

DE LA COMPETENCIA INTERCULTURAL A LA COMPETENCIA INTERCULTURAL INTEGRADA: UNA EVOLUCIÓN NECESARIA PARA SATISFACER LA FORMACIÓN DEL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO EN CUBA

DE LA COMPETENCIA INTERCULTURAL A LA COMPETENCIA INTERCULTURAL INTEGRADA

AUTORES: Luis Miguel Campos Cardoso¹Marilín Urbay Rodríguez²Teresita Gallardo López³DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: lmcampos@uclv.edu.cu

Fecha de recepción: 27 - 06 - 2018

Fecha de aceptación: 03 - 08 - 2018

RESUMEN

La educación superior enfrenta grandes retos para este siglo XXI. Los egresados universitarios demandan ser equipados de diferentes competencias que les permita un desempeño eficaz en las entidades e instituciones una vez graduados. La competencia intercultural es vital para el futuro desempeño profesional de cualquier egresado, sin embargo, para el egresado actual revierte una mayor pertinencia debido a la diversificación de los modos de actuación, el campo de acción del profesional y las principales funciones profesionales se han transformado en los últimos años; demandas de un nivel de interacción muy alto con sujeto de diferentes sistemas culturales, así como con recursos humanos que provienen de otros sistemas culturales. El objetivo de esta investigación es analizar desde el punto de vista teórico y metodológico la evolución de la competencia intercultural en los últimos años y la necesidad de abordarla desde un enfoque holístico e integrado en la formación del estudiante universitario debido a las nuevas demandas del modelo del profesional, con el objetivo que los estudiantes sean capaces de relacionarse con entes de diferentes sistemas culturales de forma simultánea, en entornos profesionales multiculturales, siendo portadores de su propia identidad cultural que les permita convertirse en intermediarios culturales.

PALABRAS CLAVE: Educación; educación intercultural; competencia; competencia intercultural; competencia intercultural integrada.

¹ Licenciado en Educación especialidad Lengua Inglesa. Máster en Educación Superior, mención Docencia Universitaria. Profesor Auxiliar, Departamento de Turismo. Metodólogo de la Dirección de Relaciones Internacionales. Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas (UCLV). Cuba

² Licenciada en Educación especialidad Psicopedagogía. Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora Titular. Metodóloga del Vicerrectorado Docente-Educativo. Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas (UCLV). Cuba. E-mail: marilinur@uclv.edu.cu

³ Licenciada en Educación especialidad Español- Literatura. Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora Auxiliar. Departamento de Ciencias Sociales. Escuela Politécnica Nacional de Quito. Ecuador. E-mail: teresitagallardolopez@gmail.com

FROM INTERCULTURAL COMPETENCE TO INTEGRATED INTERCULTURAL COMPETENCE: A NECESSARY EVOLUTION TO SATISFY THE TRAINING OF THE UNIVERSITY STUDENTS IN CUBA

ABSTRACT

Higher education faces great challenges for this 21st century. University graduates demand to be equipped with different competencies that allow them to perform efficiently in entities and institutions once they graduate. Intercultural competence is vital for the future professional performance of any graduate, however, for the current graduate reverts a greater relevance due to the diversification of the modes of action, the field of action of the professional and the main professional functions have been transformed into the last years; demands of a very high level of interaction with individuals of different cultural systems, as well as with human resources that come from other cultural systems. The objective of this research is to analyze from the theoretical and methodological point of view the evolution of intercultural competence in recent years and the need to approach it from a holistic and integrated approach in the training of the university student due to the new demands of the model of the professional, with the aim that students are able to interact with entities of different cultural systems simultaneously, in multicultural professional environments, being carriers of their own cultural identity that allows them to become cultural intermediaries.

KEYWORDS: Education; intercultural education; competence; intercultural competence; integrated intercultural competence.

INTRODUCCIÓN

El panorama actual muestra cambios evidentes en torno al aumento de la movilidad internacional, los viajes por razones de trabajo, familia y ocio; una alta demanda a la interconexión por redes; las migraciones y aparejado a ella el surgimiento de grandes conflictos interétnicos e interreligiosos, racismo, xenofobia y discriminación abierta y encubierta por gobiernos de ultraderecha. El proceso de globalización ha permitido que los lugares más remotos se encuentren cada vez más cercanos a través de la amplificación tecnológica del enramado de conexiones, el aumento uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en todos los niveles de la sociedad; la ampliación de la revolución de la innovación tecnológica y científica.

Si bien no es menos cierto que la globalización como proceso ha traído aspectos positivos al desarrollo de la humanidad, la globalización neoliberal, como exponente negativo de este proceso, se ha convertido una amenaza para la existencia y preservación de las identidades culturales locales para los países

en desarrollo y hasta los propios países desarrollados. El neoliberalismo intenta establecer un modelo que no ha demostrado satisfacer las necesidades de la humanidad con la exportación de sus enquistadas formas de consumo, exportación cultural y la hegemonización de la cultura occidental como “única alternativa” para todos los seres humanos.

