



ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS

INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE

RELACIÓN DE LA INTELIGENCIA CULTURAL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL EJÉRCITO ECUATORIANO

Chandi, Anthony y Naranjo, Mikaela

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio

Carrera de Administración de Empresas

Ing. García Aguilar, Juanita del Carmen, PhD.



ESTRUCTURA DE LA TESIS



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

01

INTRODUCCIÓN

02

MARCO TEÓRICO

03

MARCO METODOLÓGICO

04

ANÁLISIS DE DATOS

05

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



CAPÍTULO 1:

INTRODUCCIÓN



PLANTEAMIENTO
DEL PROBLEMA

1.LIMITADA INTEGRACIÓN DE LA INTELIGENCIA CULTURAL EN EL PLAN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL



No se incorporaba de manera específica en formación, liderazgo y talento humano

Se abordaba dentro de temas generales como interculturalidad, comunicación y adaptación

No existían lineamientos propios para fortalecerla



Las experiencias de misiones y comisiones no siempre se registran

Los aprendizajes pueden quedar solo en quienes lo vivieron

La transferencia de conocimientos es limitada



1.LIMITADA SISTEMATIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EXPERIENCIAS INTERCULTURALES

1.AUSENCIA DE UNA LÍNEA BASE DE INTELIGENCIA CULTURAL



No existía un diagnóstico de las cuatro dimensiones

El CQS no había sido aplicado en el contexto militar ecuatoriano

No había una referencia para futuras evaluaciones

El personal cumple funciones en rangos y lugares distintos

Las demandas interculturales podrían cambiar según rango, región, clasificación, etc.

No se conocía con claridad la diferencia entre grupos



1.HETEROGENEIDAD DE PERFILES Y ESCENARIOS INTERCULTURALES NO DIFERENCIADA

1.AUSENCIA DE UN MARCO DE ARTICULACIÓN ENTRE INTELIGENCIA CULTURAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL



La cultura organizacional ya había sido estudiada con el OCAI

No existía un diagnóstico equivalente de inteligencia cultural

No había un procedimiento para relacionar entre variables

No había parámetros para distinguir entre fortalezas y oportunidades de mejora

No estaban definidas las dimensiones prioritarias

No se conocía con claridad la diferencia entre grupos



1.AUSENCIA DE CRITERIOS INSTITUCIONALES ESPECÍFICOS PARA INTERPRETAR Y PRIORIZAR LAS CAPACIDADES INTERCULTURALES

INDETERMINACIÓN DE LA INTELIGENCIA CULTURAL Y SU RELACIÓN CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL EJÉRCITO ECUATORIANO

JUSTIFICACIÓN



OBJETIVOS E HIPÓTESIS

OBJETIVO GENERAL:

Realizar el diagnóstico de la inteligencia cultural en el Ejército Ecuatoriano .

OBJETIVOS ESPECIFICOS

01

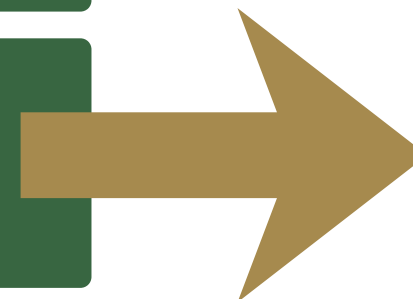
Determinar la relación entre las teorías de soporte y la inteligencia cultural.

02

Validar el cuestionario de inteligencia cultural en el Ejercicio Ecuatoriano.

03

Diagnosticar de la inteligencia cultural en el Ejercicio Ecuatoriano.



HIPÓTESIS

HIPÓTESIS 1

En el Ejército Ecuatoriano, la Inteligencia Cultural presenta mayor desarrollo en la dimensión cognitiva, seguida de la conductual, la metacognitiva y la motivacional.

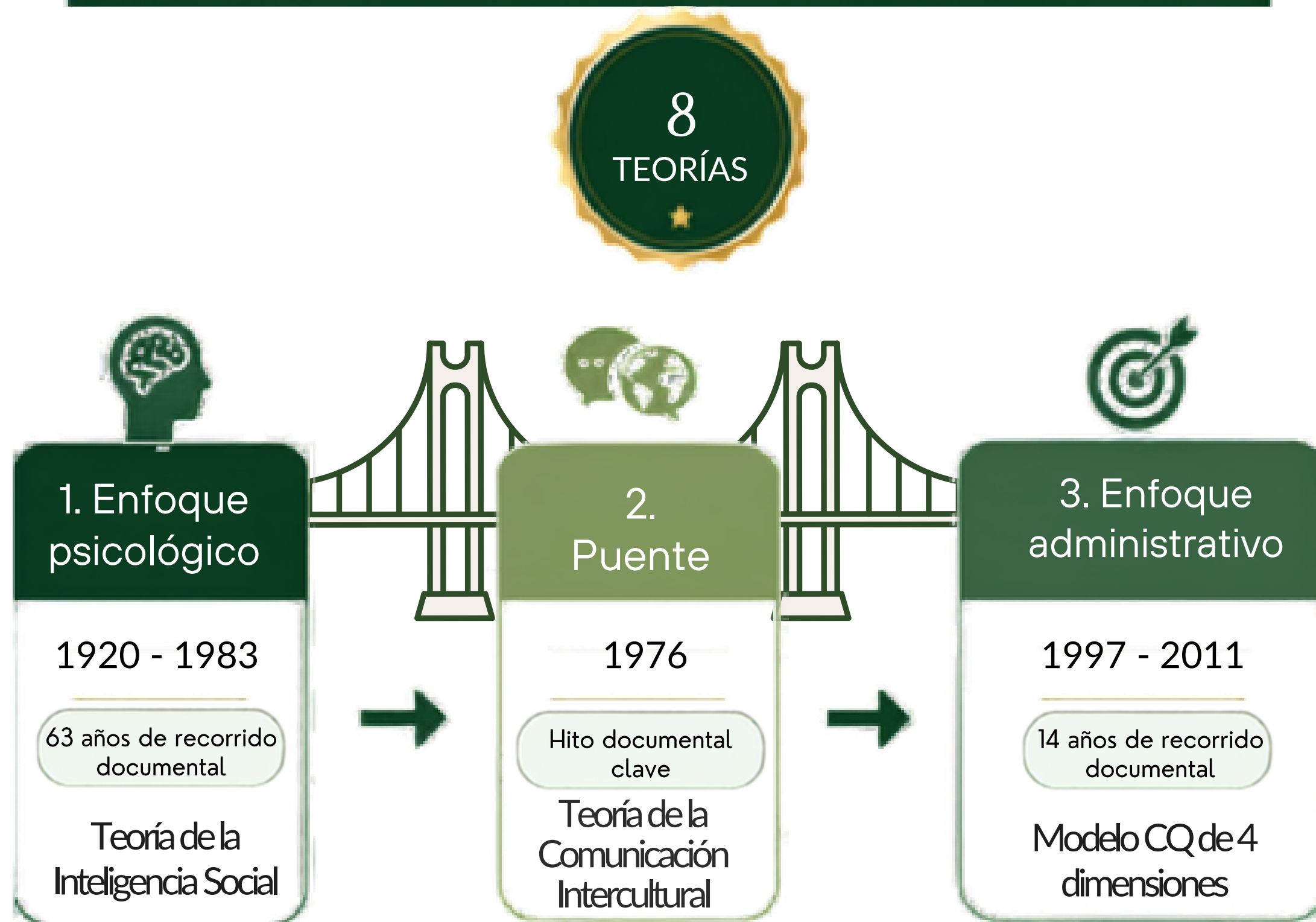
CAPÍTULO 2:

MARCO TEÓRICO



TEORIAS DE SOPORTE

Inteligencia Cultural (CQ)



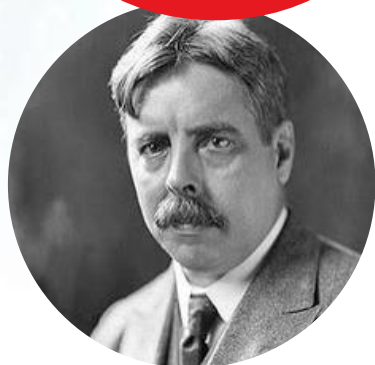
INTELIGENCIA CULTURAL

ENFOQUE PSICOLÓGICO

Teoría de la Inteligencia Social

Introduce la inteligencia social, la capacidad de interactuar eficazmente con los demás.

1920



Thorndike

Kohlberg



1958

Teoría del desarrollo Moral

Teoría del desarrollo moral, explica la evolución del juicio moral en tres niveles.

Teoría del aprendizaje social

Desarrolla la teoría del aprendizaje social, que destaca cómo los individuos aprenden observando y modelando comportamientos de otros

1977



A. Bandura

Gardner



1983

Teoría de las inteligencias Múltiples

Plantea la teoría de las inteligencias múltiples, sugiriendo que la inteligencia no es un solo factor, sino un conjunto de capacidades diversas

PUENTE

Teoría de la Comunicación Intercultural

Se enfocó en cómo las diferencias culturales afectan la comunicación, la percepción del espacio y el tiempo, y las interacciones entre culturas.

1976



Edward T. Hall

ENFOQUE ADMINISTRATIVO

Modelo CQ de 4 dimensiones

El Modelo CQ de Ang y Van Dyne explica la inteligencia cultural a través de cuatro dimensiones: cognitiva, motivacional, comportamental y metacognitiva

2003



Ang & Van Dyne

Rockstuhl & Ang

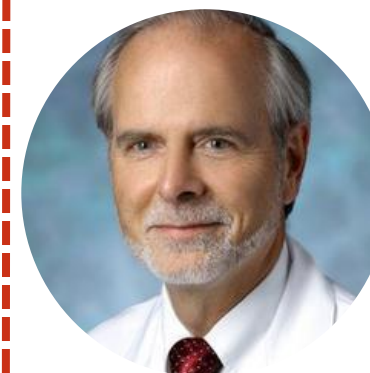


2011

Modelo de CQ en liderazgo estratégico

El modelo CQ Conductual Estratégico se enfoca en cómo las organizaciones pueden aplicar la inteligencia cultural para gestionar y mejorar las interacciones interculturales

Earley



1997

Teoría de la inteligencia Cultural

Introduce la inteligencia cultural (CQ), que se refiere a la capacidad de una persona para funcionar eficazmente en contextos interculturales

CONCEPTUALIZACIONES



INTELIGENCIA CULTURAL

01



Earley y Ang (2003)

Capacidad de un individuo para relacionarse eficazmente con personas de diferentes contextos culturales.



02



Ang y Van Dyne (2007)

Capacidad para funcionar eficazmente en entornos culturalmente diversos.



03



Livermore (2011)

Capacidad para trabajar y relacionarse eficazmente con personas de diferentes orígenes culturales.



ESCALA DE LA INTELIGENCIA CULTURAL (CQS)

Ang & Van Dyne (2007)



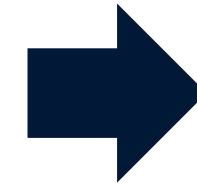
INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA INTELIGENCIA CULTURAL (CQS)





