

## **Propuesta de interculturalizar un programa académico de la asignatura de Comportamiento Organizacional**

Adrián Navarrete & Mónica Guzmán

A. Navarrete & M. Guzmán  
Universidad Autónoma de Nayarit Ciudad de la Cultura Amado Nervo Boulevard Tepic-Xalisco S/N C.P. 63190 Tepic,  
Nayarit. México.

J. Peña, J. Rivera y A. Bernal (eds.). Ciencias de la Docencia Universitaria. Proceedings-©ECORFAN-México, Nayarit,  
2015.

## Introducción

Aun cuando las instituciones de educación superior deberían ser promotoras de la igualdad y equidad de los derechos de las minorías, la realidad es que los planes y programas de estudios así como sus contenidos propician más una cultura etnocéntrica, de ahí la necesidad de promover la erradicación de cualquier acto de racismo e intolerancia en contra de dichas minorías. Si se aspira a una educación plural, respetuosa de las minorías e intercultural, es necesario analizar si tal aspiración está considerada en la currícula de los programas académicos de los distintos niveles académicos. Por ésta razón se insiste una y otra vez en la necesidad de una educación centrada en el pluralismo, la tolerancia, la solidaridad, la igualdad..., no sexista, no racista, no xenófoba, etc. Lo preocupante es que se señale que estos propósitos deben impregnar el currículo, sin señalarles un lugar específico; lo paradójico es que éstos temas aparezcan en todas partes y al mismo tiempo en ningún lugar, quedando a libre albedrío de los docentes o en el mejor de los casos de los cuerpos colegiados integrados por estos mismos y no obedezcan a lineamientos institucionales que les den certeza y obligatoriedad en las instituciones académicas.

Ante los constantes cambios que vive el mundo a causa del fenómeno llamado globalización, se hace necesario que los profesionales de la administración actualicen sus saberes teóricos y prácticos en los distintos temas relacionados con el mundo de los negocios y las organizaciones, para poder contribuir a la sobrevivencia y el éxito de las mismas; para lo cual es obligado analizar qué impacto tienen las minorías (discapacitados, etnias, diversidad de género, etc.) y la diversidad cultural en dichos entes llamados organizaciones. En las escuelas de negocios se imparte una asignatura llamada Comportamiento Organizacional, en la cual se deben abordar dichas temáticas. El objetivo de este trabajo es hacer una propuesta de modificación, inclusión de los temas de etnia y género en un programa ya existente de la materia de Comportamiento Organizacional que se imparte en la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la universidad Autónoma de Nayarit.

## 13 Desarrollo

Actualmente es obligado abordar de manera seria y académica en las universidades los temas de los derechos de las minorías, sin embargo la realidad es que en la cotidianidad las desigualdades sociales cada día son más evidentes en torno al género, los trabajadores de edad avanzada, las personas con discapacidad y las etnias.

### Currículum multicultural y reflexivo.

Lo anterior nos lleva a pensar y repensar el currículo y las estrategias de la actuación educativa, con la finalidad de: abordar temas sociales que incluyan la diversidad cultural, equidad de género y la discapacidad entre otros, con la finalidad de que en las universidades se logre una igualdad entre los estudiantes respetando sus diferencias; de lograr lo anterior estaríamos integrando verdaderamente a las minorías en un conocimiento universal y al mismo tiempo de su propia cultura. Si realmente queremos fomentar el respeto a la diversidad cultural en las universidades es necesario y obligado reconocer las aportaciones todos y cada uno de los estudiantes universitarios, incluyendo a los miembros de los grupos minoritarios. Tal como lo comenta Besalú (1998)

Un currículum intercultural implica cambiar no sólo las pretensiones de lo que queremos transmitir, sino también los procesos internos que se desarrollan en la educación institucionalizada y sus condiciones contextuales. En ese sentido es que se considera que para lograr una verdadera interculturalidad universitaria lo ideal sería que el tema fuera abordado y discutido en la agenda de las academias, con la finalidad de discutir los contenidos de los programas, valores y actitudes, objetivos y estrategias didácticas, hasta las propias actividades y en aula.