En tanto, al hombre se le imponen nuevos desafíos y retos: buscar alternativas para reforzar sus propios sistemas culturales locales de forma urgente para salvaguardar la sostenibilidad de su especie, para proteger el legado histórico y cultural que ha alcanzado hasta la actualidad.

La educación ha sido altamente mediatizada por los conflictos que se dan en la actualidad. La educación ha tenido que sufrir las consecuencias de las influencias ideológicas del hegemonismo de los centros de poder y a partir el siglo pasado se han levantado voces que han apostado por formas alternativas para mantener un equilibrio entre el ser y el actuar, precisamente la educación intercultural es un gran exponente de ello.

La educación intercultural es un reto que hoy en día deben asumir las instituciones educativas por ser éstas precisamente las responsables de la formación de las nuevas generaciones y de la preparación de las profesionales a lo largo de la vida. Es entonces comprensible que la educación intercultural tiene grandes oportunidades en la educación superior contemporánea en Cuba, su principio de responsabilidad social es necesario en los procesos sustantivos fundamentales y en la formación de las nuevas generaciones.

Los objetivos fundamentales de la interculturalidad están dados en un horizonte de diálogo y negociación (Beltrán, 2002); el conocimiento, la comprensión y el respeto por la cultura propia y la de los otros, donde a partir del conocimiento y respeto por lo propio, se construye la capacidad de conocimiento y respeto de lo diferente (Zabalza, 1992), donde comprender a otras culturas es indispensable para comprender la propia (Cortina, 1999) y donde la comprensión de los otros, sin imponerles nuestros valores ni identificarnos necesariamente con los de ellos, es importante (Beltrán, 2002).

DESARROLLO

El origen de la competencia intercultural está en corrientes que provienen de grandes estudiosos en el campo de las humanidades y las ciencias sociales. La definición de cultura de Kramsch (2010) (citado Campos, 2011), al referirse a este término plantea que se enfoca en la manera que un grupo social se representa a sí mismo y a otros a través de la producción de sus materiales, instituciones sociales u objetos de uso diario, así como los mecanismos para su reproducción y preservación a través de la historia.

Bradford, Allen y Beisser, (1998) (citado por De Santos, 2004), desarrollaron un minucioso meta análisis del constructo de competencia intercultural arrojando que esta competencia tenía un respaldo epistemológico desde varias áreas del conocimiento. El constructo de competencia intercultural no manifestaba un

consenso en cuanto a su análisis epistémico debido a la fragmentación de su análisis, cada área del conocimiento planteaba una solución remedial al desarrollo de sus variables.

Aneas (2003) y De Santos (2004) consideran que la génesis de este constructo se ubica desde la filosofía, la psicología, la sociología, la gestión y posteriormente desde la educación. La competencia intercultural también es un constructo inacabado y aún se estudia su evolución en el ámbito académico internacional (De Santos, 2004, p.106), aspecto que se mantiene hasta la actualidad.

El análisis del constructo ha permitido valorar, además, que han existido solapamientos teóricos y metodológicos en la concepción de esta competencia y en la modelación de la misma; su configuración epistémica hasta la actualidad ha tenido un marcado carácter eclético donde confluyen enfoques teóricos (y metodológicos) desde cada una de las áreas disciplinares que se mencionan, consecuentemente con ello ha tomado varias conceptualizaciones de manera indistinta: competencia multicultural; competencia sociocultural; competencia comunicativa intercultural; competencias transversales interculturales; competencia de gestión intercultural; competencia cultural en las organizaciones o competencia transcultural.

La estructura metodológica de esta competencia, analizada a partir de diferentes modelos de formación, no posee un consenso en cuanto a su tratamiento. Las influencias del conocimiento a la competencia intercultural desde la teoría, se revierten en una configuración no estable en su modelación y un impase en la coherencia en el tratamiento de sus principales dimensiones e indicadores, secuencias de aprendizaje y niveles de dominio de la competencia, aspecto que ha influido en su configuración hasta la actualidad.

El análisis de estos antecedentes del constructo de la competencia intercultural ha permitido corroborar que la competencia intercultural ha sido además analizada como competencia comunicativa intercultural, de forma indistinta, eclecticismo que ha sido evidente en los resultados de publicaciones académicas y resultados científicos.

Sin embargo, el origen de la competencia intercultural es puramente profesional, con un marcado carácter gerencial, según Bolten (2011), no una competencia eminentemente del área de la comunicación o la lingüística aplicada. Mientras que la competencia comunicativa intercultural, aunque es una competencia profesional, está totalmente orientada al desarrollo de la competencia comunicativa, siendo la competencia comunicativa intercultural (también conocida como competencia sociocultural) una de las sub-competencias de la competencia comunicativa, como también lo son las competencias estratégica, discursiva, lingüística y sociolingüística. (Canale y Swain, 1980, p.172).

