. 313-335). Newbury Park, CA: Sage.
- Taft, R. (1977). Coping with unfamiliar cultures. En Neil Warren (Ed.). *Studies in Cross-Cultural Psychology: Volume I* (pp. 121-153). London: Academic Press.
- Tajfel, H. (1978). Social categorization, social identity and social comparison. En H. Tajfel (Ed.). *Differentiation between social groups*. London: Academic Press.
- Tajfel, H. y Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. En William G. Austin & Stephen Worchel (Eds.). *The social Psychology of Intergroup Relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tajfel, H. y Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. En S. Worchel & W.G. Austin (Eds.). *The psychology of intergroup behaviour* (pp. 7-24). Chicago: Nelson Hall.
- Tanaka, T.; Takai, J.; Kohyama, T. y Fujihara, T. (1994). Adjustment patterns of international students in Japan. *International Journal Of Intercultural Relations*, 18 (1): 55-76.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.
- Tejada, J. (1985). *La evaluación en la Formación Ocupacional*. Ponencia presentada en el II Congreso Internacional de Formación Ocupacional. Barcelona.



- Tejada, J. (1999). Acerca de las Competencias Profesionales. *Herramientas*, 56: 20-30.
- Tejada, J. (1999). Acerca de las Competencias Profesionales. *Herramientas*, 56: 20-30.
- Tejada, J. (2003). *La evaluación de programas: Guía práctica para su diseño*. Barcelona: Octaedro
- Tejada, J. (2003). Formación Profesional. Universidad y Formación Permanente, *La Universidad profesional. Relaciones entre la Universidad y la Nueva Formación Profesional*. Murcia: Consejería de Cultura de Murcia
- Tejada, J. (2003). Formación Profesional. Universidad y Formación Permanente Acerca de las Competencias Profesionales. *Herramientas*, 56: 20-30.
- Tejada, J. et al. (2000). *El Formador de Formación Profesional y Ocupacional*. Barcelona: Octaedro.
- Tena, J. (1989). *Organización de la empresa: Teoría y aplicaciones*. Barcelona: Eada Gestión.
- Ting-Toomey, S. (1986). Conflict styles in black and white subjective cultures. En Y. Kim (Ed.). *Current research in interethnic communication* (pp. 245-276). Beverly Hills, CA: Sage.
- Ting-Toomey, S. (1988). A face-negotiations theory. En Y. Kim y W. Gudykunst (Eds.). *Theory of intercultural communications* (pp. 111-123). Newbury Park CA: Sage.
- Toffler, A. (1990). *La tercera ola*. Barcelona: Plaza y Janés.
- Toffler, A. (1994). *Las guerras del futuro. La supervivencia en el alba del siglo XXI*. Barcelona: Plaza y Janés.

- Torbiorn, I. (1982). *Living Abroad: Personal Adjustment and Personnel Policy in the Overseas Setting*. New York: John Wiley & Sons.
- Toulmin, S. (1958). *The Uses of Argument*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Toulmin, S. (1972). *Human Understanding, Volume I: The Collective Use and Evolution of Concepts*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Touraine, A. (1991). Existe-t-il encore une société française. *Contemporary French Civilization* 15: 329-352.
- Trajtenberg, R. (2000). *El concepto de empresa transnacional*. Montevideo, Departamento de Economía. Facultad de Ciencias Sociales: Universidad de la República.
- Transnationale, S.A. (2002). *The transnational corporations observatory*. Boston, MA.
- Triandis, H. (1967a). Interpersonal relations in international organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7: 316-328.
- Triandis, H. (1976). "On the value of cross-cultural research in social psychology." *European Journal of Social Psychology*, 6: 331-341.
- Triandis, H. (1977). Theoretical framework for evaluation of cross-cultural training effectiveness. *International Journal Of Intercultural Relations*, 10: 19-46.
- Triandis, H. (1984). A theoretical framework for the more efficient construction of cultural assimilators. *International Journal Of Intercultural Relations*, 8: 301-330.
- Triandis, H (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: Westview.
- Triandis, H., Bontempo, R. et al (1986). The measurement of etc aspects of individualism and collectivism across cultures. *Australian Journal of Psychology*, 38: 257-267.