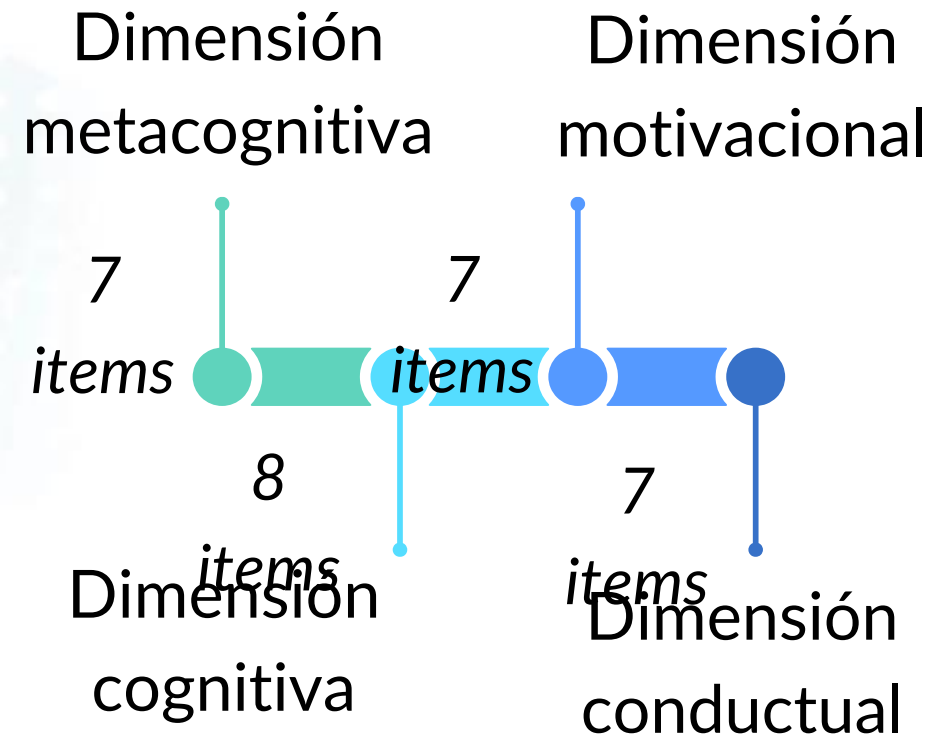
INSTRUMENTO PARA DIAGNOSTICAR

INTELIGENCIA CULTURAL



CQS

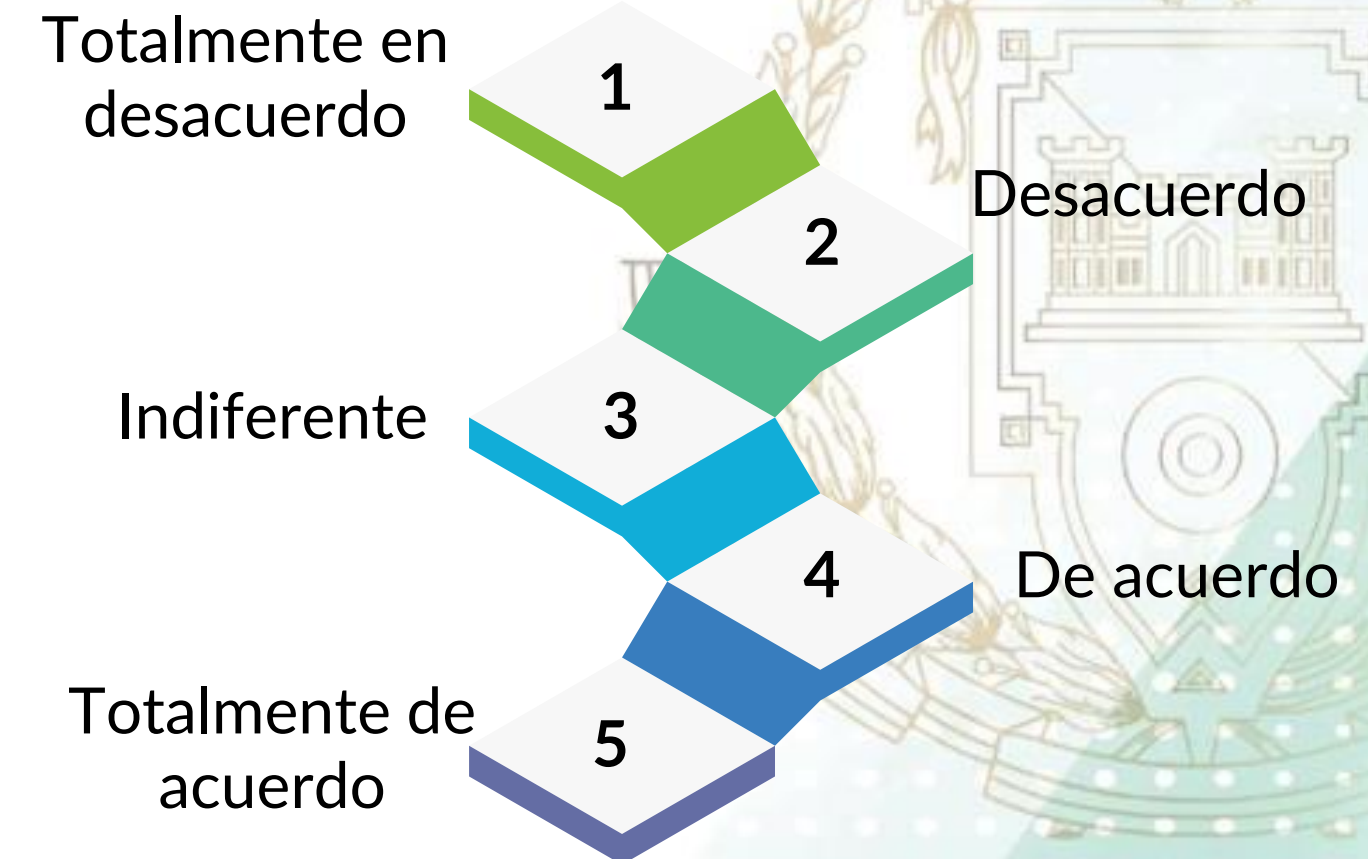
DIMENSIONES



ITEMS

El instrumento está compuesto por 29 ítems, organizados en cuatro dimensiones.

ESCALA DEL LIKERT



ESTADO DEL ARTE



INTELIGENCIA CULTURAL (CQ)



Competencias interculturales militares

Compararon CQS, MPQ e IDI en soldados y cadetes.
Resultado: escalas relacionadas; CQS útil y MPQ prometedor.

2010



Abbe, Geller y Everett



Depaula y Azzollini



2012

CQ en cadetes argentinos

Aplicaron CQS a 400 cadetes del Ejército Argentino.
Resultado: CQ relacionada con motivación.

CQ en la Amazonía brasileña

Analizó relación militar con comunidades indígenas.
Resultado: exige conocimiento cultural.

2012



Visacro



Şahin, Gürbüz y Köksal



2014

CQ en despliegue internacional

Midieron CQS antes y después de seis meses.
Resultado: aumentaron las 4 dimensiones; destacó la conductual.

CQ en líderes militares

Aplicaron CQS y entrevistas a líderes militares.
Resultado: CQ moderada; con mayor concentración en metacognitiva.

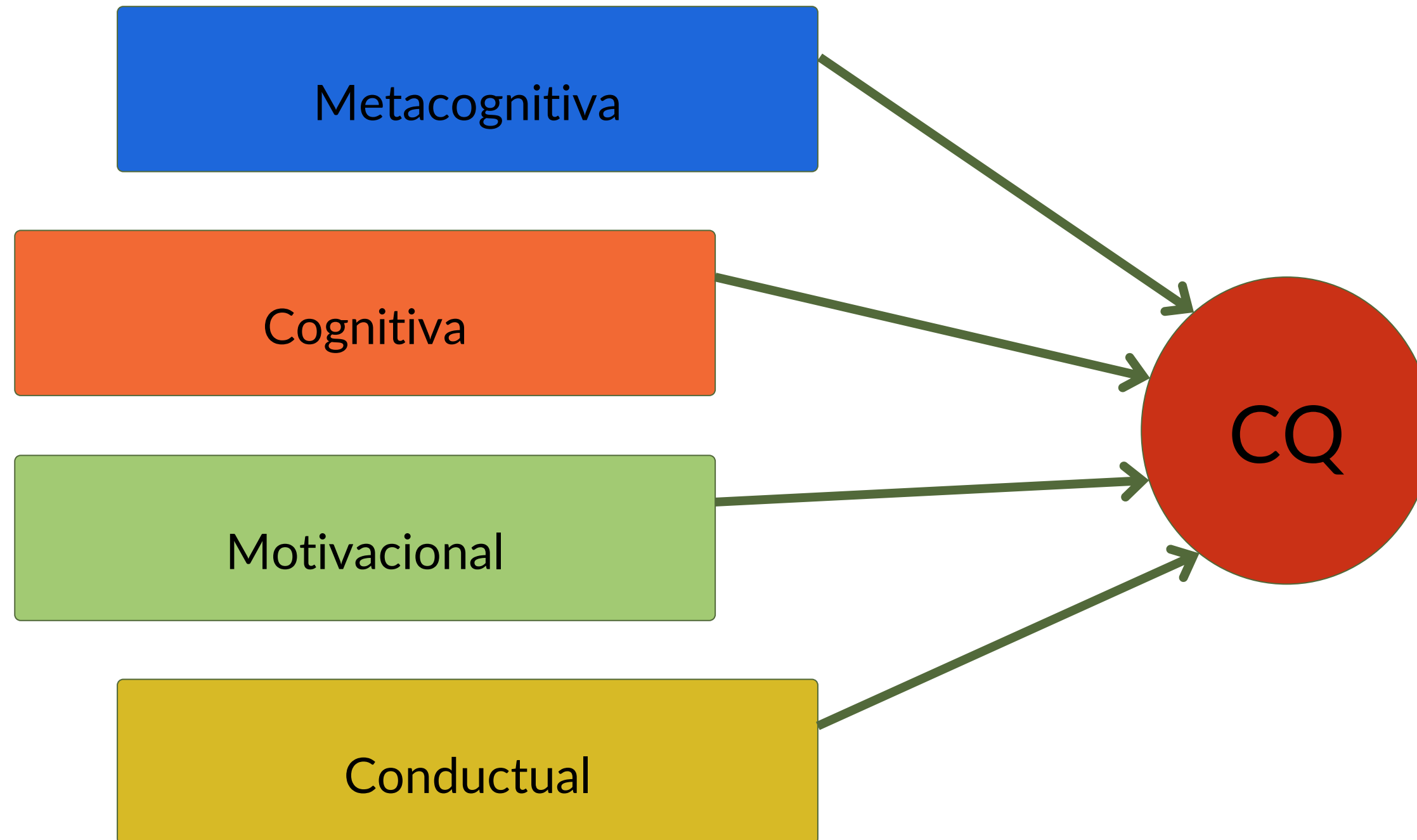
2023



Setyawan et al.



MODELO DE LA INVESTIGACIÓN



OE1

Determinar la relación entre las teorías de soporte y la inteligencia cultural.

Se cumple



CAPÍTULO 3:

MARCO METODOLÓGICO





DISEÑO MUESTRAL

MUESTREO PROBABILÍSTICO ALEATORIO SIMPLE

Variable	a 97%
N	24 621
e	0.03
Z	2.17
p	0.50
q	0.50

Tamaño de la muestra:
1243 muestra efectiva
1643 totales

VARIABLES ESTRATIFICADORAS

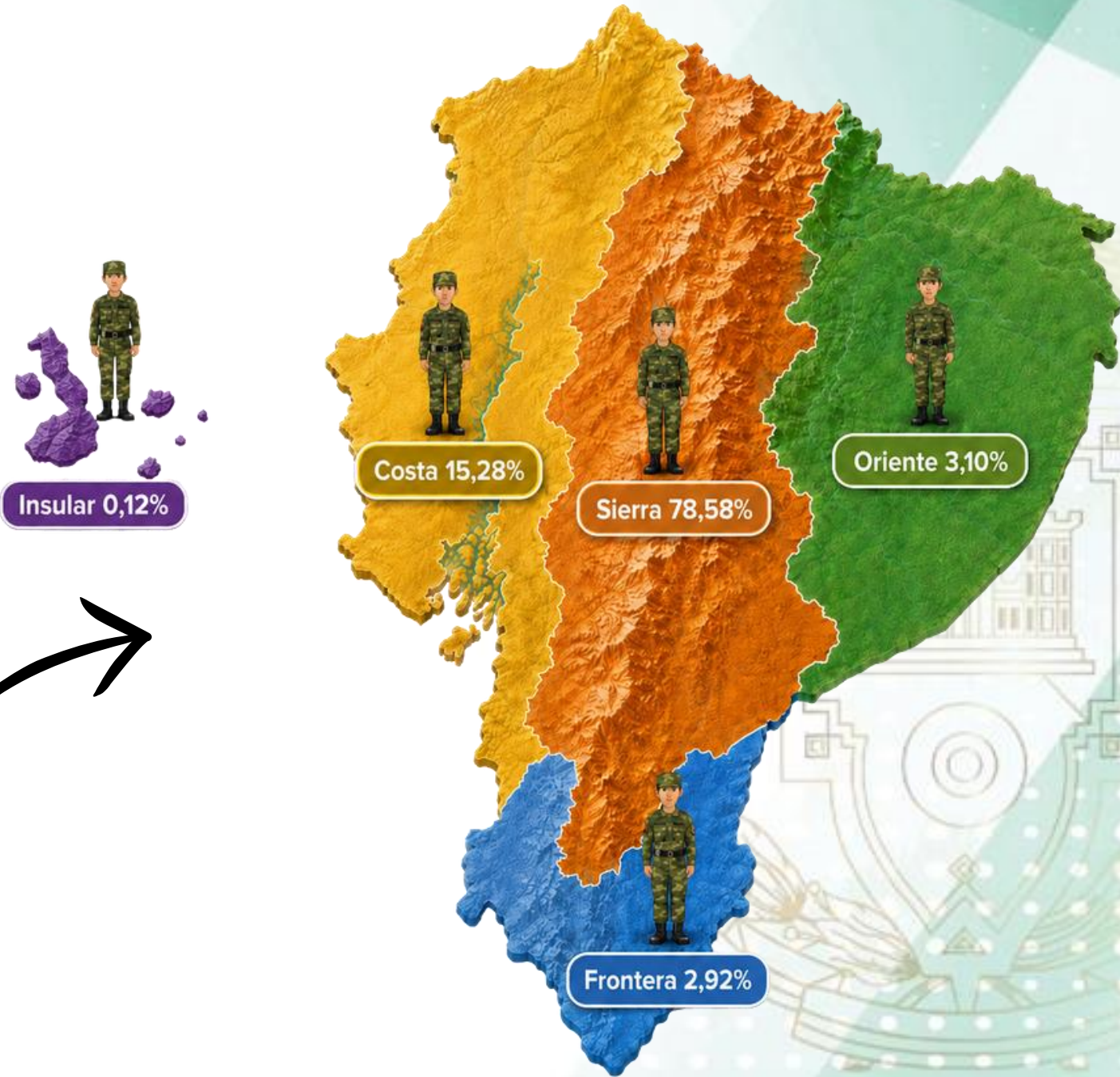
Rango

- Oficiales Generales y Superiores (General, Coronel, Teniente Coronel, Mayor)
- Oficiales Subalternos (Capitán, Teniente, Subteniente)
- Suboficiales
- Tropa (Sargento, Cabo, Soldado)
- Servidores Públicos.

Clasificación

- Arma
- Servicio
- Especialista.

REGIONALIZACIÓN



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



VALIDACIÓN CUALITATIVA

CONTENIDO GENERAL DEL INSTRUMENTO

Estructura del diseño general del cuestionario	Cantidad preguntas a responder	Estructura y contenido de cada pregunta	Interpretación de cada pregunta	TOTAL	%
30/30	30/30	30/30	30/30	120/120	100%

VALIDACIÓN POR ITEM

Representatividad	Comprensión	Interpretación	Claridad	%
El ítem es esencial o importante para el tema de estudio y por lo tanto debe ser incluido.	El ítem denota coherencia y relación lógica con la dimensión.	El ítem se relaciona únicamente con la dimensión correspondiente y sin ambigüedades.	El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	
90.11%	90.50%	89.66%	90.50%	90.19%

15

Expertos

Escala de Likert de 3 puntos



Pertinente

Comprensible

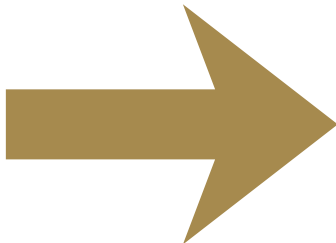
Adecuado

> 78%

VALIDACIÓN CUANTITATIVA

200

Encuestas

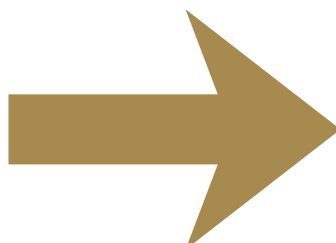


VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Alfa de Cronbach	Nivel
0.957	Excelente

VALIDACIÓN POR DIMENSIONES

Dimensión	Alfa de Cronbach	Nivel
Metacognitiva	0.957	Excelente
Cognitiva	0.982	Excelente
Motivacional	0.990	Excelente
Conductual	0.985	Excelente





Consistencia interna

Validado

OE2

Validar el cuestionario de inteligencia cultural en el Ejercito Ecuatoriano.