La competencia intercultural ha sido abordada por varios autores, entre los que la han abordado con un enfoque profesional y gerencial se encuentran: Aguado,

2003; Aguaded, De la Rubia y González (2012); Aneas, 2003; Ang y Inkpen, 2008; Bolten, 2010; Bolten y Gröschke, 2012; Bradford et al., 1998; De Santos, 2004; Earley y Ang, 2007; Elboj, Valero, Iñiguez-Berrozpe y Gómez- Bahillo, 2017; Fernández, Lorenzo y Vázquez-Aguado (2012); Fernández y Vázquez, 2015; Gröschke, 2009, 2010; Moon, 2010; Rathje, 2006; Rehaag, 2007; Tessaring, 1998; Van Driel, 2008; Vilá, 2006, entre otros.

La polisemia en el uso del constructo de la competencia intercultural y su ulterior análisis de manera fraccionada y, de forma solapada también, han sido uno de las principales dificultades que los investigadores contemporáneos -en el ámbito educativo- han estado enfrentando, debido a que la concepción del constructo posee brechas no sólo cuanto a una interpretación holística, sino desde una configuración integrada. De igual forma el constructo está siendo analizado de forma indiscriminada, bajo un enfoque eminentemente comunicativo, dejando de analizar su riqueza por sus elementos gerenciales y profesionales, los cuales son relevantes dentro de la propia competencia.

Este impase en torno al análisis epistémico plantea una valoración mucho más profunda por parte de los investigadores, demanda tomar partido en cuanto a los objetivos que se persiguen en la formación competencia, se necesita asegurar las bases epistémicas, las cuales deben quedar esclarecidas desde lo teórico y lo metodológico en etapas de investigación inicial. Será imposible plantearse formar o desarrollar una competencia y sistematizar otra, este inconveniente se revertirá en la sostenibilidad de esta propia competencia.

Relacionado con el eclecticismo disciplinar en el tratamiento de la competencia Rathje (2006) plantea:

una variedad de disciplinas académicas ha reclamado el concepto y reproducido una serie de modelos para describir la competencia intercultural, y su formación. La vertiginosa cantidad de materiales puede explicarse en gran medida por la falta de unidad en la definición del término competencia intercultural. Los diferentes entendimientos sobre la naturaleza más fundamental de la competencia intercultural y, por lo tanto, su aplicación adecuada necesariamente conduce a perspectivas diferentes sobre las competencias discretas de las que está compuesta. (Rathje, 2006, p.3)

Diferentes autores han sistematizado y legitimado el concepto de competencia intercultural desde varios enfoques y áreas del conocimiento, por ejemplo, Chen y Starosta (2000) (citados por Fernández y Vázquez, 2015) lo hacen desde la comunicación y la lingüística aplicada. Estos autores definen la competencia intercultural como “la habilidad para negociar los significados culturales y de actuar comunicativamente de una forma eficaz de acuerdo a las múltiples identidades de los participantes”. (Fernández y Vázquez, 2015, p.6).

El análisis de este concepto y del repertorio teórico de estos dos autores permite confirmar que la noción competencial está plenamente relacionada con la competencia comunicativa intercultural, sin embargo, en la actualidad, varios

investigadores retoman este concepto, orientado a lo comunicativo, para desarrollar estrategias de formación de la competencia intercultural en un contexto profesionales y gerenciales, convirtiendo al constructo en un constructo “difuso” (Bolten, 2012), para la comunidad de investigadores.

Tessaring (1998) examina la competencia intercultural desde la educación en el proceso de formación del profesional como “la capacidad de interactuar constructivamente con personas de un origen cultural distinto, a partir de una percepción de las diferencias y similitudes en valores y actitudes”. (De Santos, 2004, p.107). Aguado (2003) también analiza la competencia intercultural desde la educación y considera que esta competencia es considerada como:

las habilidades cognitivas, afectivas y prácticas necesarias para desenvolverse eficazmente en un medio intercultural. Entre las habilidades cognitivas destaca, el conocimiento de aspectos culturales propios y de otras personas, las habilidades afectivas responden a la curiosidad, apertura, voluntad de cuestionarse los propios valores, o la empatía; finalmente las prácticas hacen referencia a las destrezas comportamentales relacionadas con la interpretación desde diversas perspectivas y la capacidad de aprender y poner en práctica aspectos culturales. (Vilá, 2006, p.8).

Aguaded et al. (2012) abordan la competencia intercultural desde el contexto educativo como:

el conjunto de conocimientos, actitudes, aptitudes, habilidades y valores interculturales, junto con unos comportamientos sociales afectivos, psicológicos adecuados para relacionarse de manera oportuna en cualquier momento, situación y contexto con cualquier persona sea de la cultura que sea, siendo cada uno/a capaz de autoevaluarse y de aprender de los demás. (Aguaded et al., 2012, p.12).