Es fundamental que el currículo esté planteado a toda la comunidad estudiantil, con el propósito de que todos aprendan a convivir y respetar los derechos de las minorías, lo idóneo sería que esto se reflejara en todo el currículo y no solamente en alguna unidad de aprendizaje, sin embargo; se considera muy propicio incorporar estos temas en la asignatura de comportamiento organizacional como un primer paso que propicie la sensibilización de maestros y autoridades de la unidad académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit. Comenta Cañadell (1992) Si queremos que nuestros estudiantes aprendan a respetar a sus compañeros de otras culturas, deberemos introducir en el currículum información sobre las culturas, religiones y las forma de vida que le son propias, y, en el caso de los inmigrantes, explicar las causas que les han forzado a dejar sus países de origen; si queremos hacer de nuestros alumnos personas críticas y solidarias, debemos proporcionales una información objetiva y alternativa, a fin de que puedan entender las causas estructurales que provocan que tres cuartas partes de la población mundial vivan en la miseria.

Consultando a algunos expertos sobre el tema se pueden obtener algunas generalidades sobre propuestas pedagógicas muy concretas para trabajar con programas interculturales, tales como la idea de que los materiales usados en el aula y el ambiente de la escuela deben reflejar la diversidad cultural de los propios estudiantes, propiciar la interacción entre estudiantes de distintas culturas, reforzar con procesos de enseñanza individualizada en caso de ser necesario, fomento al aprendizaje entre pares y fomento a la interacción como tratamiento igualitario entre culturas. Sin embargo es muy importante que para que se cumplan los objetivos establecidos en un currículo intercultural, los docentes universitarios deben ser sensibles y con apertura a ésta realidad, mostrando además flexibilidad y capacidad para crear los ambientes necesarios y propicios para lograr los resultados esperados.

En síntesis se puede decir que existe un currículo tradicional basado en una cultura dominante que margina de alguna manera a las minorías y la propuesta de éste ensayo sobre un currículo incluyente e intercultural que reconozca y a una realidad multicultural; para ello es necesario inducir a los estudiantes a una nueva forma de pensar que considere conceptos, eventos y sucesos bajo una perspectiva que incluya la diversidad cultural de la que se ha venido hablando; esto implica transformar la visión tradicional en un reconocimiento abierto y respetuoso de lo que es el multiculturalismo con la finalidad de que los estudiantes universitarios logren conocer y respetar la diversidad cultural y reforzar las suyas propias. Según Banks (1989 y 1994), existen cuatro niveles, correspondientes a cuatro enfoques, que facilitan el objetivo de integrar al currículum los contenidos acordes con los principios de la educación intercultural; sin embargo para efecto de la presente propuesta se resaltan dos:

1. El enfoque de la transformación: este enfoque supone cambios en el canon, paradigmas e ideas básicas del currículum y facilita a los y las estudiantes ver conceptos, hechos, temas y problemas desde diferentes perspectivas y puntos de vista. Uno de los principales objetivos de este enfoque es ayudar a los y las estudiantes a comprender conceptos, eventos y grupos desde la visión de la diversidad étnica y cultural, además de comprender el conocimiento como una construcción social. Objetivos importantes del enfoque de la transformación son enseñar a los estudiantes a pensar críticamente y desarrollar las habilidades para formular, documentar y justificar sus conclusiones y generalizaciones.
2. El enfoque de toma de decisiones y acción social: este enfoque extiende las transformaciones del currículum al capacitar a los y las estudiantes para seguir proyectos y actividades que los posibilitan para tomar acciones personales, sociales y cívicas relacionadas con los conceptos, problemas y temas que han estudiado. Su objetivo es empoderarlos para adquirir eficacia política y habilidades para participar en el cambio social.

Finalmente se puede llegar a una primera conclusión en el sentido que el tránsito de un currículo tradicional a uno inter y multicultural puede ser de manera paulatina, integrando temas en los distintos programas y unidades de aprendizaje que integran el currículo de la Universidad Autónoma de Nayarit, con la finalidad de avanzar gradualmente en este tema.