Se cumple



CAPÍTULO 4:

ANÁLISIS DE DATOS

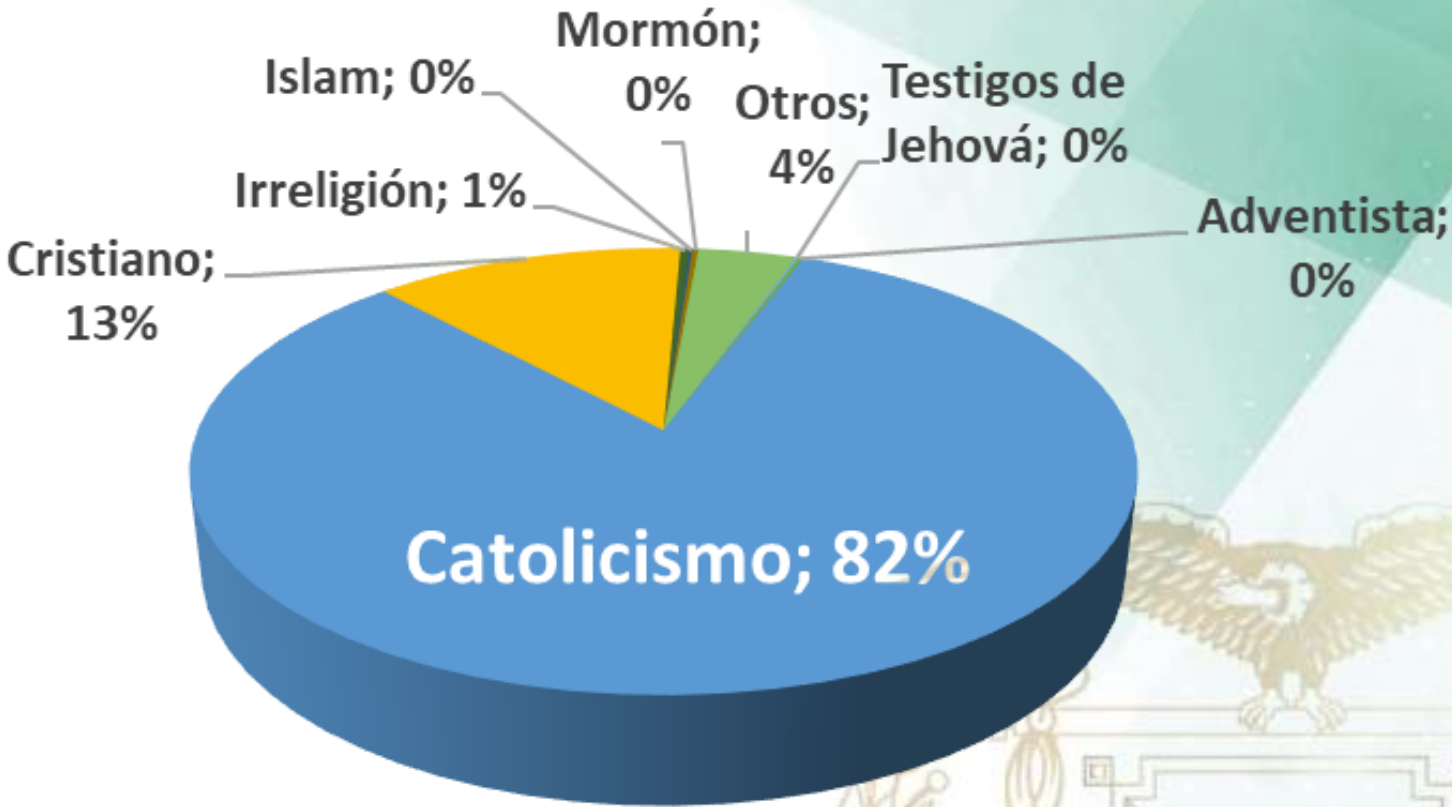
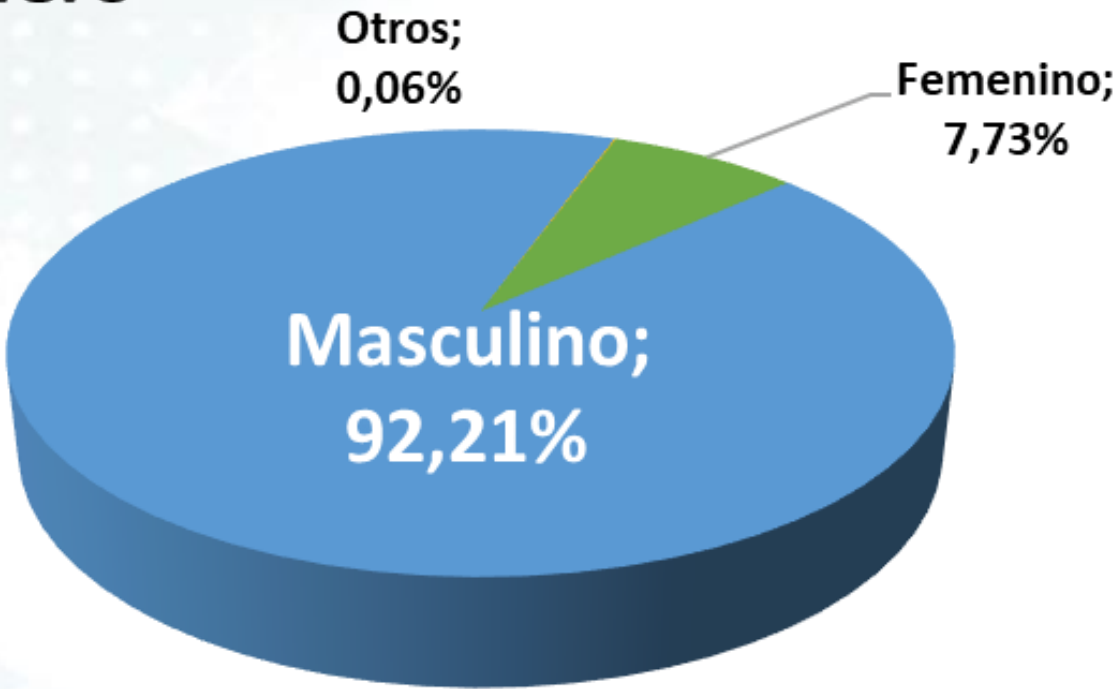