Fernández (2012) desde el ámbito de la sociología la define como:

el conjunto de habilidades, aptitudes, conocimientos, capacidades, actitudes y comportamientos adquiridos como resultado de un proceso no lineal a largo plazo a través de la interacción en contextos de diversidad. Permite gestionar de forma efectiva la diversidad cultural, capacita a las personas para desenvolverse con eficacia en los espacios de relación intercultural y faculta a los profesionales a desempeñar con éxito su labor en entornos multiculturales. (Fernández y Vázquez, 2015, p.15).

Aguaded et al. (2012) y Fernández (2012), añaden a la aptitud como una de las dimensiones de la competencia intercultural, siendo esto un elemento divergente en el marco de esta investigación. Relacionado con este aspecto De Miguel (2005) y Hernández (2010) concuerdan que:

las competencias no son cualidades innatas de las personas, tampoco predestinadas, ellas se construyen y se desarrollan a partir de motivos, rasgos de la personalidad, autoconcepto, conocimientos y habilidades,

siendo estas dos últimas la parte más visible y fácil de identificar en estudiantes mientras que las tres primeras- motivos, rasgos y autoconcepto- representan la parte, más profunda y central de la personalidad donde a su vez el crecimiento de un estudiante en una competencia dada es proceso de naturaleza continua debido a las exigencias introducidas por el contexto, que cambia demandando nuevas respuestas. (Hernandez, 2010, p.56).

Rehaag (2007), con una mirada al constructo desde la gestión, conceptualiza a la competencia intercultural como:

la capacidad de interacción que incluye componentes afectivos, cognitivos y comportamentales. No es considerada una capacidad autónoma, sino más bien está integrada por las capacidades individual, social, profesional y metodológica de competencias discretas con las cuales una persona es capaz de vincularse en contextos interculturales de manera coherente. (Rehaag, 2007, p.27).

El principal aporte de Rehaag (2007) está dado en determinar que el constructo de competencia intercultural comprende diferentes “competencias discretas” dentro de la competencia intercultural, que la integran (individual, social, profesional y metodológica), elemento con el que coinciden Bolten (2003) y Bolten y Gröschke (2012). Este aspecto es un gran aporte al constructo de la competencia intercultural, desde el punto de vista competencial. Rehaag (2007) plantea que había siempre existido elementos afines hacia el exterior de la configuración de la competencia, íntimamente relacionados con lo profesional que no habían sido reconocidos como partes de las dimensiones de la competencia, impase que no permitía reconocer elementos propios de la competencia intercultural.

Otro concepto de competencia intercultural en el marco de la gestión es el de Bolten (2003). La competencia intercultural además de sus dimensiones cognitivas, procedimentales, afectivas y conativas, comprende un sistema de sub-competencias que sustentan la formación del constructo de la competencia intercultural, conocidas como competencias discretas de la competencia intercultural (Rathje, 2006), estas competencias subyacen de forma intrínseca (Bolten, 2003) y se subdividen en cuatro áreas competenciales: profesional, metodológica, social y personal (Bolten, 2003) donde la comunicación intercultural subyace desde el interior de estas competencias discretas, no como una subcompetencia en sí, sino visto como un proceso inherente dentro de estas subcompetencias.

Bolten y Gröschke (2012) desarrollaron un análisis de la competencia intercultural, analizando este constructo desde cada una de las disciplinas y proponiendo un nuevo paradigma el cual ellos han sido llamado como paradigma sinérgico-holístico. Desde este paradigma interpretativo se dan los primeros pasos en la concepción de la competencia intercultural desde una visión holística. Estos autores consideran que generalmente la competencia

intercultural se ha comprendido como un desempeño específico de una situación determinada y no como una variable en desarrollo que se diferencia entre individuos de alto y bajo rendimiento en diferentes contextos y situaciones interculturales.

Sin embargo, la principal limitación de este concepto está en no concebir de forma integrada la relación entre las dimensiones de la competencia intercultural (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) con las competencias discretas; su concepción si bien es holística, no se declara de manera intencionada esa relación de integración dejando de articular elementos hacia el exterior y el interior de la competencia, las relaciones propiamente que se dan entre ellas no están divididas, sino que la sinergia que emana a partir de la integración de las dimensiones y las competencias discretas es lo que permite la formación de la competencia intercultural integrada, constituyendo una de las principales limitaciones de su concepto.

Otra de las principales limitaciones del constructo de competencia intercultural de Bolten (2003) está precisamente hacia el interior de la competencia, esencialmente las competencias discretas que se describen anteriormente, sus contenidos responden a un modelo constructivista de educación desde la propia episteme, siendo parcialmente aplicable a otros modelos educativos por el impase teórico de sus variables. Este elemento demanda retomar nuevas concepciones en cuanto a las competencias discretas, cuyas bases epistemológicas, filosóficas, sociológicas y psicológicas de estas subcompetencias que integran la competencia intercultural estén respaldadas por el modelo de formación del profesional y el modelo pedagógico en el contexto que se desarrollen.

