

III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2011.

Estudio acerca de la aceptación de la diversidad cultural en las organizaciones.

Castro Solano, Alejandro y Lupano Perugini, María Laura.

Cita:

Castro Solano, Alejandro y Lupano Perugini, María Laura (2011). *Estudio acerca de la aceptación de la diversidad cultural en las organizaciones. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-052/426>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eRwr/6Dw>

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>.

ESTUDIO ACERCA DE LA ACEPTACIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL EN LAS ORGANIZACIONES

Castro Solano, Alejandro; Lupano Perugini, María Laura
CONICET. Argentina

RESUMEN

Teniendo en cuenta el impacto de la globalización, las organizaciones comprenden que para mantenerse competitivas resulta imperativo desarrollar y fortalecer un clima organizacional inclusivo conocido como clima de aceptación de la diversidad (Cox, 1993; Hicks-Clarke, 2000; Kossek & Zonia, 1993; Avery, Tonidandel, Morris, Hernández & Hebl, 2007). Se propuso como objetivo examinar si existen diferencias individuales en el grado de aceptación a la diversidad cultural según tipo de líder (con asignación en el exterior/ sin asignación) género (varón/ mujer) y tipo de empresa (grande/ mediana/ pequeña). Participaron del estudio 374 personas (230 hombres y 144 mujeres) que ocupaban posiciones de liderazgo. El instrumento empleado fue el CLIAD (Castro Solano, 2010) que permite medir el nivel de aceptación a la diversidad cultural. Los resultados obtenidos muestran que no existen diferencias en la percepción según el tipo de empresa ni tampoco considerando si se han tenido o no asignaciones en el exterior. En cambio se halló que las mujeres presentan mayor grado de aceptación comparadas con los hombres.

Palabras clave

Diversidad Liderazgo Género Empresa

ABSTRACT

STUDY ABOUT ACCEPTANCE OF CULTURAL DIVERSITY IN ORGANIZATIONS

Considering the impact of the globalization, the organizations understand that to stay competitive is imperative to develop and to fortify an inclusive organizational climate to diversity (Cox, 1993; Hicks-Clarke, 2000; Kossek & Zonia, 1993; Avery, Tonidandel, Morris, Hernández & Hebl, 2007). It was proposed as objective to examine if exists individual differences in the degree of acceptance to the cultural diversity according to type of leader (with experience in others countries /without experience), gender (male/female) and type of company (big/ median/ small). Participated 374 leaders (230 male, 44 female). The instrument was CLIAD (Castro Solano, 2010) that allows measure the degree of acceptance to the cultural diversity. The obtained results show that do not exist differences in the perception according to the type of company and type of leader (with experience in others countries / without experience). However, the women present a major degree of acceptance compared with the men.

Key words

Diversity Leadership Gender Company

El mundo del trabajo de hoy además de ser sumamente complejo está caracterizado por su dimensión global. Las organizaciones comprenden que para mantenerse competitivas resulta imperativo desarrollar y fortalecer un clima organizacional inclusivo conocido como clima de aceptación de la diversidad. Un clima de aceptación de la diversidad enfatiza la diversidad de ideas y perspectivas, aboga por una puesta en práctica de políticas organizacionales de equidad y justicia, valorando las diferencias individuales de los miembros de una organización (Cox, 1993; Hicks-Clarke, 2000; Kossek & Zonia, 1993; Avery, Tonidandel, Morris, Hernández & Hebl, 2007). Desafortunadamente en las organizaciones actuales tan heterogéneas los miembros minoritarios son generalmente asimilados a la cultura organizacional mayoritaria preexistente. Esto trae como resultado un sentimiento de exclusión de los mismos lo cual resulta en pobres resultados organizacionales tales como ausentismo, baja satisfacción laboral y menor productividad (Avery, McKay, Wilson, & Tonidandel, 2007; Mor Barak & Levin, 2000; O'Leary & Ickovics, 1992). Según Hicks-Clarke (2000) la percepción del clima de diversidad está afectado por la posición de la persona en la jerarquía de la organización, el género y la raza. Según el modelo, las mujeres y las minorías apoyan más la diversidad que los varones y los blancos. Sin embargo los autores en su modelo no incluyeron variables de resultado organizacional.

