

Medición de la inteligencia multicultural en estudiantes de programas de negocios en IES de México

Measuring multicultural intelligence in business program students at Mexican IES

González Alfaro Silvia Giovanna¹, Hernández Barrera Perla Guadalupe², Cisneros Reyes Yashiro Danahí y María Guadalupe Arredondo Hidalgo.

División de Ciencias Económico Administrativas
Correo: mg.arredondohidalgo@ugto.mx¹

Resumen

En un mundo cada vez más globalizado, la convivencia armoniosa y el respeto mutuo entre personas de diferentes países se vuelve crucial. Factores académicos, laborales y de negociación son algunas de las principales razones que llevan a las personas a emigrar e integrarse en entornos culturales distintos. Por lo tanto, es esencial que la educación de los estudiantes incluya un enfoque multicultural que promueva el acercamiento y el respeto hacia otras culturas, así como la igualdad de oportunidades.

Palabras clave: Multiculturalidad, interculturalidad, globalización, cultura.

Introducción

El término multiculturalidad hace referencia a la existencia de una diversidad cultural, religiosa, lingüística o étnica dentro de un espacio común. Mientras que Hernández (2023) lo define como un conjunto articulado de elementos relacionados con la forma de pensar, sentir y actuar de un individuo y dónde estas se encuentran ligadas a las creencias que dan diversos grupos culturales.

Por otra parte, existe también el término interculturalidad, el cual expresa la forma en que se presentan las relaciones interétnicas, interlingüísticas, etc. Siendo de esta manera identificado como un intercambio en términos equitativos en condiciones de igualdad.

Partiendo del hecho que vivimos en un mundo cada vez más globalizado y que a su vez la convivencia entre personas de diversos países es inminente, se vuelve crucial que la convivencia entre cada uno de los individuos sea de manera armónica y con un respeto mutuo. Además de que los aspectos académicos como laborales y de negociaciones resultan una de las principales causas que orillan a un individuo a salir de su lugar de origen e insertarse en un entorno cultural completamente diferente.

Dicho lo anterior resulta de vital importancia que la formación académica de los estudiantes mantenga un enfoque multicultural donde se promueva no solo el acercamiento con otras culturas sino también la conciencia en el respeto y la igualdad de oportunidades.

I. Revisión de la literatura de los conceptos de la investigación.

Inteligencia cultural

Este concepto toma relevancia en las organizaciones al ser definido como la capacidad y habilidad que permite integrarnos a un ambiente multicultural. Earlt y Ang (2003), autores de este concepto lo definieron específicamente como "la capacidad de relacionarse y trabajar de forma eficaz en situaciones culturales diversas"

Este concepto se ve presentado en modelo elaborado por Earley & Mosakowsky (2024), quienes hacen visible las dimensiones de este concepto como lo son: metacognitiva, cognitiva, motivación y actuación práctica. Por otra parte, los autores Van Dyne et al. (2012) propusieron subdimensiones a lo previamente mencionado las cuáles son: planificación, conciencia, monitoreo, conocimientos culturales generales, conocimientos culturales específicos, sentido de pertenencia y valoración de la cultura propia, interés y valoración de la cultura de otros, simetría en la valoración de las culturas, comunicación verbal y no verbal con personas de otras culturas y autorregulación de la propia actuación.

La aplicación de la inteligencia cultural dentro de las organizaciones puede traer varios beneficios a la misma como lo son la ventaja competitiva, la comunicación, la cooperación y el trabajo en equipo lo que se verá reflejado en resultados eficientes y un personal capacitado para poder colaborar en grupos de trabajo multiculturales.

Competencias en ambientes interculturales

Para formar parte de un ambiente multicultural es necesario desarrollar y/o fortalecer las competencias que se requieren para así establecer relaciones académicas y de negociación. Estas competencias son de vital importancia ya que una misma situación puede ser vista de manera diferente y por lo tanto puede llegar a ser calificada de una manera positiva o negativa.

Por ello la UNESCO (2017) en su proyecto de diálogo cultural, llevó a cabo un modelo donde se presentan las competencias interculturales necesarias algunas de ellas son el respeto, la autoconsciencia/identidad, ver desde otras perspectivas/visiones del mundo, escuchar, adaptarse, construir un vínculo y la humildad cultural.

Por otra parte, dentro del enfoque académico es necesario que se desarrollen en los estudiantes estas competencias no solamente desde el cuerpo docente sino desde la formulación de los planes de carrera ya que como menciona Dávalos (2022), la planeación de una carrera profesional se orienta a buscar el respeto por la diversidad, crecimiento y madurez de la persona mientras se busca que se cumplan los objetivos organizacionales y desarrollo de competencias que complementen el perfil personal.

De acuerdo con un modelo elaborado con De Santos Velasco (2004) las competencias requeridas principalmente dentro de los modelos educativos son:

1. Conocimiento y comprensión cultural (autoconocimiento, conocimiento del otro, conocimiento del mundo o diagnosticar interculturalmente).
2. Sensibilidad intercultural (respeto, aprecio, empatía y aceptación de la multiculturalidad, rechazo al etnocentrismo y al prejuicio).
3. Habilidad para interactuar, relacionarse, intervenir en entornos multiculturales).