Vallejo y Lambert (2015) hacen una distinción de la competencia intercultural mediante la inserción de las capacidades (habilidades más conocimientos) interculturales a nivel gerencial en tres dimensiones principales: afectiva, cognitiva y comunicativa, donde este autor plantea sobre la importancia de la comunicación intercultural dentro del constructo de competencia intercultural, haciendo una distinción en la relación que existe entre la actividad y la comunicación. Desde la visión de estos autores, lo comunicativo está implícito dentro de la competencia intercultural, no es necesario recurrir a lo comunicativo como un componente aparte, aspecto que es retomado en el marco de esta investigación, sino que la comunicación subyace como uno de los subprocesos dentro de la propia competencia.

Otro de los conceptos relacionados con la competencia intercultural y el cual denota una evolución más contemporánea, es precisamente, el de la competencia cultural en las organizaciones (Elboj et al., 2017, p.1). La noción de competencia intercultural traspasa sus componentes epistemológicos hasta aquí ya analizados y estos autores abrazan una corriente supuestamente “posmoderna” de lo intercultural conocida también como competencia transcultural.

Elboj et al. (2017) plantean que esta competencia traspasa tres niveles fundamentales en cuanto a su adquisición y su último nivel, catalogado por estos autores como el nivel umbral (nivel transcultural), la persona se sitúa por encima de las culturas implicadas con cierta distancia, permitiéndole colocarse en una situación de mediador entre todas, alejándose de los estilos habituales de mirar su entorno para poder así adoptar puntos de vista ajenos, dejando de asumir una identidad cultural.

La evolución de la competencia intercultural al arribar a un estadio más contemporáneo se hace perceptible al analizar la propuesta Adler y Aycan (2018) quienes plantean la competencia de gestión transcultural. Ambas autoras basadas en la sistematización del constructo de competencia transcultural, altamente defendida por autores norteamericanos, canadienses e ingleses, proponen dos dimensiones y una base de cinco enfoques alternativos para defender su propuesta:

Estos enfoques surgen de dos continuos definidores que abordan cinco alternativas que transitan desde imponer el propio enfoque cultural de la persona; adoptar el enfoque cultural de otros; idear compromisos creativos; evitar tácticamente situaciones e improvisar una resolución sinérgica. Las condiciones bajo las cuales cada una de estas alternativas sea más viable en la interacción intercultural. (Adler y Aycan, 2018, p.5).

El análisis de cada una de estas alternativas abordadas por estas autoras, desde su interior, conducen a repensar si estas se articulan a la noción de competencia intercultural cuando se establece “imponer” su el propio enfoque cultural y “adoptar” el enfoque cultural de otros. El análisis de estos elementos permite valorar una evolución a una visión posmoderna de la competencia intercultural en los últimos años donde lo intercultural se ha alejado de su objetivo inicial, siendo abrazado por corrientes ideológicas que la alejan de su alto contenido de responsabilidad social y compromiso con la identidad cultural, aspecto que constituye una gran preocupación en torno a la sostenibilidad del constructo de competencia intercultural ya analizado anteriormente.

En el marco de la evolución de este constructo, hasta la actualidad, permite corroborar que estas corrientes ideológicas que abrazan una concepción más “posmoderna”, la tendencia transcultural, según lo expresa el análisis de los autores Elboj et al., 2017 y Adler y Aycan, 2018, se hace preciso delimitar que la intención de que “la persona se sitúe por encima de las culturas” (Elboj et al., 2017, p.3) desde la comprensión de lo transcultural y que “la persona imponga su propio enfoque cultural” (Adler y Aycan, 2018, p.2), lo haga sentirse totalmente alejado y enajenado de su propia identidad y, evidentemente esta nueva tendencia de lo transcultural, tiene como principal desafío ideológico desacreditar el concepto de identidad cultural (que siempre abrazó la competencia intercultural) y desafortunadamente exhorta a la diseminación de la homogenización de la cultura occidental en un proceso de transculturación y globalización neoliberal.

Ante esta situación, analizar las tenencias más modernas en torno a la competencia intercultural se hace necesario debido a que los contenidos de la competencia son altamente mediatizados por corrientes ideológicas occidentales que promueven un hombre más “universalizado, conectado, expatriado y emancipado” (Adler y Aycan, 2018. p.4), lo cual constituye un elemento discordante desde el punto de vista ideológico en el marco de la formación de la competencia intercultural y un motivo de gran preocupación para su sostenibilidad como constructo.

El análisis de la evolución del constructo de competencia intercultural, ha permitido esclarecer que esta competencia tributa a la formación de competencias profesionales, pero desde una concepción holística (Aneas, 2003; De Santos, 2004) pero también integrada, con un marcado carácter gerencial-profesional que comprende un sistema de competencias discretas (Rehaag, 2007) (Bolten y Gröschke, 2012), entre las que se encuentran la competencia individual, social, profesional y metodológica (Bolten, 2003; Rehaag, 2007; Bolten y Gröschke, 2012 y Vallejo y Lambert, 2015) o también conocidas como competencia personal, participativa, técnica y estratégica (Aneas, 2003 y De Santos, 2004 citando a Echevarría, 2002).