Objetivos: El objetivo del presente trabajo es examinar si existen diferencias individuales en el grado de aceptación a la diversidad cultural según tipo de líder (con asignación en el exterior/ sin asignación) género (varón/ mujer) y tipo de empresa (grande/ mediana/ pequeña).

Participantes: Participaron 374 personas (230 hombres y 144 mujeres) residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (n = 231, 61,8 %) y en el conurbano bonaerense (n = 75; 20,1 %) mientras que los restantes manifestaron residir en provincias del interior del país o en extranjero (n = 68; 18,1 %). Los hombres tenían un promedio de 43 años (DT= 11,51) mientras que las mujeres tenían en promedio 41 años (DT= 10,5). Todos ellos poseían personal a cargo y refirieron estar desempeñándose en grandes empresas o multinacionales (n = 162; 43,3 %), en empresas medianas (n = 119, 31,8 %) y en pequeñas empresas (n = 88; 23,8) existiendo un pequeño porcentaje de sujetos que no brindaron datos respecto de su ámbito de trabajo (n = 5; 1,3 %). Respecto del nivel educativo, la mayoría refirió poseer estudios

universitarios completos ($n = 142$; 38 %), estudios de postgrado completos ($n = 73$; 19,5 %) mientras que el resto de la muestra ($n = 159$; 42,5 %) informó tener estudios terciarios (completos e incompletos) y universitarios incompletos. Respecto del nivel socioeconómico, la mayor parte de los encuestados afirmó estar dentro de clase media ($n = 193$; 51,6 %) o media alta ($n = 162$; 43,3 %). Asimismo, la mayoría de los líderes ($n = 241$, 64,4%) manifestaron haber migrado a otros países para desempeñar su trabajo mientras que el 35,6 % restante ($n = 133$) no se desempeñó como líder en otras culturas.

Instrumentos: *Clima de aceptación de la diversidad CLIAD* (Castro Solano, 2010). Este instrumento consta de 13 ítems los cuales miden la percepción que las personas tienen respecto del grado en que en la organización acepta la inclusión de personas con diversas creencias culturales y religiosas, entre otras. Además se empleó una breve *Encuesta Sociodemográfica* para recabar los datos expuestos en la descripción de la muestra.

Tipo de estudio y diseño: Comparativo de grupos con diseño transversal.

Resultados: Para determinar si existían diferencias en la percepción de la aceptación de la diversidad según el tipo de empresa, se efectuó un Análisis de la Varianza de una dirección (ANOVA One Way) con contraste post hoc Tukey ($F = 1,26$, $gl = 2$, ns.). Los resultados mostraron que no existen diferencias en la percepción según el tipo de empresa considerado. En cuanto a las diferencias según género, se llevó a cabo un análisis de la varianza de una dirección obteniéndose diferencias significativas a favor de las mujeres ($F = 3.98$, $gl = 1$, $p < .05$). Las mujeres líderes evaluadas percibían un mayor clima de aceptación de la diversidad ($M = 49.16$; $DT = 7.56$) comparados con sus pares masculinos ($M = 47.63$; $DT = 7.86$). En cuanto a las diferencias según si el líder, se desempeñó en asignaciones en el exterior comparados con aquellos que no tuvieron oportunidad de liderar extranjeros, se calculó el mismo tipo de análisis y no se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos. ($F = 1.52$, $gl = 1$, ns.).