Programa propuesto de la materia de Comportamiento Organizacional



Universidad Autónoma de Nayarit  
 Área de Económico Administrativas  
 Licenciatura en Administración

Programa de Estudio por Competencias Profesionales Integradas

### 1. Datos de identificación

Nombre y clave de la unidad de aprendizaje

Comportamiento Organizacional	EAAD306
-------------------------------	---------

Docente(s) responsable(s)

M.A. Adrián Navarrete Méndez L.A. Ana Bertha Márquez Duarte L.A. Ricardo Rodríguez Rivas
------------------------------------------------------------------------------------------------

Tipo de unidad de aprendizaje	Academia
Disciplinaria obligatoria	Administración

Área de formación	Línea de formación	T.U.D.C.
Disciplinar Profesionalizante		Curso Teórico

Horas Teoría	Horas Practica	Horas de estudio independiente	Total de horas	Valor en créditos
24	24	0	48	6

Fecha de elaboración	Fecha de actualización
Enero del 2005	Enero del 2014

Elaborado por:	Actualizado por:
MA. Sara Lidia Gutiérrez Villarreal Dra. Alicia del Carmen Valencia Ovalle Dr. José Alejandro Toledo González	MA. Adrián Navarrete Méndez L.A. Ana Bertha Márquez Duarte L.A. Ricardo Rodríguez Rivas

### 2. Presentación.

Es importante para la formación del profesional de la administración comprender la dinámica del comportamiento individual y grupal y su impacto en el éxito o fracaso de las organizaciones, para diseñar e implementar estrategias que generen clima organizacional adecuado, con la finalidad de potenciar las destrezas y habilidades de las personas que laboran en dichas instituciones.

La unidad de aprendizaje Comportamiento Organizacional se ubica en el cuarto periodo de la formación del licenciado en Administración de la Unidad Académica de Contaduría y Administración del Área Económico - Administrativas de la UAN según el plan de estudios 2009. Comportamiento Organizacional fortalece la línea de administración con salida a Recursos Humanos. Este curso está diseñado para generar los conceptos básicos de la administración en el ámbito organizacional, con la finalidad de que el estudiante de Administración pueda promover el desarrollo organizacional y la calidad de vida en el trabajo de quienes integran las organizaciones, promoviendo en todo momento interculturalidad y respeto a las minorías. Esta unidad de aprendizaje persigue como premisa básica que el administrador desarrolle propuestas de cambio organizacional mediante diagnósticos efectuados en sus tres planos (individual, grupal y organizacional) dentro de un marco de valores institucionales, interculturales y universales. El curso de Comportamiento Organizacional, se vincula en relación horizontal con Teoría Organizacional, verticalmente en la parte antecedente se vincula con Administración Estratégica, en la parte subsecuente se vincula a Administración de Personal, Técnicas de Evaluación y Capacitación de Personal, Procesos de Remuneración y Seguridad Social, entre otras unidades de aprendizaje.

#### 4. Unidades de competencia.

Al término del curso el estudiante será competente para desarrollar propuestas de cambio organizacional mediante diagnósticos efectuados en los planos individual, grupal y organizacional, dentro del marco de valores instituciones, interculturales y universales.

#### 5. Atributos o saberes.

Saberes Teóricos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrollar habilidades y elementos axiológicos que le permitan identificar al individuo dentro de las organizaciones, desde el punto de vista de su personalidad, características biográficas y diversidad cultural (género, raza, religión, etc.).</li> <li>✓ Definir y clasificar los grupos y equipos de trabajo, para entender su funcionamiento y sus procesos de trabajo al interior de la organización;</li> <li>✓ Comprender las características y elementos fundamentales que definen la estructura, la cultura y el cambio, dentro de las organizaciones.</li> </ul>
Saberes prácticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ser capaz de diagnosticar el comportamiento organizacional desde la perspectiva de sus tres niveles de análisis, en cualquier tipo de organización.</li> </ul>
Saberes formativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Relacionarse de mejor manera con los demás, entendiendo la importancia de la tolerancia y el respeto por la diversidad cultural.</li> <li>✓ Valorar la importancia del trabajo en equipo.</li> <li>✓ Desarrollar un comportamiento ético y responsable.</li> </ul>