Estos elementos hacen repensar la necesidad de concebir la competencia intercultural desde una perspectiva integrada, donde no solamente se analice la relación sistémica dentro del constructo de la relación entre conocimientos, habilidades, actitudes y valores, sino que se analice la competencia a partir de la relación de estos componentes de la competencia con las competencias discretas, pero que también los ejes centrales de la interculturalidad estén respaldados por ejes epistémicos como responsabilidad social, respeto a otras culturas y preservación de la identidad.

Según Echevarría (2002) (citado por Aneas, 2003 y De Santos, 2004), “la competencia intercultural como competencia profesional demanda la integración de competencias que sean necesarias para lograr una formación holística competencial”. (De Santos, 2004, p.10). Echevarría (2002) subdivide la competencia profesional en cuatro áreas competenciales en las que él considera que deben estar llamadas al (ser); (saber estar); (saber) y (sabe hacer). Rehaag (2007), Bolten y Gröschke (2012) concuerdan que no es posible formar la competencia intercultural desde una concepción fragmentada, separando cada una de estas competencias discretas (profesionales), sino que la competencia intercultural está dada a partir de la sinergia que emana de la relación entre ellas. La competencia intercultural debe tener la capacidad para actuar como resultado de la interdependencia e integración de la experiencia individual, social, profesional y metodológica del ser humano (Bolten y Gröschke, 2012).

En el marco de esta investigación y después de haber analizado las conceptualizaciones de las competencias discretas de Echevarría, 2002, retomadas por Bolten, 2003; Aneas, 2013; De Santos, 2014 y Bolten y

Gröschke, 2012, se proponen un sistema de competencias discretas de la competencia intercultural integrada, según aparece en la Figura 1.

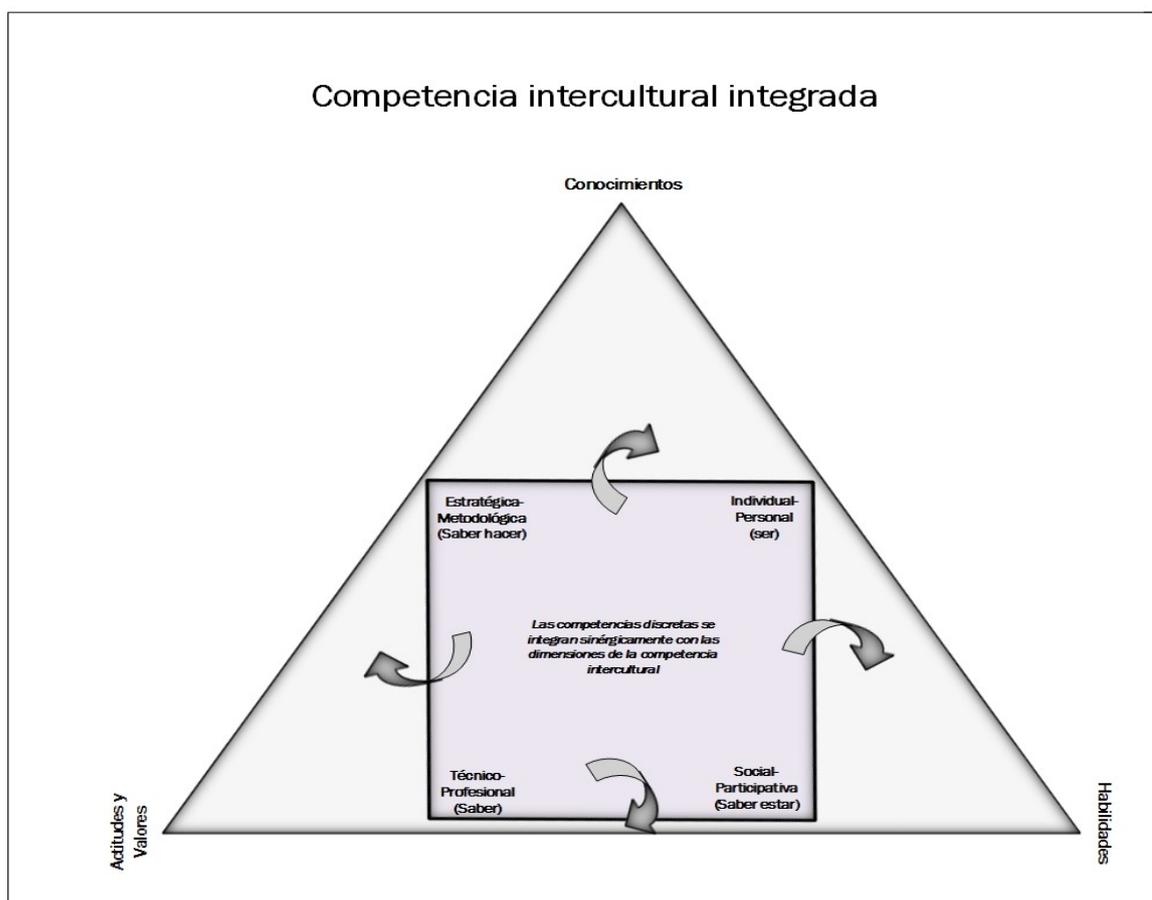


Figura 1. Modelo de competencia intercultural integrada. Elaboración propia.