Multiculturalidad en el entorno laboral

Almazán (2019) establece que el trabajo en equipo de una organización da pie a la creación de sinergias las cuáles propician resultados mayores en comparación a resultados individuales. En contraparte se encuentran los equipos multiculturales ya que el autor menciona que las tareas monótonas y rutinarias tienden a generar dificultades dentro de los miembros del equipo debido a las diferencias culturales existentes. De esta manera nos enfatiza en la importancia de realizar un análisis de los miembros para así determinar aquellas combinaciones culturales que resultan favorables y posteriormente realizar los equipos de trabajo.

Otro aspecto de gran importancia son las buenas prácticas para la gestión de los equipos multiculturales ya que de acuerdo con Dest y Rojas (2019) y basado en un estudio realizado por CEPYME news (2016) las

prácticas que deben prevalecer son la flexibilidad, claridad en las actuaciones, investigación cultural, justicia, escucha y motivación.

II. Metodología

Preparación de información y material

Búsqueda de fuentes bibliográficas. Se realizó una búsqueda bibliográfica acerca de la multiculturalidad en la inteligencia cultural, el aprendizaje colaborativo y en las competencias en un ambiente intercultural en artículos científicos publicados. Esto se llevó a cabo a través de la plataforma Sistema Bibliotecario UG.

Creación de infografías. Una vez recopilada y analizada la información de los artículos seleccionados, se resumió de una manera clara y visual en forma de una infografía, teniendo de apoyo plataformas como Canva y Pinterest.

Resultados



FIMEE
Giovanna GA · 10m · ...

Buenas noches compañeros, como parte de mi participación en el proyecto:
"Medición de la Inteligencia Multicultural en Estudiantes de Programas de Negocios de IES de México" en Veranos de la Ciencia 2024 🐝

Les comparto las infografías realizadas a partir de nuestra investigación y un video informativo ❤️

Asesora: **Yashiro Danahi** 🤝



Conclusiones

Con la realización del presente proyecto de investigación, pudimos percatarnos de la importancia que tiene la multiculturalidad y la interculturalidad en el entorno actual que nos rodea y que sin darnos cuenta cada vez más nos encontramos inmersos en él.

Por ello es por lo que de igual manera enfatizamos la importancia de dar difusión a este tema y que la comunidad estudiantil se encuentre cada vez más familiarizada con aquellas practicas y competencias que debemos desarrollar para no solo fortalecer nuestro perfil de egreso sino también tener las herramientas que requiere el entorno laboral y aumentar nuestras aptitudes como profesionistas.

Referencias

- Almazán, R. (2019). Gestión de RRHH y Equipos de Trabajo Multiculturales en Empresas Internacionales.
- Cátedra UNESCO-diálogo intercultural (2017). Una conceptualización visual: El árbol de las competencias interculturales.
- De Santos Velasco, F. J. (2004). Desarrollo de la competencia intercultural en alumnado universitario: Una propuesta formativa para la gestión en empresas multiculturales. [Tesis Doctoral, Universitat de Barcelona]. <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/42452>.
- Dest, A. & Rojas, A. (2023). Desafíos actuales ante el multiculturalismo: sedimentación, efectos y posibilidades en la política cultural en América Latina. Tabula Rasa, 47, 13-19. <https://www.redalyc.org/journal/396/39676993001/>

- Earley , P., & Mosakowski , E. (2004). Cultural Intelligence. En Harvard Business Review.: [https://hbr.org/la de Earley](https://hbr.org/la-de-Earley)
- Fer, J., Jesús Anaya Ortega, & Escalona, L. (2024). La inteligencia cultural en la gestión de equipos en las organizaciones. RILCO DS: Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento Y Educación, 6(51), 7–16. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9527880.pdf>
- Hernán Ávila Dávalos. (2022). Multiculturalidad e interculturalidad: el papel de la educación superior para generación de competencias interculturales para el contexto organizacional. Educación Y Humanismo, 24(43). <https://doi.org/10.17081/eduhum.24.43.4838>
- Hernández, E. A. (2023). Vista de Multiculturalismo, multiculturalidad e interculturalidad. Una aproximación a sus significados. Revista Inclusiones. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/3492/3636>
- Leeds-Hurwitz, W. (2017). Competencias interculturales: marco conceptual y operativo. esta es la de la unesco
- Nigra, S. (2020). Competencias interculturales en estudiantes universitarios. Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-21712020000200404
- Redacción CEPYME news (2016). "Buenas prácticas con equipos de trabajomulticulturales", CEPYME news. Disponible online: <https://cepymenews.es/buenas-practicasequipos-trabajo-multiculturales/>
- Valencia P. I. H. (2023). Dilemas del reconocimiento multicultural en el Afrocaribe. Tabula Rasa, (47), 77-102. <https://doi.org/10.25058/20112742.n47.04>
- Varona, J., & Ramos, M. (2024). Competencias laborales blandas de alto impacto en egresados universitarios. Un estudio descriptivo. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, (71), 245-275. <https://www.redalyc.org/journal/1942/194276552011/>
- Van Dyne, L., Ang, S., Ng, K. Y., Rockstuhl, T., Tan, M. L. y Koh, C. (2012). Subdimensions of the four factor model of cultural intelligence: Expanding the conceptualization and measurement of cultural intelligence. Social and personality psychology compass, 6(4), 295-313.
- Vargas, K., Yana, M., Chura, W., Pérez, K., & Alanoca, R. (2020). Aprendizaje colaborativo: una estrategia que humaniza la educación. Revista Innova Educación, 2(2), 363-379. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.02.009>.
- Vista de Multiculturalismo, multiculturalidad e interculturalidad. Una aproximación a sus significados | Revista Inclusiones. (2024). Revistainclusiones.org. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/3492/3636>