INTELIGENCIA CULTURAL EN EL EJÉRCITO ECUATORIANO



ÍTEMS DEMOGRÁFICOS

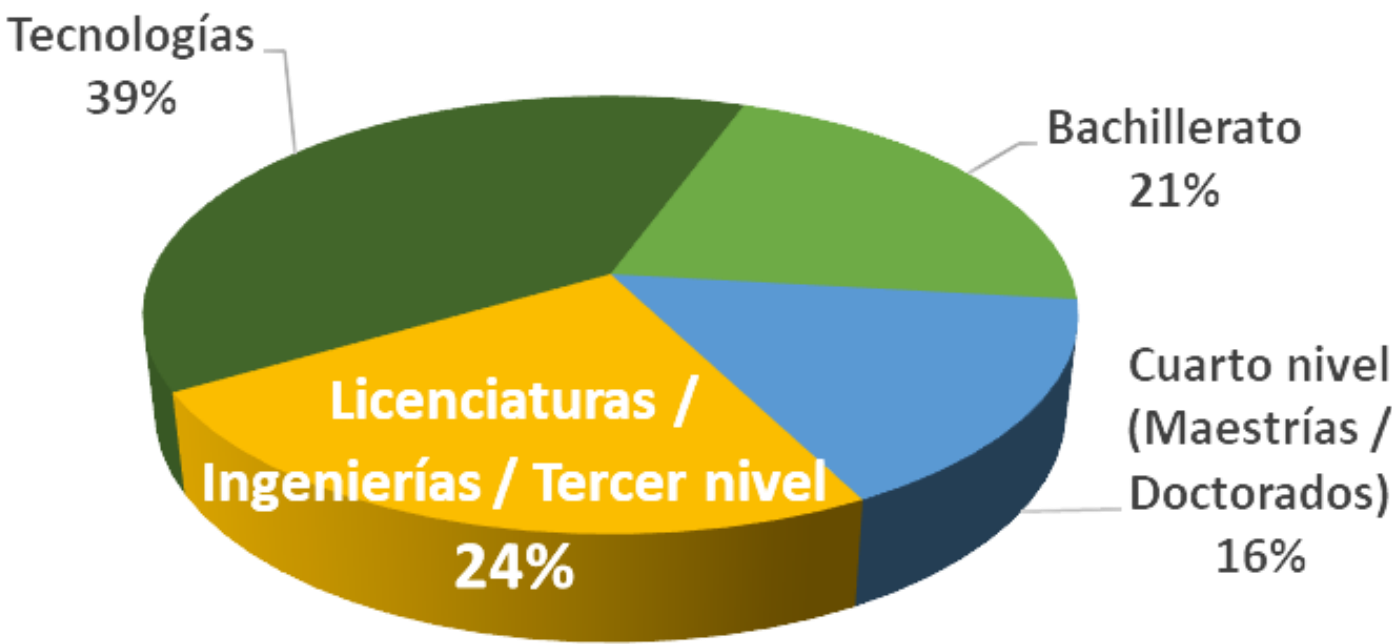
Género



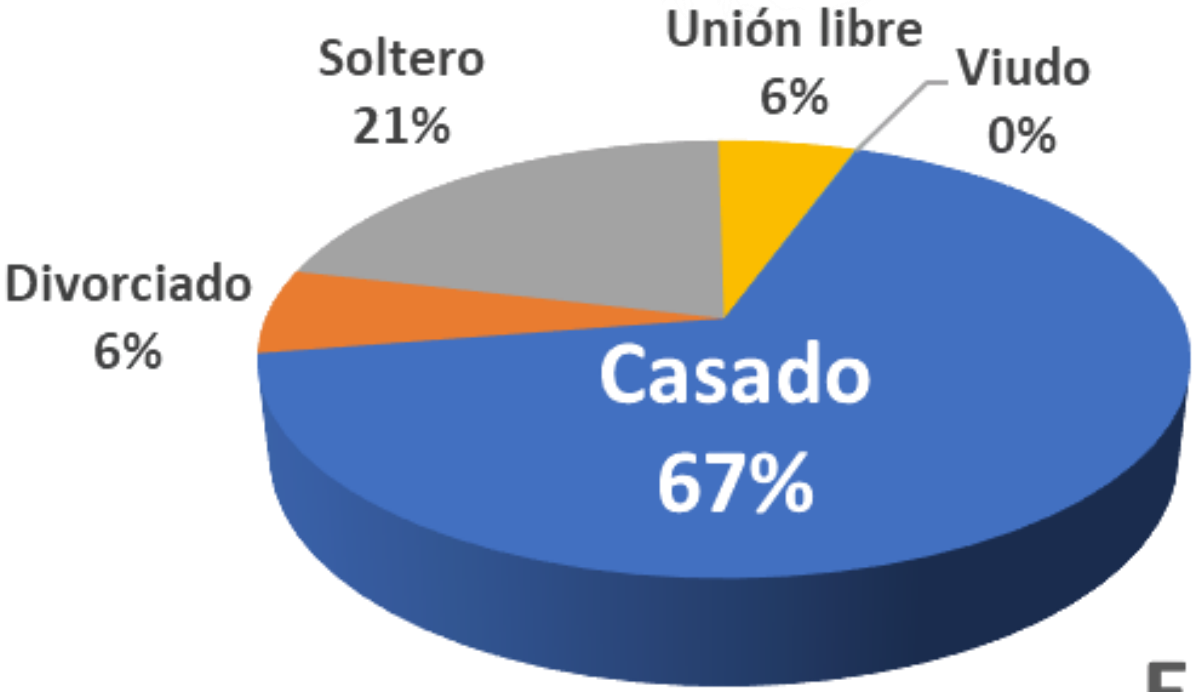
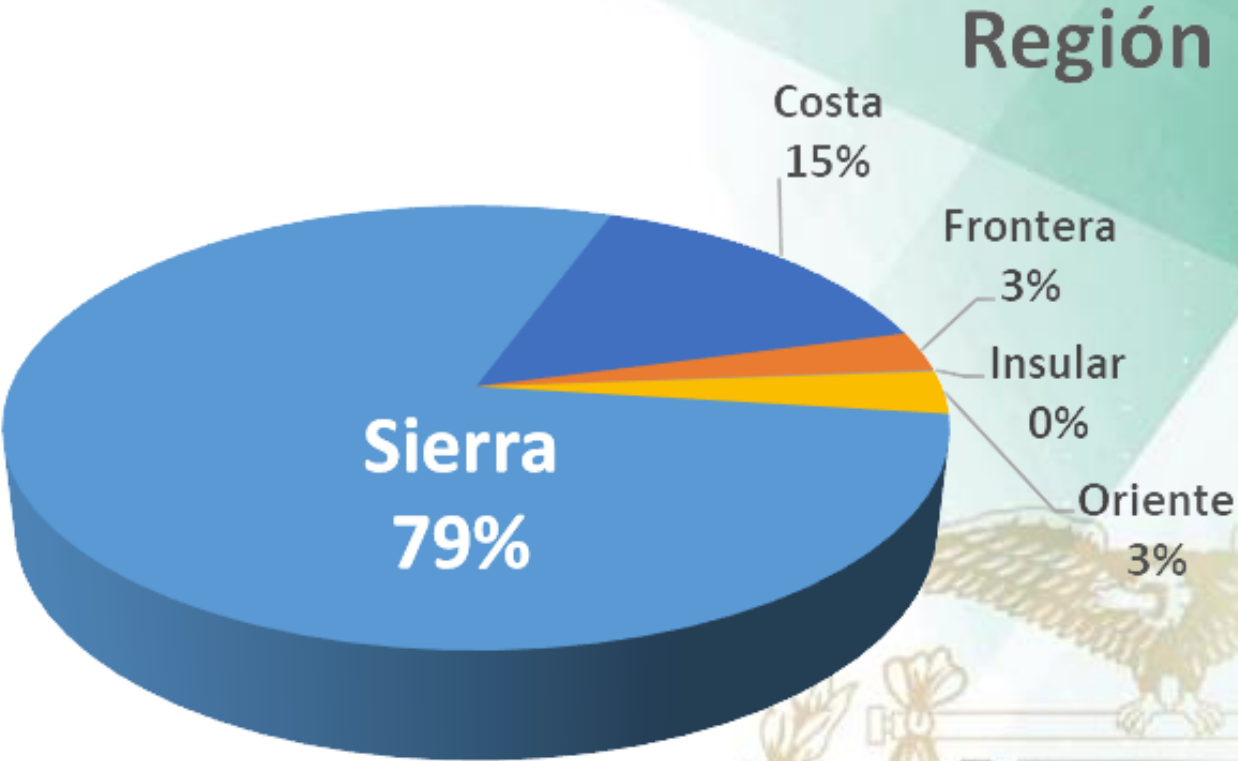
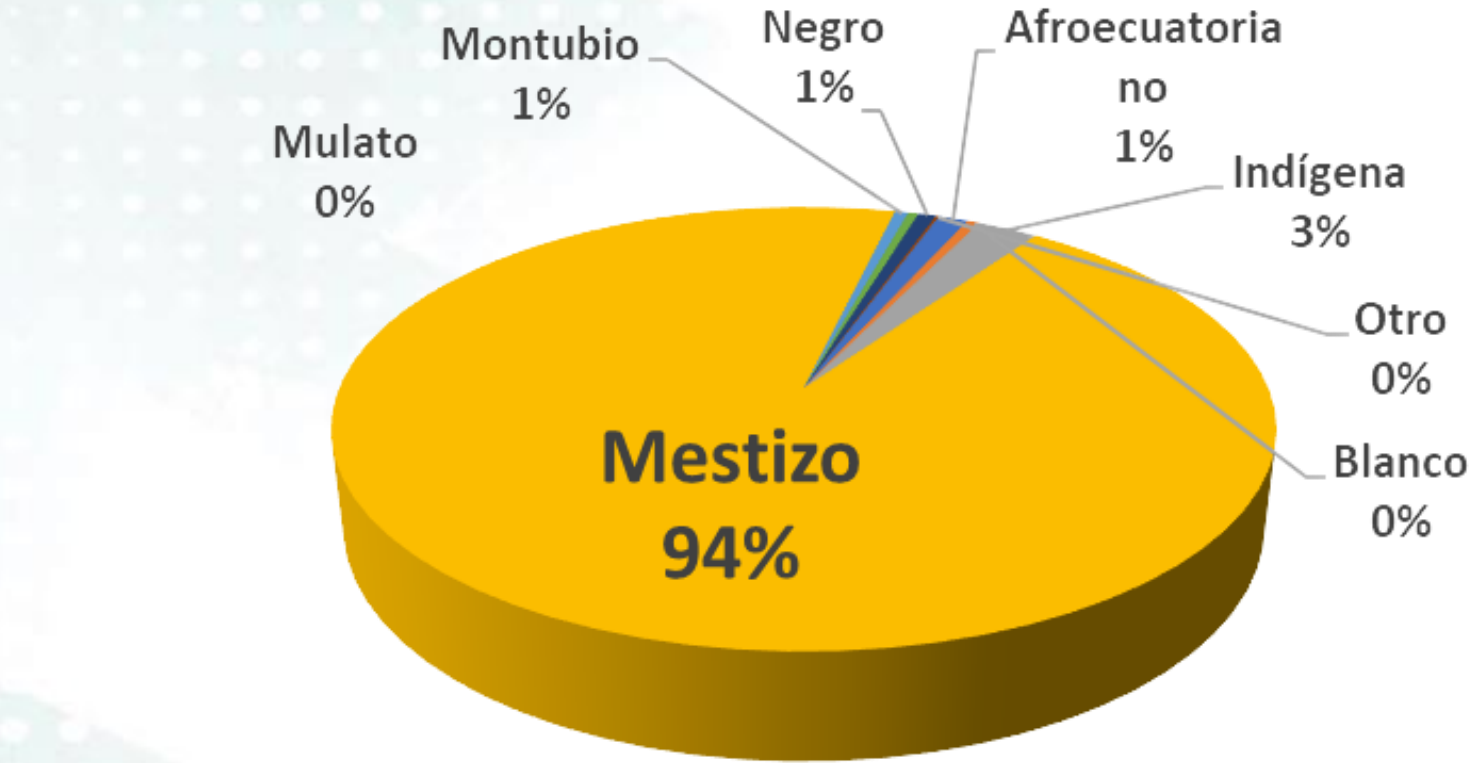
Religión



Nivel Educativo

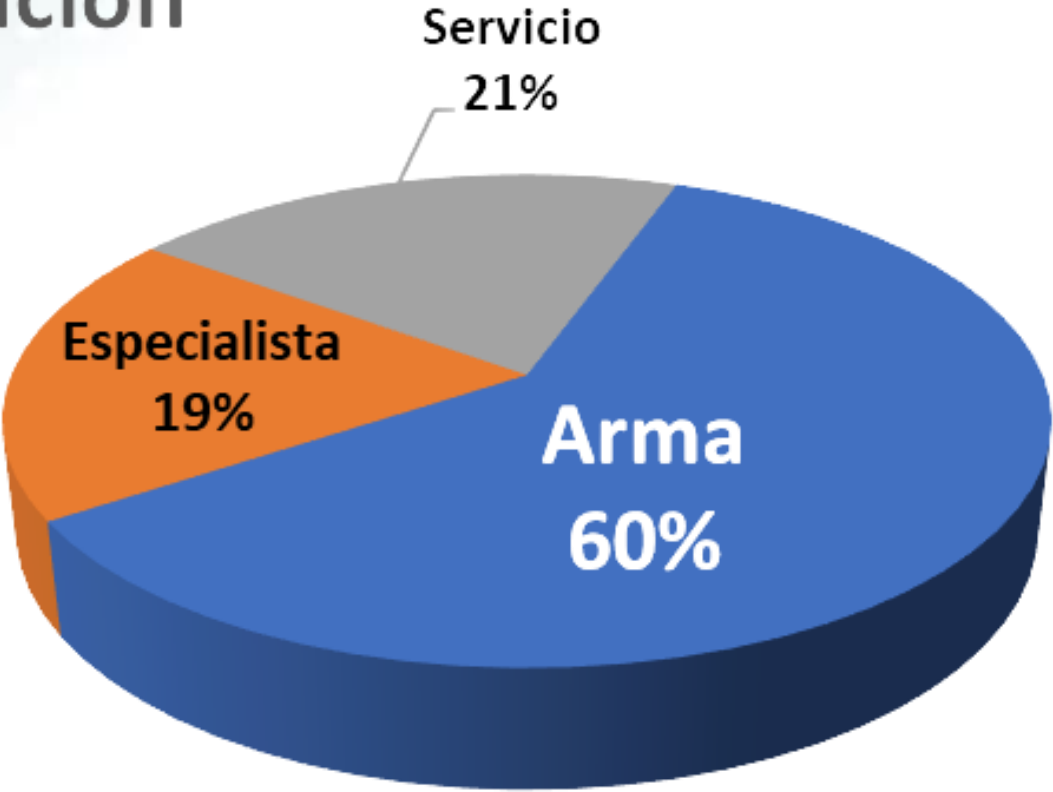


ÍTEMS DEMOGRÁFICOS

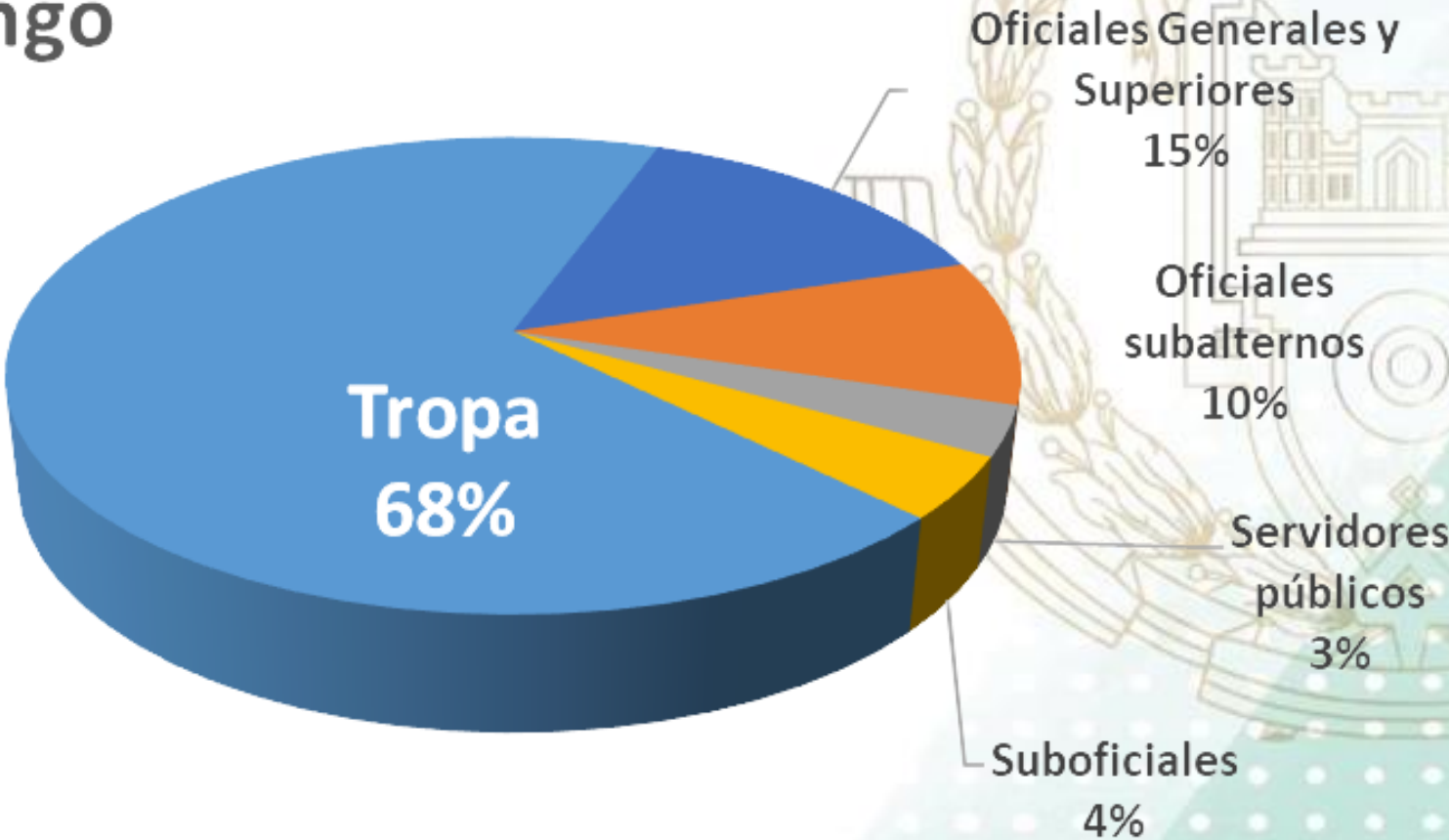


ÍTEMS DEMOGRÁFICOS

Clasificación



Rango



Fuente: Datos de la investigación.

ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO

Medidas de Viabilidad

KMO:	0,859
Bartlett:	5918,394
Prob:	0,000

El KMO es mayor a 0.8 y el P-Valor es menor a 0.05. Es viable aplicar el análisis factorial exploratorio.

Valor de KMO:	Interpretación:
$KMO \geq 0.90$	Excelente
$0.80 \leq KMO < 0.90$	Bueno
$0.70 \leq KMO < 0.80$	Aceptable
$0.60 \leq KMO < 0.70$	Regular
$0.50 \leq KMO < 0.60$	Malo
$KMO < 0.50$	Inaceptable

Varianza Total Explicada

Componente	% de varianza	% acumulado
1	84,145	84,145

Un solo factor explica el 84,15% de la variabilidad total en el conjunto de datos.

Matriz de Componentes

	Compo
Motivacional	
Conductual	
Metacognitiva	
Cognitiva	

Método de extracción: análisis de componentes principales.
a. 1 componentes extraídos.