- Triandis, H.C.; Bontempo, R.L ; Leung, K. y Hui, C.H. (1990). A method for determining cultural, demographic and personal constructs. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 21: 302-318.
- Triandis, H.C.; Brislin, R.W. y Hui, C.H. (1988). Cross-cultural training across the individualism-collectivism divide. *International Journal Of Intercultural Relations*, 12: 269-289.
- Triandis, H.C.; Leung, K.; Villareal, M. y Clark, F.L. (1985). Allocentric vs. ideocentric tendencies: convergent and discriminant validation. *Journal of Research in Personality*, 19: 395-415.
- Trompenaars, F. (1981). *The Organization of Meaning and the Meaning of Organization*. Tesis de Wharton School: University of Pennsylvania.
- Trompenaars, F. & Hampden-Turner, Ch. (1998). *Riding the Waves of Culture*. New York: McGraw-Hill.
- Trompenaars, F. & Hampden-Turner, Ch. (2000). *21 Leaders for the 21st Century*. New York: McGraw-Hill.
- Tsujimura, A. (1987). Some Characteristics of the Japanese Way of Communication. En D. Lawrence Kincaid (Ed.). *Communication Theory: Eastern and Western Perspectives* (pp. 115-126). San Diego: Academic Press.
- Turner, B.S. (1988). *La religión y la teoría social. Una perspectiva materialista*. México: Fondo Cultura Económica.
- Tzeng, O.C.S. y Jackson, J.W. (1994). Effects of contact, conflict, and social identity on interethnic group hostilities. *International Journal Of Intercultural Relations*, 18: 259-276.
- UNESCO (1975). *Libro Blanco de la Educación*. Paris
- UNHCR, Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para el Refugiado (2001). *International Migration, Racism, Discrimination*

*and Xenophobia*. Geneve: International Labour Office (ILO), International Organization for Migration(IOM) y Office of the United High Commissioner for Human Rights (OHCHR).

Vallés, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis Sociología.

Valverde, O. (2001). *El enfoque de la competencia laboral*. Montevideo: OIT - Departamento de publicaciones de Cinterfor.

Viladot, G. (2000). Siete planteamientos organizativos de la formación en la empresa española. *Herramientas*, 59. 22-29

Viladot, G. y Romans, M. (1988). *La educación de adultos. Reflexiones para una práctica*. Barcelona: Editorial Laia.

Wallestein, I. (1974). *The modern World System*. New York: Academic Press.

Ward, C. (1988). Stress, coping, and adjustment in victims of sexual assault: The role of psychological defence mechanisms. *Counselling Psychology Quarterly*, 1: 165-178.

Ward, C. (1996). Acculturation. En D. Landis y R. Bhagat (Eds.). *Handbook of intercultural training* (pp. 124-147). Thousand Oaks: Sage.

Ward, C. y Kennedy, A. (1992). Locus of control, mood disturbance, and social difficulty during cross-cultural transitions. *Journal of Intercultural Relations*, 16 (2): 175-194.

Waters, H. (1990). Preparing the African-American student for corporate success: A focus on cooperative education. *International Journal of Intercultural Relations*, 14: 365-376.

Weldon, D.; Carston, D.; Rissman, A.; Slobodin, L. y Triandis, H. (1975). A laboratory test of effects of culture assimilator training. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21: 300-310.

- Wellman, B. (1982). Studying personal communities. En Peter V. Marsden y Nan Lin (Eds.). *Social Structure and Network Analysis* (pp. 61-80). Beverly Hills, CA: Sage.
- Wieviorka, M. (1993). *La Démocratie a l'épreuve. nationalisme, populisme, ethnicité*. Paris: La Découverte.
- Witte, K. (1993). A theory of cognition and negative affect: Extending Gudykunst and Hammer's theory of uncertainty and anxiety reduction. *International Journal Of Intercultural Relations*, 17 (3): 197-215.
- Yamamoto, S. (2000). Rainbow Mission. En Selma Myers, Jonamay Lambert, and George Simons (Eds.). *Global Competence* (pp. 237-242). Amherst, MA: HRD Press.
- Yoshikawa, M.J. (1978). Some Japanese and American Culture and characteristics. En Michael H. Prosser (Ed.). *The Cultural Dialogue: Introduction to Inter-cultural Communication* (pp. 220-239). Boston, MA: Hough Mifflin:.
- Yum, J. (1982). Communication patterns and information actuation among Korean immigrants in Hawaii. *Human Communication Research*, 8 (2): 154-169.
- Yum, J. (1983). Social network patterns of five ethnic groups in Hawaii. En R. Bostrom (Ed.). *Communication yearbook 7* (pp. 574-591). Beberly Hills CA: Sage.
- Yum, J. (1987). Locus of control and communication patterns of immigration. En Young Yun Kim y William B. Gudykunst (Eds.). *Cross-cultural Adaptation* (pp.33-44). Newbury Park, CA: Sage.
- Yum, J. (1988). The Impact of Confucianism on Interpersonal Relationships and Communication Patterns in East Asia. *Communication Monographs*, 55: 374-388.

Zapata, R. (1999). Ciutadania de la Unió i Immigració. *Àmbits de Política i societat*, 12: 10-18.

Zurher, L. (1968). Particularisms and organizational position. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 52: 139-144