#### 6. Desglose de contenido teórico práctico (temática).

Contenido Temático:

- I. Introducción
  1. Fundamentos del Comportamiento Organizacional
  2. Variables del CO
  3. Retos y oportunidades del CO

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>II. El individuo</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diversidad y diferencias individuales (análisis de las minorías).</li> <li>2. Personalidad y valores.</li> <li>3. Actitudes y satisfacción en el trabajo.</li> <li>4. Percepción y toma de decisiones.</li> <li>5. Inteligencia emocional</li> <li>6. Compromiso de los trabajadores.</li> <li>7. Estrés laboral.</li> </ol> <p>III. El grupo</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivación vs. Frustración.</li> <li>2. Liderazgo (Conceptos básicos y aplicaciones).</li> <li>3. Grupo, equipo y sus diferencias.</li> <li>4. Facultamiento (Empowerment).</li> <li>5. Poder y política.</li> <li>6. Conflicto y negociación.</li> </ol> <p>IV. La organización</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estructuras organizacionales.</li> <li>2. Centros de trabajo orientados a las personas.</li> <li>3. Organizaciones interculturales.</li> <li>4. Cultura organizacional y comportamiento ético.</li> <li>5. Gestión del cambio.</li> <li>6. Trabajo virtual.</li> </ol> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### 7. Acciones.

<p>Se utilizarán las técnicas de aprendizaje que faciliten la apropiación del conocimiento al estudiante, como son:</p> <p>Mapas conceptuales y mapas mentales, resúmenes, ensayos, cuadros comparativos, exposiciones, desarrollo de casos prácticos e investigaciones guiadas.</p> <p>Las estrategias para ejercitarse en la realidad social diversa consisten en trabajar la propia identidad manifiesta y constatar que existen identidades distintas a la propia. En el momento de trabajar los contenidos, se tendrá presente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El debate para potenciar el interés por la propia cultura y por la de los demás.</li> <li>✓ El ejercicio de la crítica hacia componentes culturales mutuos.</li> <li>✓ Discusión de dilemas, role-playing (interpretación de roles).</li> <li>✓ Clasificación de valores.</li> </ul>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

#### 8. Campo de aplicación.

<p>Organizaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Públicas</li> <li>✓ Privadas</li> <li>✓ No gubernamentales</li> </ul>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 9. Evaluación de desempeño del alumno.

Evidencias de desempeño	Criterios de desempeño
<p>Los aprendizajes parciales se evaluarán de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participación en clase;</li> <li>2. El debate para potenciar el interés por la propia cultura y por la de los demás;</li> <li>3. El ejercicio de la crítica hacia componentes culturales mutuos;</li> <li>4. Clasificación de valores.</li> <li>5. Reportes de lectura;</li> <li>6. Mapas mentales y mapas conceptuales;</li> <li>7. Resolución de casos prácticos;</li> <li>8. Ensayos;</li> <li>9. Examen departamental;</li> <li>10. Trabajo de investigación.</li> </ol> <p>Los aprendizajes integrales y el desempeño de los estudiantes se evaluarán mediante la resolución de casos de estudio reales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Construcción de mapas conceptuales por cada nivel de análisis del comportamiento organizacional, con los cuales se integrará el mapa global de la unidad de aprendizaje.</li> <li>2. Elaboración de diagnósticos sobre comportamiento organizacional, con responsabilidad y respetando los valores institucionales de la organización a la que presta sus servicios profesionales.</li> <li>3. Desarrollo de una propuesta de Cambio Organizacional, mediante la elaboración de un programa de acciones derivado de un diagnóstico sobre una organización.</li> <li>4. Elaboración de un ensayo en el que reflexione sobre las implicaciones que tendrían al interior de la organización la aplicación de un programa de cambio y mejora continúa.</li> </ol>

## 10. Calificación.

Participación en clases	20%
Exámenes teóricos	20%
Portafolio de evidencias de aprendizaje	30%
Caso Integrador	30%
Total	100%

\*El alumno deberá de presentar la investigación en su fase documental y de campo obligatoriamente para acreditar la unidad de aprendizaje.