Discusión: Se pudo observar que las mujeres eran más proclives a percibir un clima de mayor aceptación en comparación con los varones. Este hallazgo es consistente con la literatura sobre clima organizacional, ya que las minorías en una organización tienden a evaluar más positivamente las iniciativas relacionadas con la diversidad (Virick, Goswami & Czekajewski, 2004). En nuestro caso las mujeres estudiadas eran líderes y tenían personal a cargo, tratándose por lo tanto de una minoría aún hoy con difícil acceso a ciertos puestos jerárquicos, como bien lo señala la literatura sobre liderazgo y género (Cuadrado & Morales, 2007; Cuadrado, Morales & Recio, 2008). No se observaron diferencias individuales según el tipo de empresa, ni según el líder

haya viajado al exterior o haya liderado extranjeros. Es probable que el clima de diversidad sea característico de determinadas culturas organizacionales y no esté en relación con el tipo de empresa. En este caso es posible encontrar grandes organizaciones tanto con un alto o con un bajo clima de aceptación de la diversidad (Landis, 1990; Landis, Dansby & Tallarigo, 1996). Se destaca como limitación del estudio que solamente se contó con la percepción de líderes y no se analizó la percepción de subordinados. Dada la naturaleza del trabajo, estos líderes eran de alto nivel en su mayoría. Se supone que los líderes registran una percepción más sesgada que la de los empleados respecto de algunos resultados organizacionales, ya que además de ocupar una posición de privilegio participan en las políticas y en la construcción del clima organizacional de la organización que lideran. En otros estudios sobre liderazgo y cultura organizacional se encontraron resultados similares (Castro Solano, 2006; Castro Solano & Lupano Perugini, 2005). Investigaciones futuras deberán generalizar los resultados encontrados en poblaciones de subordinados sin personal a cargo y en organizaciones donde se hayan puesto en marcha políticas a favor de la diversidad comparadas con aquellas en las que no se haya implementado.

BIBLIOGRAFÍA

Cox,T.(1993). Cultural diversity in organizations. San Francisco: Berrett-Koehler.

Hicks-Clarke, D. (2000). Climate for diversity and its effects on career and organizational attitudes and perceptions. *Personnel Review*, 29(3), 324-345.

Kossek,E.E. & Zonia.S.C.(1993). Assessing diversity climate: A field study of reactions to employer efforts to promote diversity. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 61-81.

Avery,D.R., McKay,P.F., Wilson,D.C. & Tonidandel,S. (2007). Unequal attendance: The relationships between race, organizational diversity cues, and absenteeism. *Personnel Psychology*, 60 (4), 875-902.

Mor Barak,M.E. & Levin,A.(2002). Outside of the corporate mainstream and excluded from the work community: A study of diversity, job satisfaction and well-being. *Community, Work-Family*, 5(2), 133-157.

O'Leary,V.E. & Ickovics, J.R.(1992). Cracking the glass ceiling: Eliminating stereotyping and isolation. En U. Sekaran y F. Leong (Eds.). *Womanpower: Managing in times of demographic turbulence* (pp. 7-30). Beverly Hills, CA: Sage.

Virick,M.-Goswami,R.M., & Czekajewski,A.(2004). Diversity climate: A reality check. *Proceedings of the Academy of Management*, H1-H6.

Cuadrado,I. & Morales, J.F.(2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23 (2), 183-202.

Cuadrado,I, Morales,J.F. & Recio,P.(2008). Women' access to managerial position: An experimental study about leadership styles and gender. *The Spanish Journal of Psychology*, 11 (1), 55-65.

Landis,D.-Dansby. & M.-Tallarigo,R. (1996). Use of equal opportunity in intercultural training. En: D. Landis y R. Bhagat (Eds.), *Handbook of intercultural training* (2nd. Edition, pp. 244-263). Thousand Oaks, CA: Sage.

Landis,D., Barrios,B., Curl,L.S., Black-Gutman,D., Chesterton,P. (2001). The cross cultural generality of equal opportunity climate: A study of college students. *International Education*, (Spring), 5-18.

Castro Solano, A. (2006). Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción. *Anales de psicología*, 22 (1), 89-97.

Castro Solano, A. & Lupano Perugini, M.L. (2005). Diferencias individuales en las teorías implícitas del liderazgo y la cultura organizacional percibida. *Boletín de Psicología*, 85, 89-109.

Castro Solano, A. (2010). Percepción del clima de aceptación de la diversidad en las organizaciones. Un estudio con líderes argentinos. *Boletín de Psicología*, 98, 41-53.