Comprobación de Hipótesis

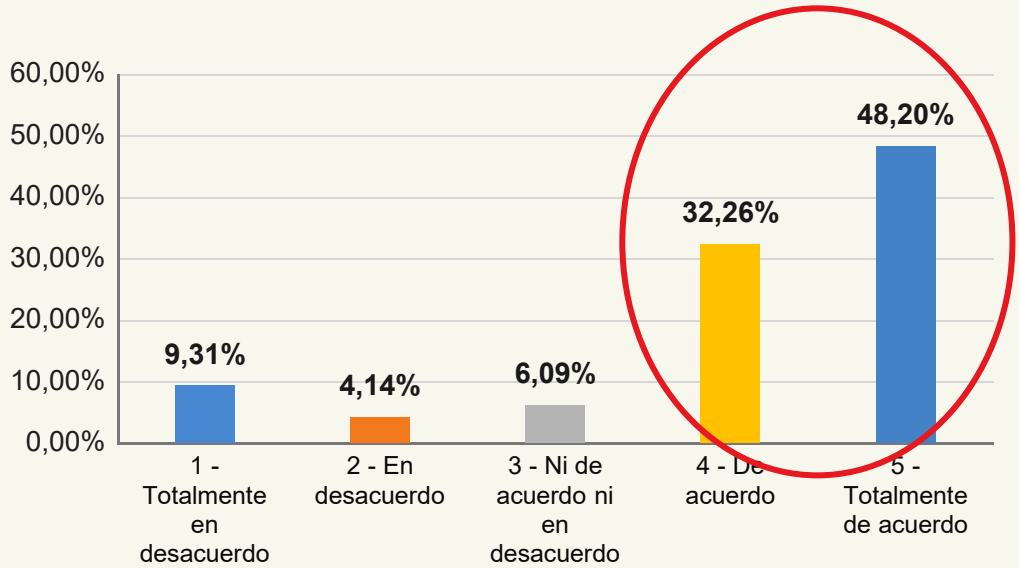
H1: En el Ejército Ecuatoriano, la Inteligencia Cultural presenta mayor desarrollo en la dimensión cognitiva, seguida de la conductual, la metacognitiva y la motivacional.

La hipótesis se rechaza



DIMENSIÓN MOTIVACIONAL

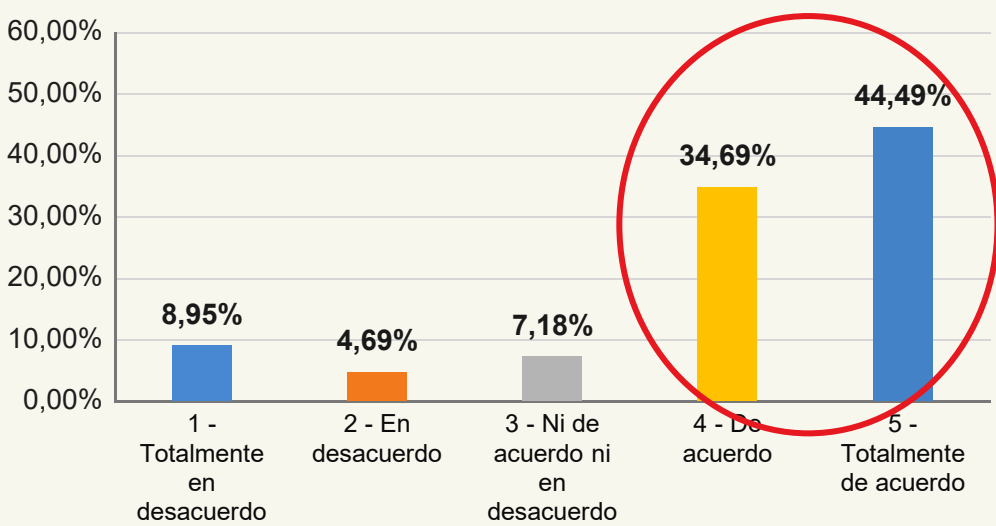
16. Me agrada interactuar con personas de diferentes culturas.



80,46 %

Evidencia una actitud positiva hacia la interacción intercultural y apertura al contacto con grupos culturalmente diversos.

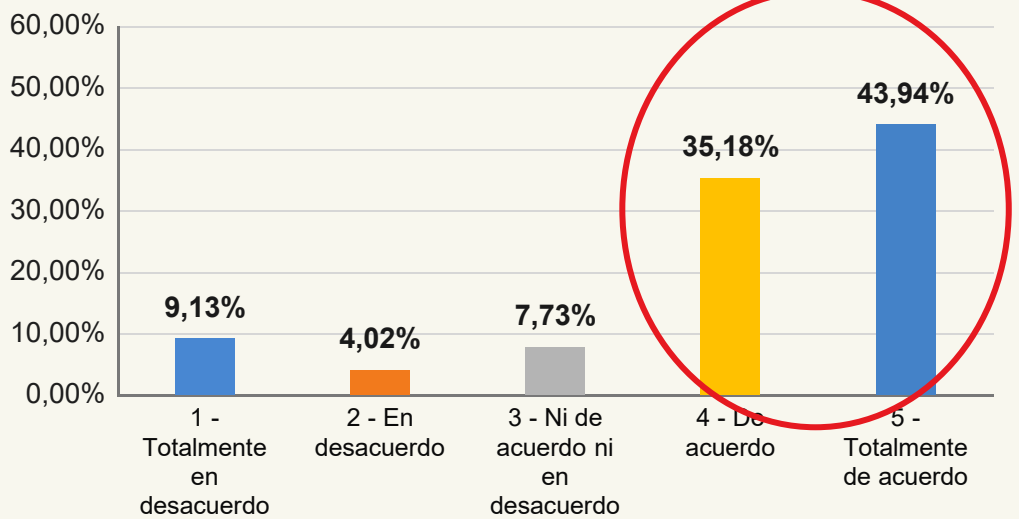
17. Tengo confianza en que puedo relacionarme con personal o comunidades de otras culturas poco familiares para mí.



79,18 %

La mayoría percibe seguridad para relacionarse con comunidades poco familiares, aunque aún existe un grupo que requiere fortalecimiento intercultural.

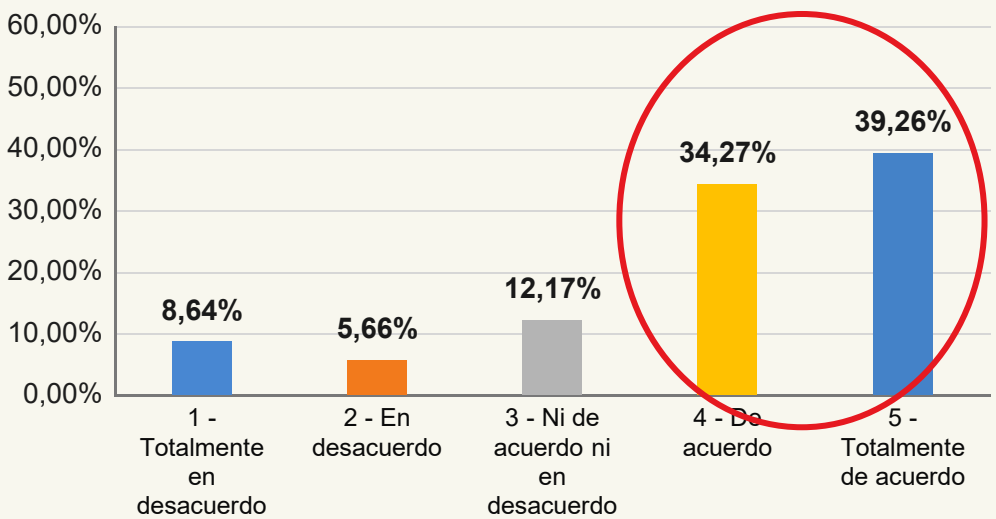
18. Estoy seguro/a de que puedo controlar el estrés que supone adaptarme a una cultura nueva en una misión, operación o entrenamiento.



79,12 %

Se percibe capacidad para manejar el estrés de adaptación cultural, pero conviene reforzar habilidades emocionales y comunicativas.

19. Me resulta fácil convivir en otras culturas poco familiares para mí.

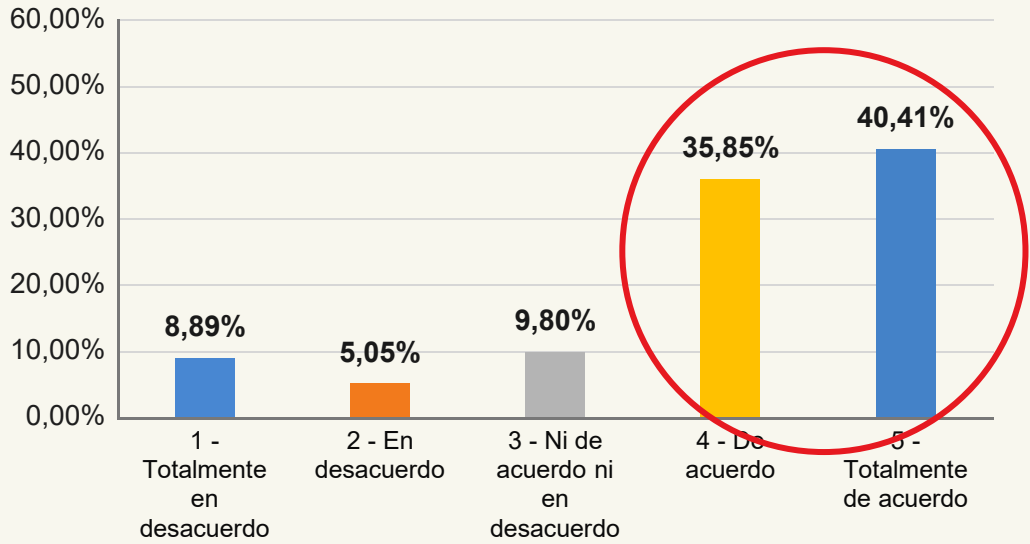


73,53 %

La convivencia en culturas poco familiares representa un reto mayor y requiere una preparación práctica más profunda.

DIMENSIÓN MOTIVACIONAL

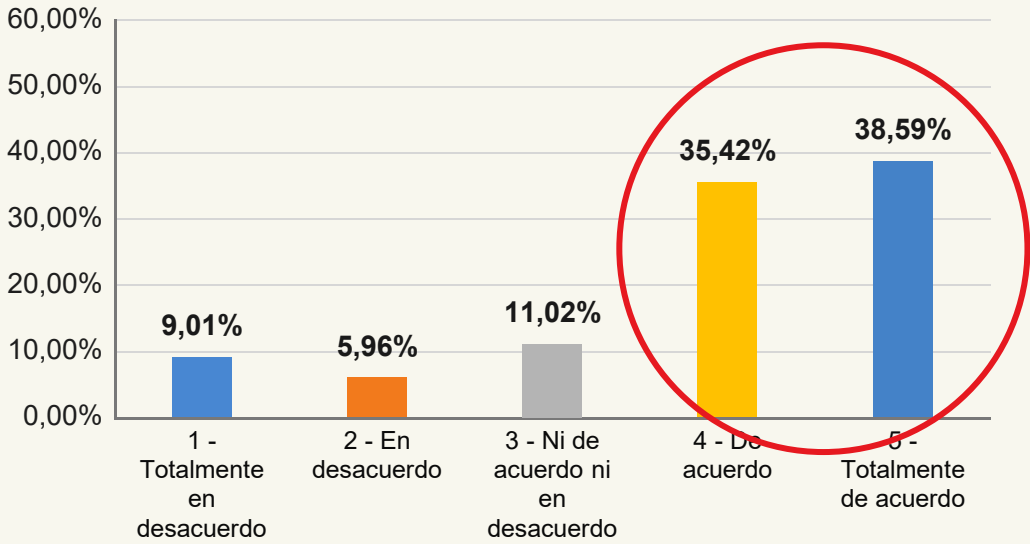
20. Tengo confianza en que puedo acostumbrarme a las condiciones de vida de una cultura diferente a la mía (ej., alimentación, normas de convivencia).



76,26 %

La mayoría considera posible adaptarse a condiciones de vida distintas, aunque esta adaptación no siempre ocurre de forma automática.

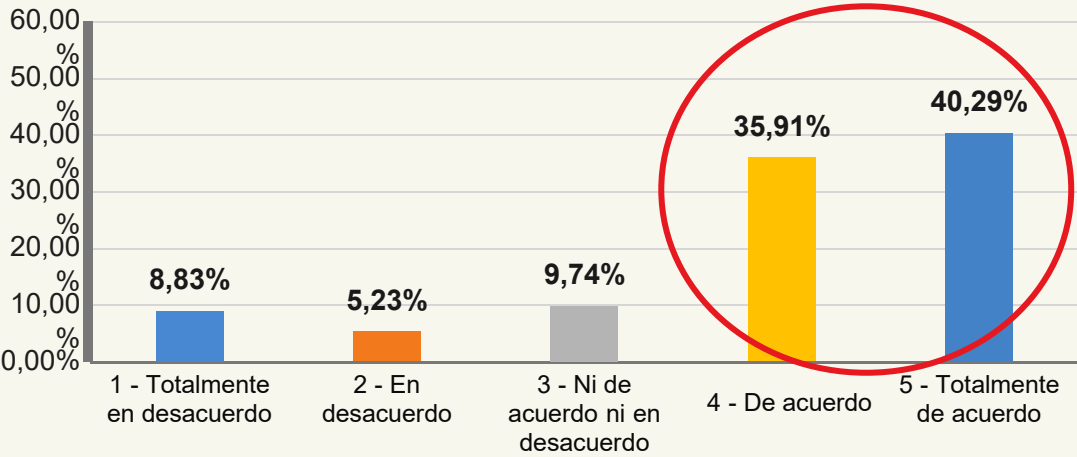
21. Busco activamente oportunidades para aprender sobre otras culturas.



74,01 %

Existe disposición para interactuar, pero se observa menor búsqueda autónoma de aprendizaje cultural.

22. Tengo confianza para interactuar con líderes de otras culturas.

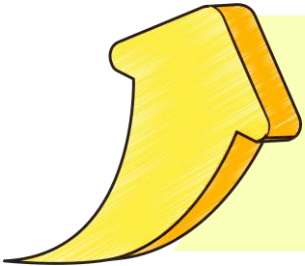


76,20 %

La mayoría percibe seguridad para interactuar con líderes culturalmente distintos, aunque aún debe fortalecerse esta preparación.