Los elementos hasta aquí analizados permiten arribar a la conclusión que la formación de la competencia intercultural que satisface la formación del profesional en Cuba, desde un enfoque profesional y gerencial, precisa de una concepción más holística e integrada de acuerdo a los presupuestos teóricos y metodológicos que han sido analizados.

De esta forma, se asume la competencia intercultural integrada como el sistema de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que al integrarse sinérgicamente al sistema de competencias discretas de la competencia intercultural (individual-personal, social-participativa, técnico-profesional y estratégica-metodológica) permite la interacción entre sujetos de diferentes sistemas culturales en contextos profesionales multiculturales y la resolución de conflictos interculturales que emanan a partir de estas relaciones profesionales.

CONCLUSIONES

El desarrollo de esta investigación permite arribar a las siguientes conclusiones:

La educación intercultural constituye una necesidad y prioridad para este siglo XXI para los estados y los centros de educación superior con el objetivo de preservar las identidades culturales y los mejores valores de la humanidad, el respeto a otras culturas, la lucha contra el racismo, la xenofobia, entre otros males. Debido a los cambios que se gestan en la actualidad constituye necesario equipar a los egresados de las universidades con competencia que refuercen el perfil del profesional, una de estas competencias es la competencia intercultural integrada.

La competencia intercultural ha tenido una evolución en los últimos años a un estado respaldado ideológicamente por la posición de la competencia transcultural. Esta noción de la competencia responde a una ideología respaldada por los centros de poder y no garantiza la sostenibilidad del constructo de la competencia intercultural, la cual tiene como sus principales ejes la capacidad de mantener la identidad cultural con un alto grado de compromiso y responsabilidad social.

Ante este serio problema que afecta la sostenibilidad de la competencia intercultural, se hace necesario replantearse y proponer una competencia que no solamente integre los aspectos teóricos y metodológicos en función de los cambios que se van dando en la sociedad, sino que sea capaz de mantener la secuencia teórica del constructo en defensa de la sostenibilidad del mismo, lo cual se hace la propuesta de una nueva competencia, sistematizada a partir de varios autores, desde una perspectiva integrada.

BIBLIOGRAFÍA

Adler, N. & Aycan, Z. (2018) Cross-cultural interaction: what we know and what we need to know. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. (Nº 5), pp.307-333. Recuperado de: <http://orgpsych.annualreviews.org>

Aguaded, E., De la Rubia, P. y González, E. (2012). Análisis de las competencias interculturales en la Formación del profesorado. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*. Número Monográfico, Octubre, 2012, pp. 156-171. Recuperado de: <http://www.revistareid.net/monografico/n2/REIDM2art8.pdf>

Aguado, T. (2003). *Pedagogía Intercultural*. Madrid: Edit. Mc Graw-Hill.

Aneas, M.A. (2003). *Competencias interculturales transversales en la empresa: un modelo para la detección de necesidades formativas*. Tesis en opción al grado académico de Doctora en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Barcelona, España.

Ang, S. & Inkpen, A. C. (2008). Cultural Intelligence and offshore outsourcing success: A framework of firm-level intercultural capability. *Decision Sciences*. (Nº 39), pp. 337 - 358.

Beltrán, J. (2002). *El nou valor de la diferencia. Multiculturalisme i educació*. Barcelona: Edit. UOC.

Bolten, J. (2003) Grenzen der Ganzheitlichkeit: Konzeptionelle und bildungsorganisatorische Überlegungen zum Thema Interkulturelle Kompetenz. *Erwagen, Wissen, Ethik*. Vol. 14, (Nº 1), pp. 156-158.

Bolten, J. (2010): Können Organisationen interkulturelle Kompetenz ausbilden? Zum Zusammenspiel von interkultureller Organisations- und Personalentwicklung und Wissensmanagement Interkulturelle Personal- und Organisationsentwicklung. Jena: Edit. Verlag Wissenschaft und Praxis.

Bolten, J. (2011). Unschärfe und Mehrwertigkeit: "Interkulturelle Kompetenz" vor dem Hintergrund eines offenen Kulturbegriffs. *Perspektiven interkultureller Kompetenz*. Göttingen: Edit. Vandenhoeck & Ruprecht.

