

XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVIII Jornadas de Investigación. XVII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. III Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. III Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2021.

Diversidad y organizaciones: consideraciones y herramientas para la gestión de la interculturalidad.

Tomas Maier, Alejandra.

Cita:

Tomas Maier, Alejandra (2021). *Diversidad y organizaciones: consideraciones y herramientas para la gestión de la interculturalidad. XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVIII Jornadas de Investigación. XVII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. III Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. III Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-012/896>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/even/zxg>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

DIVERSIDAD Y ORGANIZACIONES: CONSIDERACIONES Y HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN DE LA INTERCULTURALIDAD

Tomas Maier, Alejandra

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Buenos Aires, Argentina.

RESUMEN

La gestión de la diversidad se ha convertido en la actualidad en uno de los principales retos para las organizaciones en general. Ello se encuentra en íntima relación con el desarrollo de políticas de gestión humana que respondan a estrategias de Sustentabilidad, aspecto de vital importancia especialmente para aquellas empresas que buscan con ello alcanzar una ventaja competitiva basada en dichos valores. Sin embargo, los programas implementados para estos fines carecen en su mayoría de sistemas de medición que den cuenta de su efectividad. Se considera por ello que dichas intervenciones deben poder establecerse desde un modelo teórico-conceptual que contemple las distintas dimensiones y factores de los aspectos a abordar. Para ello, el presente trabajo tiene como objetivo dar cuenta de ciertos modelos orientados tanto al desarrollo de competencias interculturales como a la gestión de la Inteligencia Cultural. Se considera que la profundización en dichos constructos permite estimar el alcance de las herramientas existentes para su aplicación integral en procesos focalizados de evaluación y capacitación, así como en procesos generales de medición y análisis situacional, toma de decisiones y diseño de estrategias organizacionales.

Palabras clave

Inteligencia cultural - Competencias interculturales - Diversidad - Gestión humana

ABSTRACT

DIVERSITY AND ORGANIZATIONS: CONSIDERATIONS AND TOOLS FOR MANAGING INTERCULTURALITY

Managing diversity has become one of the most important challenges today for organizations in general. This is closely related to the development of human management policies that respond to Sustainability strategies, an aspect of vital importance especially for those companies that seek to achieve a competitive advantage based on these values. However, the programs implemented for these purposes mostly lack measurement systems to account for their effectiveness. It is therefore considered that such interventions should be established on the basis of a theoretical-conceptual model that considers the different di-

mensions and factors of the aspects to be addressed. To this end, this paper aims to give an account of certain models oriented both to the development of intercultural competences and to the management of Cultural Intelligence. It is considered that the deepening of these constructs allows estimating the scope of the existing tools for their integral application in focused evaluation and training processes, as well as in general processes of measurement and situational analysis, decision-making and design of organizational strategies.

Keywords

Cultural intelligence - Intercultural competences - Diversity - Human management

BIBLIOGRAFÍA

- Adomako, M. (2011). Contemporary Leadership and Intercultural Competence: Exploring the Cross-Cultural Dynamics Within Organizations. En Moodian M. A. (Ed.), *Journal of Applied Christian Leadership*: Vol. 5: N. 1, 104-106.
- Berry, J., W., Ward, C. (2006). Commentary on Redefining Interactions Across Cultures and Organizations. *Group and Organization Management*. Vol. 31 (1), pp 64-77.
- Bücker, J., Furrer, O., Lin, Y. (2015). Measuring Cultural Intelligence: A New Test of the CQ Scale. En *International Journal of Cross Cultural Management*.
- Cox, T. (1991). The multicultural organization. *Academy of Management perspective*. Vol. 5 (2), pp. 34-47.
- Cox, T. H., Blake, B. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *The Executive*. Vol. 5 (3), pp. 45-56.
- Dietz, J., Petersen, L. (2006). Diversity management. In Stahl and I. Bjorkman (Eds.). *Handbook of Research in International Human Resource Management*, pp. 223-243. Cheltenham, UK.
- Earley, P., Ang, S., Tan, J.S. (2006). *CQ, Developing cultural intelligence at work*. Stanford, CA.
- Earley, P.C. (2002). Redefining interactions across cultures and organizations: Moving Forward with Cultural Intelligence. *Research in organizational behavior*. (24). 271-299.
- Earley, P.C., Ang, S. (2003). *Cultural Intelligence: Individual Interactions across Cultures*. Palo Alto. Stanford University Press.

- Earley, P.C., Mosakowky, E. (2004). Cultural Intelligence. *Harvard Business Review*, Vol 82 (10): 139-146
- Hernandez-Lechuga, T. (2017). Factores determinantes para la retención de talento internacional en la empresa. El caso de México y España. Universidad Pontificia ICAI. Madrid.
- Hofstede, G. (2006). The trouble with Cultural Diversity, Speech. University of Maastricht.
- Kaslow, N. (2004) Competencies in Professional Psychology. *American Psychologist*. Emory University School of Medicine.
- Lévy-Leboyer, C. (2000). Gestión de las competencias. Ediciones Gestión. Barcelona.
- Livermore, D., Van Dyne, L., & Ang, S. (2012). Cultural intelligence: Why every leader needs it. *Intercultural Management Quarterly*, 13(2), 18-21.
- Morato García, M. (2012). Gestión de la Diversidad Cultural en las empresas. Club de Excelencia en Sostenibilidad. Fundación Bertelsmann. Barcelona.
- Plum, E. (2008). *CI, Cultural Intelligence: The art of leading cultural complexity*. London, UK: Middlesex.
- Thomas, A. D., Ely, R. (1996). Making Differences matter: a new paradigm for managing Diversity. *Harvard Business Review*.
- Thomas, D.C. (2008). *Cross-cultural management, essential concepts*. Los Angeles, USA: Sage.
- Van Dyne, L, Ang, S., Koh, C. (2008). Development and validation of the CQS: The cultural intelligence scale. In S. Ang & L. Van Dyne (Eds.) *Handbook of Cultural intelligence: Theory, measurement and application*. (pp.16-38). Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Van Dyne, L., Ang, S., Koh, C. (2009). Cultural Intelligence: Measurement and scale development. En Moodian, M. A. (Ed.), *Contemporary Leadership and Intercultural Competence: Exploring the cross-cultural dynamics within organizations* (pp. 233-254). Thousand Oaks: Sage.