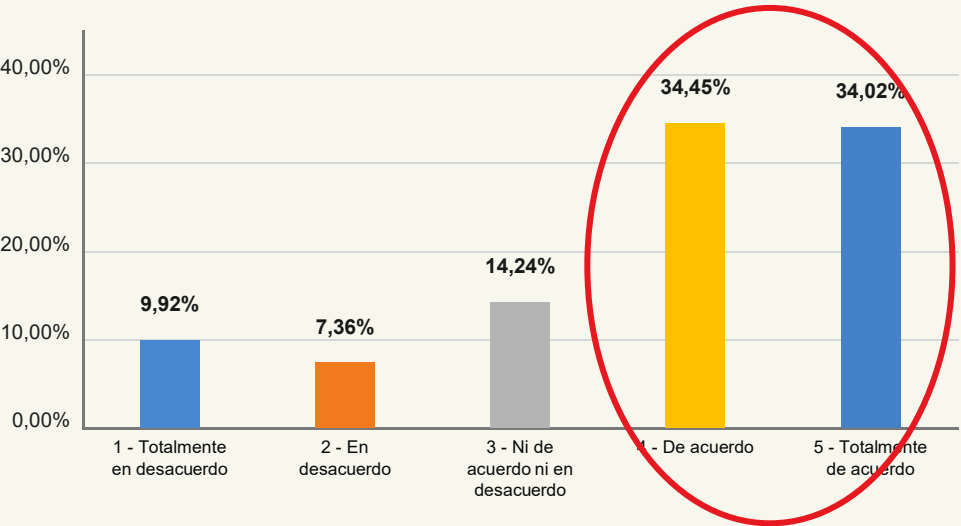
Base positiva para la adaptación y la interacción cultural.



Aprendizaje autónomo y la preparación para contextos diversos.

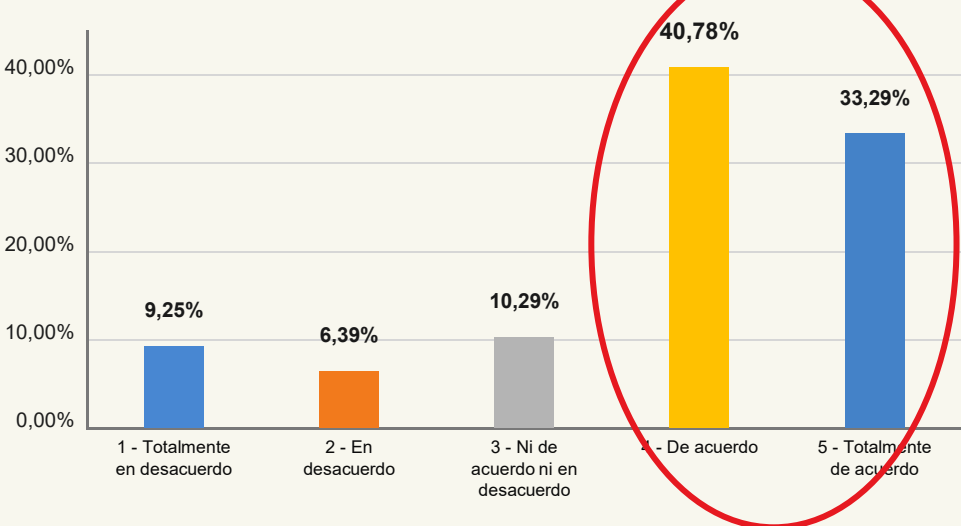
DIMENSIÓN CONDUCTUAL

1. Ajusto mi forma de hablar, como el acento, tono o ritmo, cuando la situación lo requiere en una interacción cultural



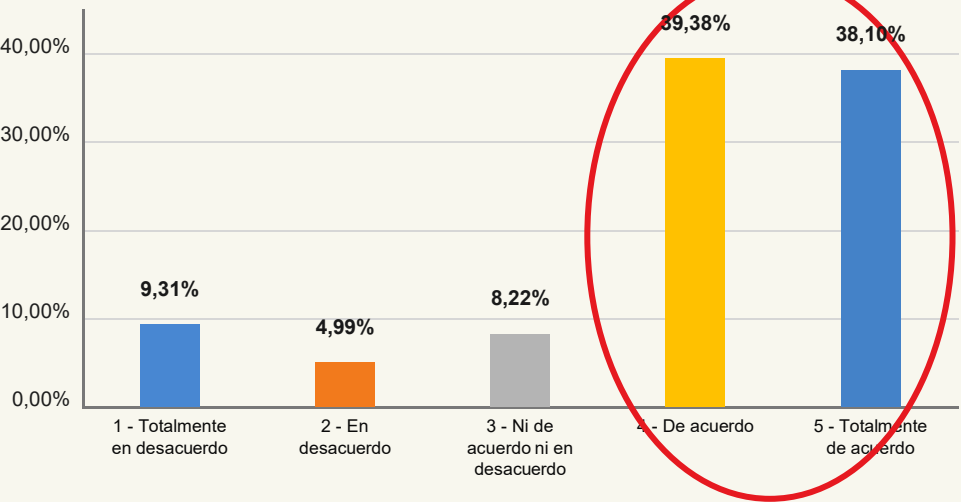
- Reconoce la necesidad de adaptar la comunicación verbal según el contexto cultural.
- Conviene reforzar esta habilidad.

1. Utilizo pausas y silencios de manera adecuada cuando la situación de interacción con otras culturas lo requiere



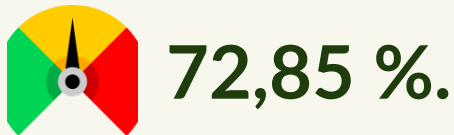
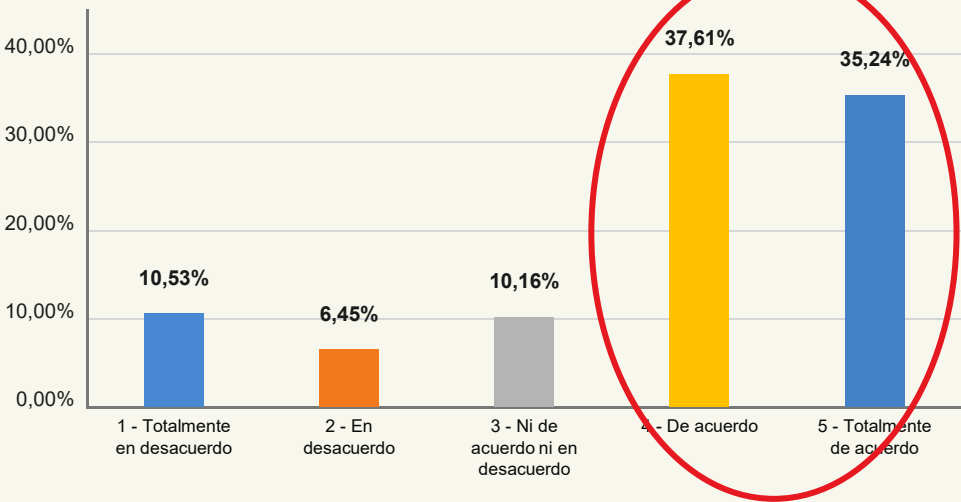
Identifica pausas y silencios como recursos de escucha, respeto y acercamiento

1. Modero el nivel de mi vocabulario hablado, como el uso de términos técnicos o sencillos, cuando la situación lo requiere



Favorece la comprensión con autoridades, población civil y comunidades locales, y reduce malentendidos.

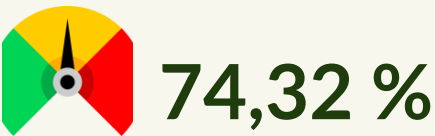
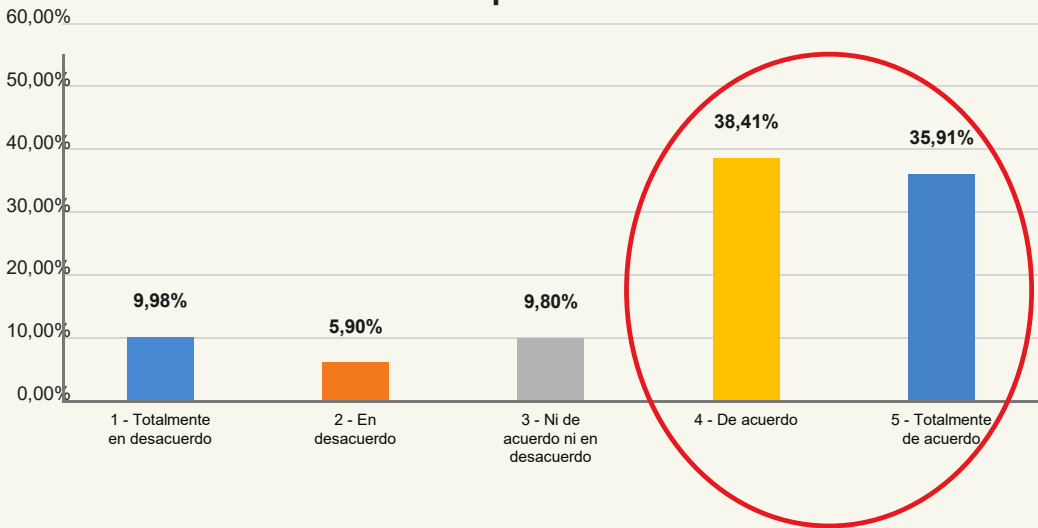
1. Cambio mi comportamiento no verbal, como saludo, postura o gestos, cuando la situación lo requiere



Favorece un trato respetuoso y adecuado al entorno, evitando una interacción distante o impositiva.

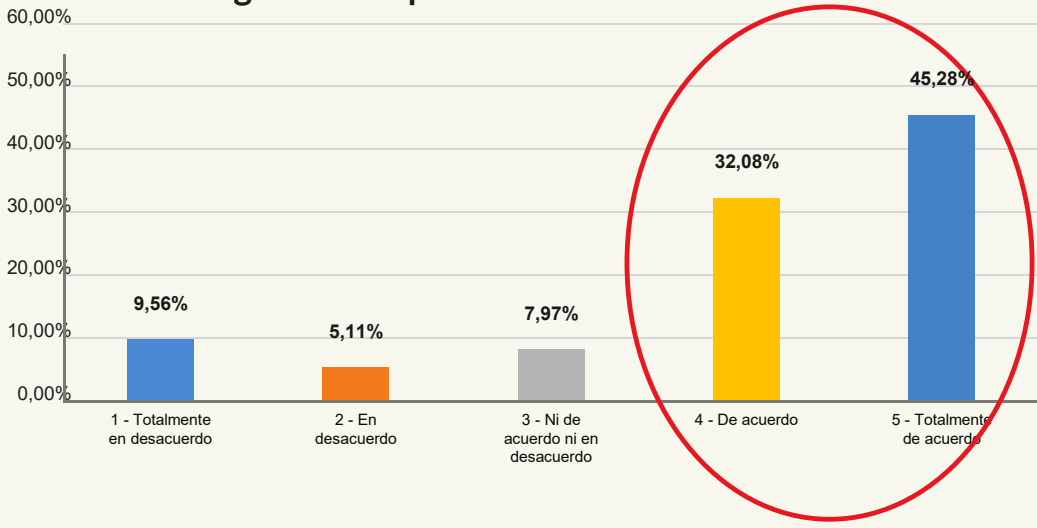
DIMENSIÓN CONDUCTUAL

27. Modero mis expresiones faciales cuando la situación de interacción con otras culturas lo requiere.



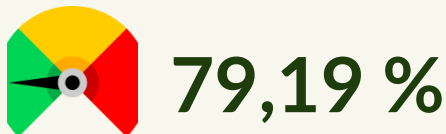
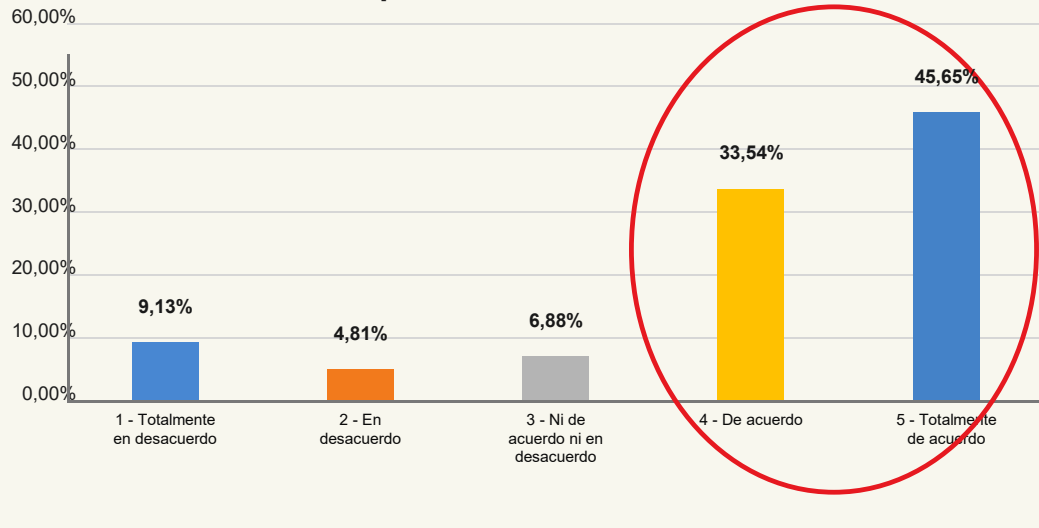
Contribuye a proyectar apertura, empatía y respeto durante actividades de coordinación, acercamiento comunitario y operaciones cívico-militares.

28. Evito bromas o comentarios sobre el acento, forma de vestir, gastronomía, folclore, etc.; de la región o compañeros de otras culturas.



Fortalece el respeto a la diversidad, la convivencia interna y la imagen institucional.

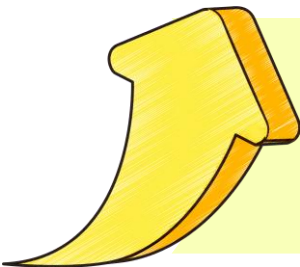
29. Genero empatía con la población en operaciones cívico-militares de acuerdo con las costumbres locales para una adecuada planificación de actividades.