Bolten, J. & Gröschke, D. (2012). Approaches to Intercultural Competence and its development. *Taiwanese Journal of WTO Studies*. Vol. 18, pp.43-80. Recuperado de: <http://www.airitilibrary.com/Publication/alDetailedMesh?docid=18163092-201309-201309130002-201309130002-43-81>

Bradford, L., Allen, M. y Beisser, K. (1998). An evaluation and meta-analysis of Intercultural Communication Competence Research. Department of Communication. University of Wisconsin-Milwaukee. Manuscrito no publicado.

Campos, L. M. (2011). Sistema de actividades didácticas para el desarrollo de la competencia sociocultural en idioma inglés en los estudiantes de la licenciatura en turismo. Tesis en Opción al Grado Científico de Máster. Universidad Central "Marta Abreu" de las Villas, Cuba.

Canale, M., & Swain, M. (1980). Theoretical bases of communicative approaches to second language teaching and testing. *Applied Linguistics*. Vol.1, (Nº 1), pp. 1-47.

Chen, G. M., & Starosta, W. J. (2000). The development and validation of the intercultural sensitivity scale. *Human Communication*. Vol. 3, pp. 1—15.

Cortina, A (1996). *Hasta un pueblo. Ética pública y sociedad*. Madrid: Edit.Taurus.

Cushner, K., & Brislin, R. (1996). Improving intercultural interactions. *Modules for cross-cultural training programs*. USA: Edit.Thousand Oaks.

De Miguel, M. (2005). Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Oviedo: Edit. Universidad de Oviedo.

De Santos, F. J. (2004). Desarrollo de la competencia intercultural en el alumnado universitario: una propuesta formativa para la gestión en empresas multiculturales. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Barcelona, España.

Earley, P. C. & Ang, S. (2007). *Cultural Intelligence*. Stanford: Edit. Stanford University Press.

Echeverría, B. (2002). Gestión de la competencia de acción profesional. *Revista de Investigación Educativa*. Vol 20, (Nº 1), pp. 7-43

Elboj, C., Valero, D., Iñiguez-Berrozpe, T. & Gómez- Bahillo, C. (2017). La competencia intercultural en las organizaciones: una aproximación teórica. *Revista Internacional de Organizaciones*. (Nº 19), pp. 75–92. Recuperado de: <http://www.revista-rio.org>

Fernández, T., Lorenzo, R. y Vázquez-Aguado, O. (2012). *Diccionario de Trabajo Social*. Madrid: Edit. Alianza

Fernández, M., & Vázquez, O. (2015). La competencia intercultural en el ámbito de los servicios sociales comunitarios. Tesis en opción al grado científico de Doctora en Ciencias Sociológicas. Universidad de Huelva, España.

Gröschke, D. (2009). *Interkulturelle Kompetenz in Arbeitssituationen –Eine handlungstheoretische Analyse individueller und kollektiver Fähigkeiten.* München/Mehring: Edit. Rainer Hampp Verlag.

Gröschke, D. (2010). Gruppenkompetenz in interkulturellen Situationen. *Interculture Journal.* (Nº 12), pp. 51 - 78.

Hernández, E. M. (2010). Aprendizajes, competencias y rendimiento académico en la titulación de estudios socioculturales en la Universidad de Cienfuegos. Tesis en opción al grado científico de Doctora en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Granada, España.

Hofstede, G. (1995). *Culture's consequences.* Beverly Hills, California: Edit. Sage.

Kramsch, C. (2010). *The cultural component of language teaching, language, culture and curriculum.* EE.UU: Edit. Delta Publishing.

Moon, T. (2010). Organizational Cultural Intelligence: Dynamic Capability Perspective. *Group & Organization Management.* Vol. 35 (Nº 4), pp. 456 - 493.

Rathje, S. (2006), Intercultural competence. State and future of a controversial concept. *Zeitschrift für interkulturellen Fremdsprachenunterricht.* Vol 11, (Nº 3), pp. 1-21.

Rehaag; I. (2007). *El pensamiento sistémico en la asesoría intercultural. La aplicación de un enfoque teórico a la práctica.* Quito: Edit. Abya-Yala.

Tessaring, M. (1998). *Formación para una sociedad en cambio. Informe acerca de la situación actual de la investigación sobre la formación profesional en Europa.* Salónica: Edit. CEDEFOP.

Vallejo, J. L., y Lambert, G. (2012). *Intercultural Competence as a conducive factor of managers' readiness for organizational change.* Tesis doctoral en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Administración. Universidad de Estrasburgo, Francia.

Van Driel, M. (2008). *Cultural intelligence as an emergent organizational level construct.* Melbourne: Edit. Florida Institute of Technology.

Vilá, R. (2006). La dimensión afectiva de la competencia intercultural en la Educación Secundaria obligatoria. Escala de sensibilidad intercultural. *Revista de investigación educativa.* Vol. 24, (Nº 2), pp.353-372.

Zabalza, M. A. (1992). Implicaciones curriculares de la educación intercultural. *Revista Intercultural.* Vol. 44, (Nº 1), pp. 45-58.