1. Participación en clase 20%. Todos los estudiantes deberán participar con algunas intervenciones de calidad durante la clase.
2. Exámenes teóricos 20%. Se realizarán dos exámenes: el primero tendrá un valor del 10% y contendrá la primera y segunda unidad; y el segundo examen, también tendrá un valor del 10% y será de la tercera y cuarta unidad.
3. Portafolio de evidencias de aprendizaje 30%. Debe contener: mapas conceptuales y/o mentales, resumen, casos prácticos, ensayos, resolución de casos prácticos e investigaciones documentales.
4. Para poder tener derecho al 30 % del valor total el portafolio deberá ser entregado en la fecha indicada por el docente y se tomará en cuenta presentación, limpieza y creatividad.
5. Caso Integrador de investigación 30%. Consiste en una investigación en una organización (pública o privada) de la localidad, para poner en práctica los conceptos aprendidos a lo largo del curso y desarrollar algunas habilidades propias del profesional de la administración. En sesión plenaria se expondrá y discutirá ante el grupo.

## 11. Acreditación.

1. Obtener una calificación mínima de 60 puntos;
2. Tener un mínimo del 80% de asistencias;
3. Se deberá aprobar mínimo un examen departamental,
4. Presentar el portafolio con los requisitos especificados incluyendo los mapas conceptuales y el caso integrador de investigación.

## Bibliografía básica.

- Robbins, Stephen y Judge, Timothy (2009). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. 13ª edición. México: Prentice Hall.

## Bibliografía complementaria

- Alles, Martha (2008). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias, Argentina: GRANICA. [www.marthaalles.com](http://www.marthaalles.com)
- González Martín y Olivares Socorro (2006). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. 8ª reimpresión. México: CECSA.
- Hellriegel, Don y Slocum, John Jr. (2004). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. 10ª. Ed. México: Thomson.
- Ivancevich, John et al. (2006). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. 7ª. Ed. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Kinicki, Angelo y Kreitner, Robert. (2003). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. Concepto, problemas y prácticas. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Schermerhorn. Hunt. Osborn (2005). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. 1ª. Ed. México: LimusaWiley.
- Soto, Eduardo (2001). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, IMPACTO DE LAS EMOCIONES. 1ª. Ed. México: Thomson.
- Robbins Stephens (1996). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL, TEORÍA Y PRÁCTICA. 7ª. Ed. México: Prentice Hall.

## 12. Perfil de los docentes participantes en la unidad de aprendizaje.

El docente de la unidad académica de Comportamiento Organizacional deberá contar con estudios relacionados con el área de la Administración y tendrá el conocimiento amplio y de calidad para comprender el comportamiento de las organizaciones en los tres niveles de análisis mediante los cuales en la actualidad se estudia al Comportamiento Organizacional: individuo, grupo e institucional u organizacional; con el fin de identificar las características de las organizaciones y sus comportamientos -particularmente en un contexto local- para determinar algunas formas de cultura en ellas.

Además el docente habrá de responder a la diversidad cultural y ser:

1. Consciente de la existencia de la diversidad.
2. Consciente de sus prejuicios y sus sesgos.
3. Consciente de su propia actitud, hacia diferentes grupos étnicos
4. Habilidadoso para estudiar los estilos de comunicación verbal y no verbal de los grupos.
5. Colaborador, en equipos con otros profesionales procedentes de otras disciplinas.