- Resultado más alto de la dimensión y evidencia
- Fortalece la confianza comunitaria y planificar según la realidad local.



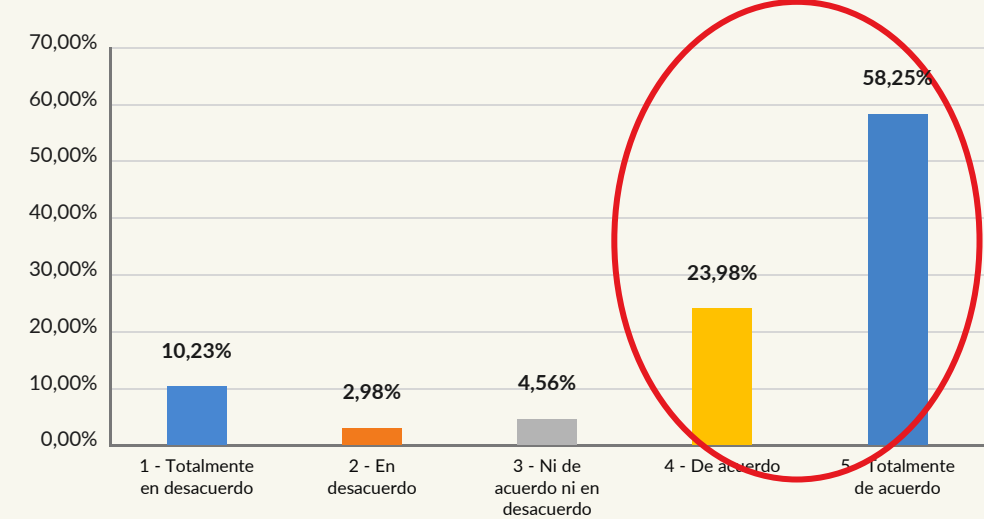
El personal reconoce la importancia de ajustar su comunicación verbal y no verbal.



Ajuste de forma de hablar como acento, tono o ritmo en una interacción intercultural.

DIMENSIÓN METACOGNITIVA

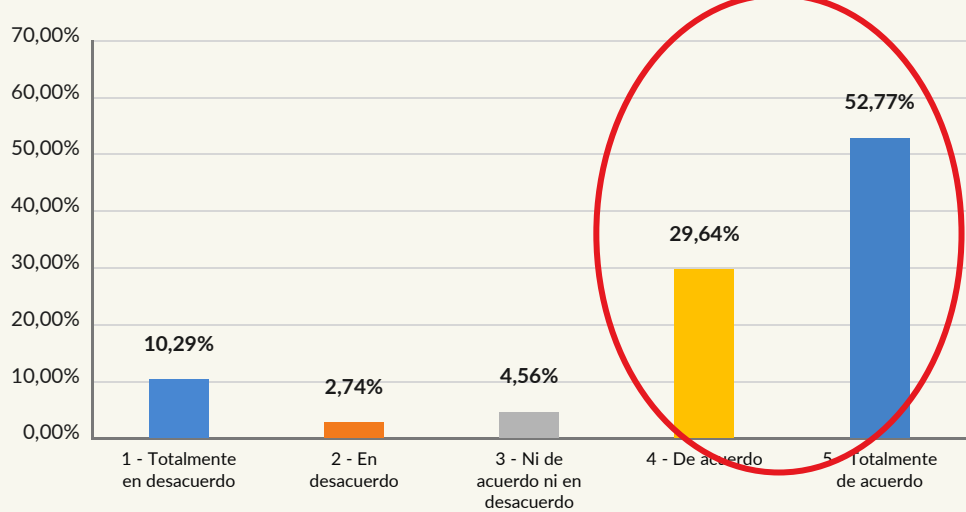
1. Soy consciente de las diferencias culturales y lo considero cuando interactúo con personal militar o civil de distinta procedencia cultural.



82,23 %

La mayoría reconoce la importancia de considerar las diferencias culturales en sus interacciones institucionales, aunque un grupo menor aún no incorpora plenamente esta conciencia cultural.

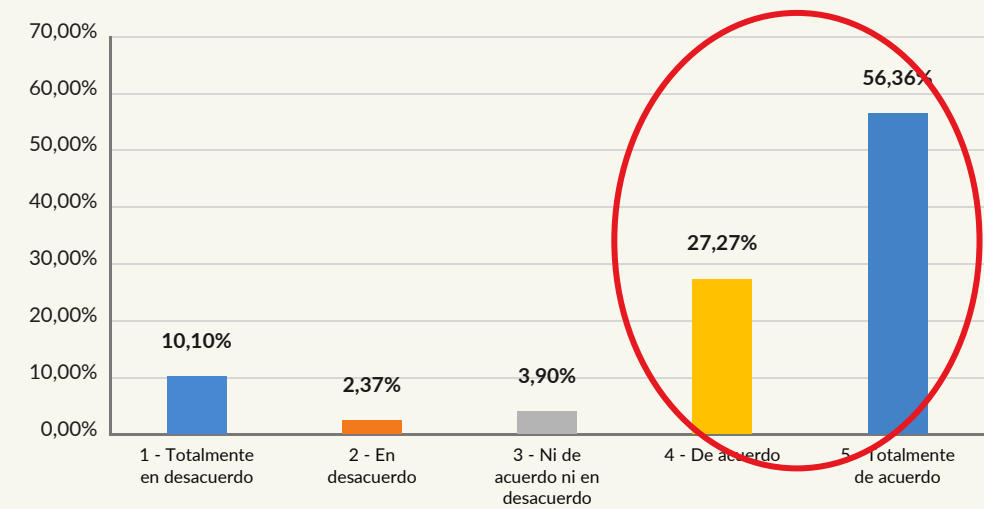
2. Adapto mi conocimiento cultural cuando necesito relacionarme en misiones o entrenamientos con personas de culturas poco conocidas para mí.



82,41 %

Se evidencia capacidad para adaptar el conocimiento cultural en misiones o entrenamientos; sin embargo, esta habilidad aún requiere fortalecimiento en ciertos grupos.

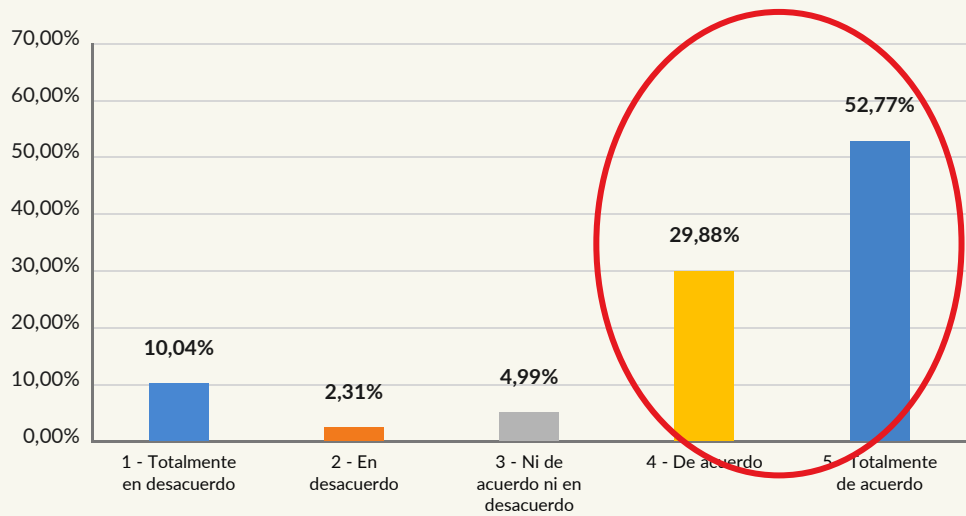
3. Soy consciente de las diferencias culturales, y me adapto a ellas en las interacciones durante misiones, operaciones, entrenamientos o tareas.



83,63 %

Es el resultado más alto de la dimensión y muestra que el personal no solo identifica diferencias culturales, sino que procura adecuarse a ellas en contextos operativos.

4. Reflexiono sobre la exactitud de mi conocimiento cultural cuando interactúo con personal militar, civil o comunidades de diferentes culturas.



82,65 %

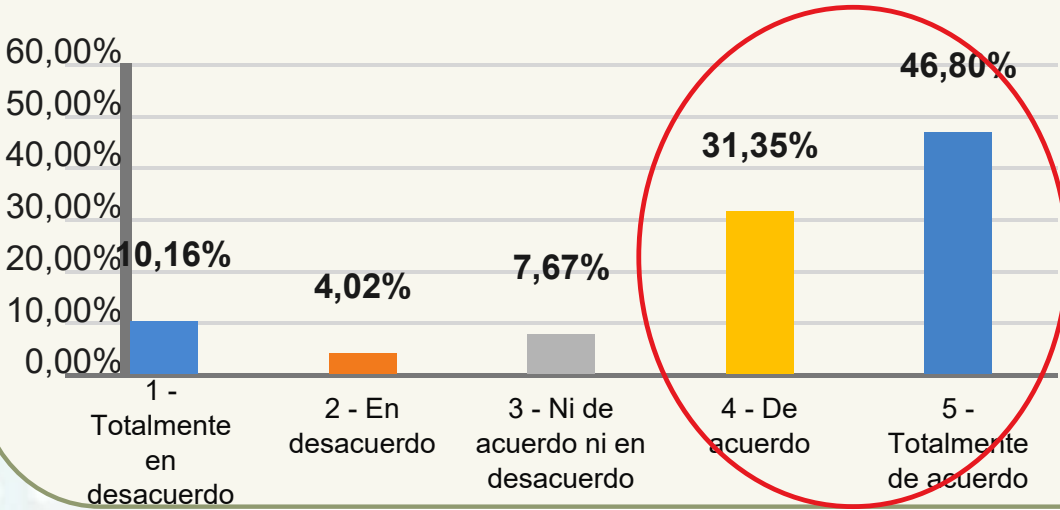
La mayoría revisa si su conocimiento cultural es adecuado para interpretar una situación, lo que ayuda a evitar juicios apresurados o estereotipos.

DIMENSIÓN METACOGNITIVA

5. Cuando tengo un malentendido con personas de otras culturas, reflexiono si pudo ser por mi conocimiento cultural.



78,15 %

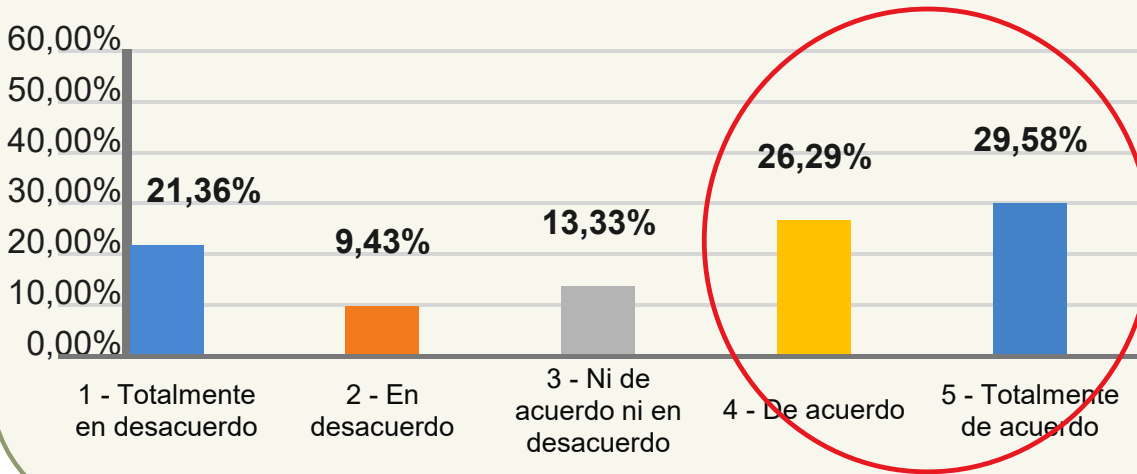


La mayoría reflexiona sobre su conocimiento cultural cuando surge un malentendido; sin embargo, esta revisión no siempre ocurre de forma automática y requiere fortalecerse.

6. Me cuestiono si mis propias creencias afectan mi forma de juzgar a personas de otras culturas.



55,87 %

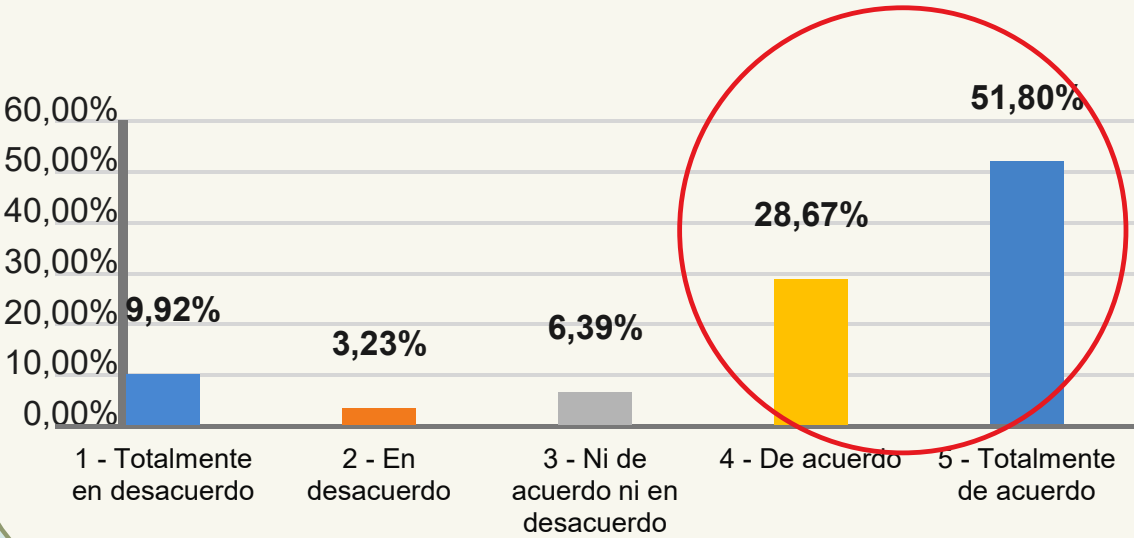


Es el principal punto de atención de la dimensión, ya que una parte del personal aún no identifica plenamente cómo sus propias creencias pueden influir en sus juicios.