### 13.1 Conclusiones

El programa académico que se presenta es revisado cada año por los integrantes de la académica de administración, se propone en principio implementar los cambios y dejar para futuros estudios un análisis y seguimiento de tales cambios con la finalidad de comprobar si realmente se logran los objetivos propuestos. Es prioritario abordar académicamente el fenómeno de las minorías en las instituciones de educación superior ya que se considera que éstas deben ser las principales promotoras de una cultura de equidad y justicia sobre los temas relacionados con la diversidad cultural y esto solamente se puede lograr si se incorporan dichos temas al currículo de las universidades. Los profesionales de la administración son los responsables de hacer que se cumplan las metas y los objetivos de las organizaciones por medio de las personas, para ello es indispensable que éstos tengan amplios conocimientos sobre la diversidad de la fuerza de trabajo en lo que se refiere a características biográficas, edad, género, estado civil, raza, creencia religiosa, etc. Para poder emplear estrategias que propicien climas organizacionales adecuados, liderazgos propositivos, motivación, trabajo en equipo, etc. Y es precisamente en la asignatura de comportamiento organizacional dónde se pueden abordar dichas temáticas. Aun cuando se ha avanzado mucho sobre estos temas aún existen retos, hay mayor sensibilidad y aceptación social pero todavía existen muchos vacíos legales que protejan los derechos humanos de estas minorías. Hay un campo virgen en el área de la investigación para seguir estudiando el tema, sobre todo para hacer aportes sobre la incorporación de estas minorías al campo laboral y a la sociedad misma. Cuando se habla de la necesidad de fomentar una educación centrada en el pluralismo, la tolerancia y la igualdad, es necesario especificar cómo y de qué forma se puede lograr esto en los distintos niveles académicos, es decir señalar la ubicación exacta y las estrategias a seguir para lograr una educación con estas características; lo ideal sería que estas propuestas emanaran de políticas públicas para que realmente tengan el impacto y peso específico en los planes y programas de estudio.

### 13.2 Referencias

- Badesa, S. (1999). Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación. Universidad Autónoma de Madrid.
- Banks, J.A. (1994). An introduction to multicultural education. Boston: Allyn and Bacon.
- Banks, J. (1989) Multicultural Education: Characteristics and Goals. En: Banks, J. and Mcgee Banks, C. Ed. (1989) Multicultural Education. Issues and Perspectives. Boston, Allyn and Bacon, 2-26.
- (1994) An Introduction to Multicultural Education. Boston, Allyn and Bacon.
- (1995) Multicultural Education: Historical Development, Dimensions and Practice. En: Banks, J. Ed. (1995) Handbook of Research on Multicultural Education. New York, Macmillan Publishing, 3-24.
- Besalú, X y otros (Comp.) (1.998). La educación intercultural en Europa. Un enfoque curricular. Barcelona: Ediciones Pomares-Corredor.
- Besalú, X., Campani, G. y Paludàrias, J. M. (1998) La educación intercultural en Europa. Un enfoque curricular. Barcelona: Ediciones Pomares-Corredor.
- Cañadell, R. (1 992). Els reptes de l'ensenyament davant d'un món cada cop més divers i desigual. Debats de l'Aula Provença, 13, Barcelona.

Correa, VT., Blanes M., y Rapport, M. (1995). Minatity issues. In H. Tumbull: A compendium report to congreso Council for disabilities. Lauwrence, K.S.: Beachc Center.

Grant, C. A. and Tate, W. F. (1995). Multicultural Education Through The Lens of the Multicultural Education Research Literature. En J. A. Banks and Ch. A. Mcgee Banks (Edt.): Handbook of Research on Multicultural Education. New York: MacMillanPlubishingUSA.

Marchesi, A.-Martín, E (1998). Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio. Madrid: Alianza.

Mehan, H.; Lintz, A.; Okamoto, D. and Wills, J. (1995). Ethnographic Studies of Multicultural Education in Classrooms and Schools. En J. A. Banks and Ch. A. Mcgee Banks (Edt.): Handbook of Research on Multicultural Education. New York: MacMillan Publishing USA.

Poblete, R. Educación Intercultural en la Escuela de Hoy: Reformas y desafíos para su implementación.

Sales, A.-García, R. (1997). Programas de educación intercultural. Bilbao: Desclée De Brouwer.