7. Después de una misión en diferentes regiones analizo qué aprendí sobre la cultura local.



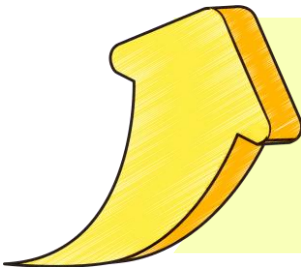
80,47 %



La mayoría analiza los aprendizajes culturales obtenidos en territorio, aunque esta práctica puede fortalecerse mediante espacios formales de retroalimentación y lecciones aprendidas.



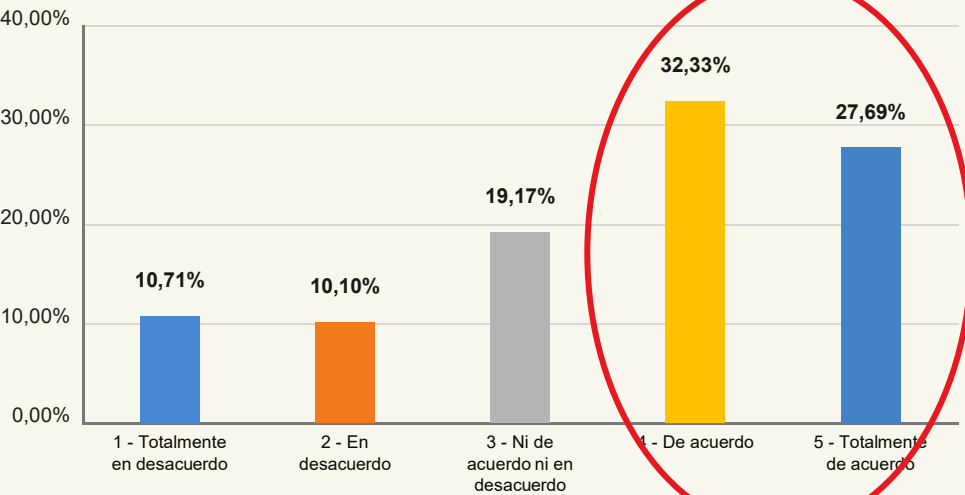
Fortaleza en la conciencia de las diferencias culturales y la adaptación del conocimiento.



Necesidad de fortalecer el reconocimiento de cómo las creencias propias influyen en la interpretación de otras culturas.

DIMENSIÓN COGNITIVA

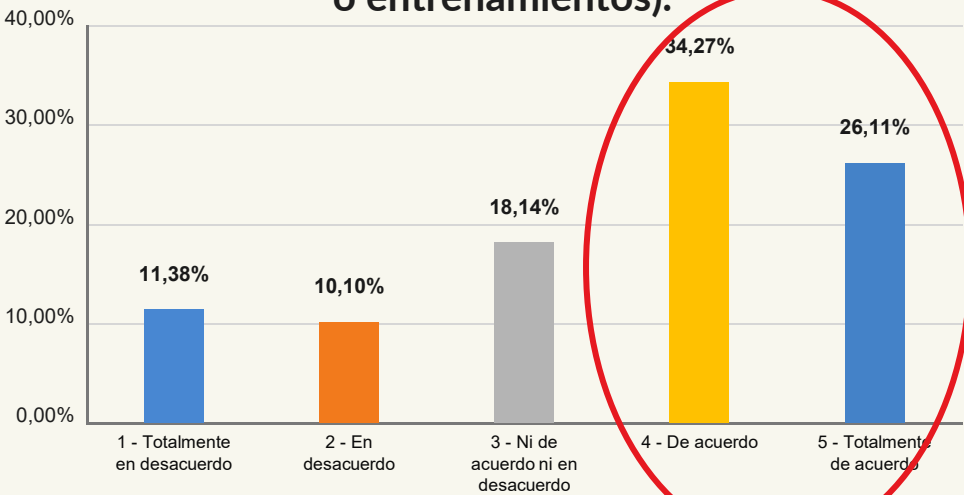
8. Conozco los sistemas legales y económicos de otras culturas.



60,01 %

Existe una base de conocimiento sobre sistemas legales y económicos de otras culturas.

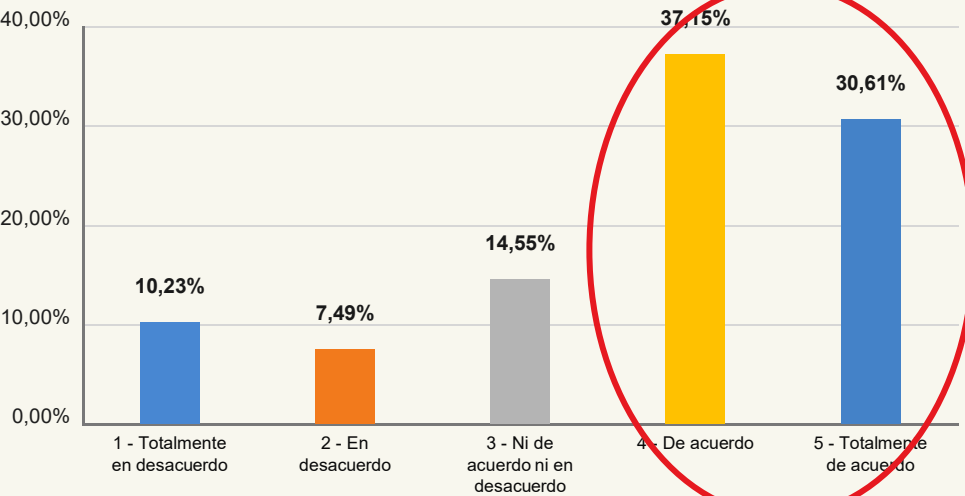
9. Conozco las reglas básicas de otros idiomas (ej., vocabulario y expresiones útiles en misiones o entrenamientos).



60,38 %

Se reconoce un conocimiento lingüístico básico útil para misiones o entrenamiento.

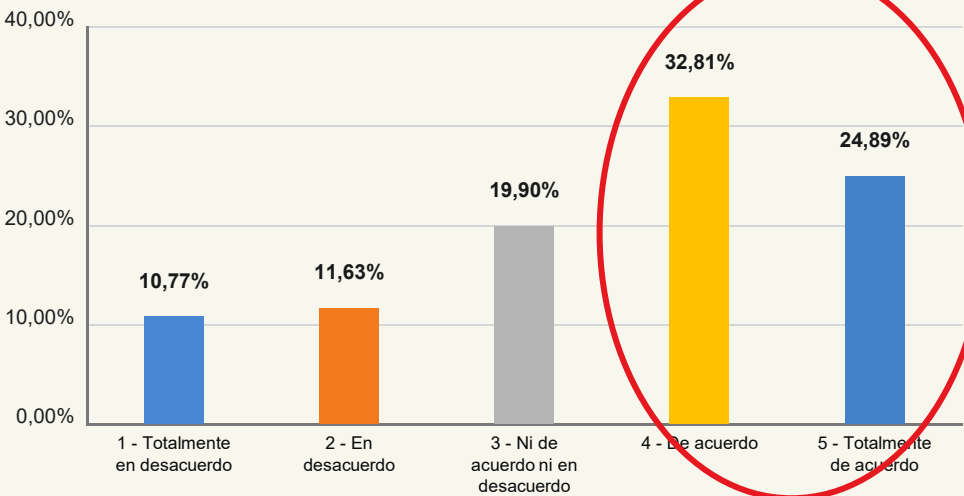
10. Conozco los valores culturales y creencias religiosas de diferentes culturas.



67,74 %

Se observa mejor conocimiento de valores culturales y creencias religiosas.

11. Conozco los sistemas matrimoniales de otras culturas.

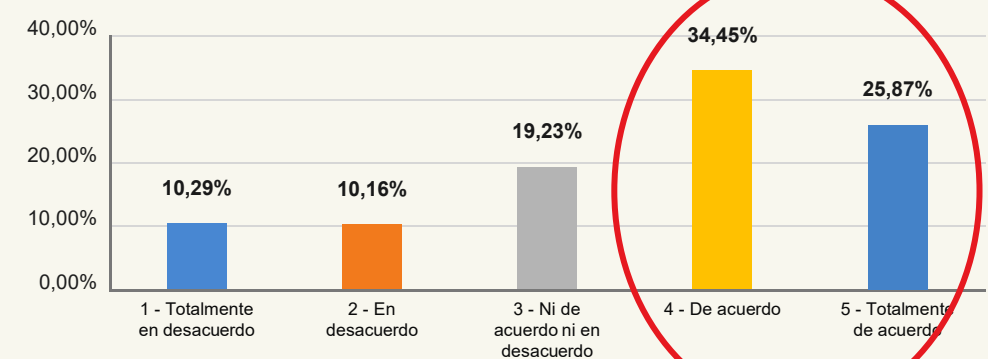


57,70 %

Es uno de los porcentajes más bajos de la dimensión y muestra que este conocimiento requiere refuerzo.

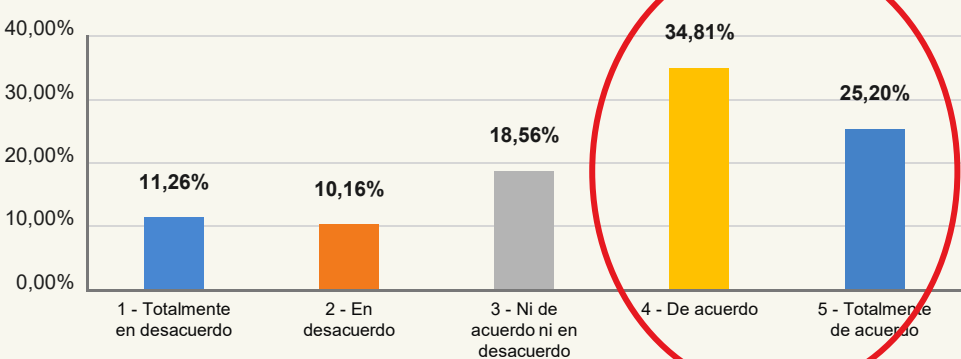
DIMENSIÓN COGNITIVA

12. Conozco manifestaciones culturales (ej., símbolos, expresiones, ritos, formas de vestir) de diferentes culturas.



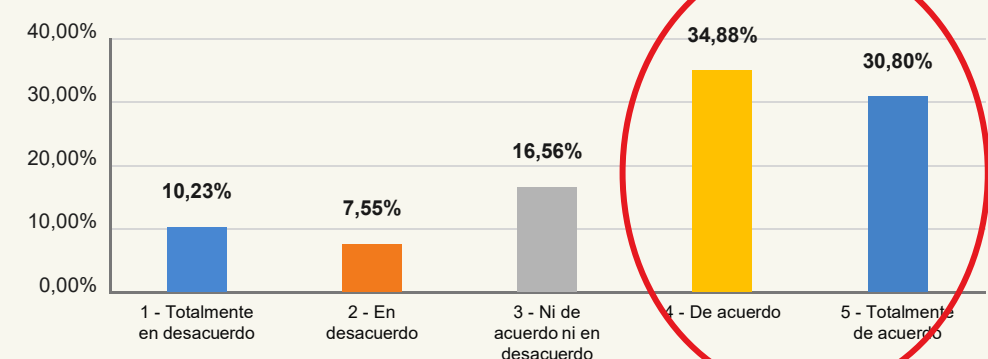
Existe conocimiento sobre manifestaciones culturales visibles y prácticas simbólicas; sin embargo, aún debe fortalecerse.

13. Conozco las reglas de comunicación y comportamiento no verbal de otras culturas (ej., saludo militar, gestos, contacto visual)



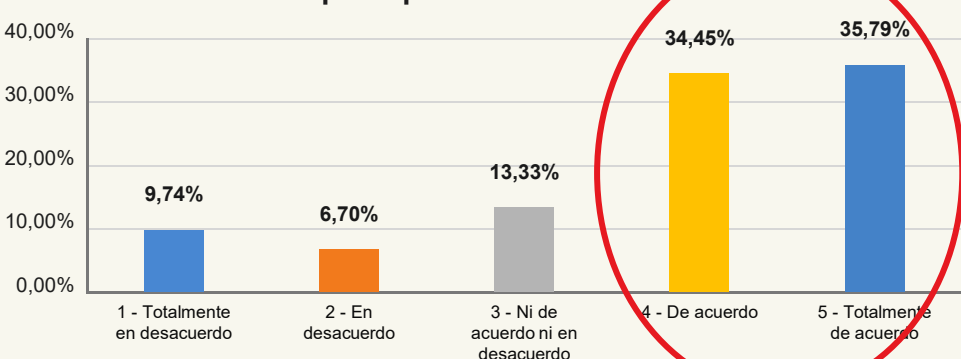
Se reconoce la importancia de la comunicación no verbal, pero todavía se requieren mayores conocimientos para evitar malentendidos.

14. Comprendo las razones por las cuales en algunas zonas la ciudadanía puede tener desconfianza hacia la presencia del personal militar.



Comprender estos factores sociales, culturales e históricos favorece una actuación más prudente y respetuosa.

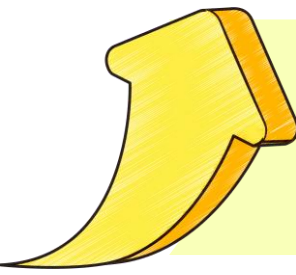
15. Conozco cómo saludar y dirigirme respetuosamente a autoridades comunitarias según sus preceptos culturales.



Es el resultado más alto de la dimensión y evidencia la importancia del trato respetuoso hacia autoridades comunitarias.



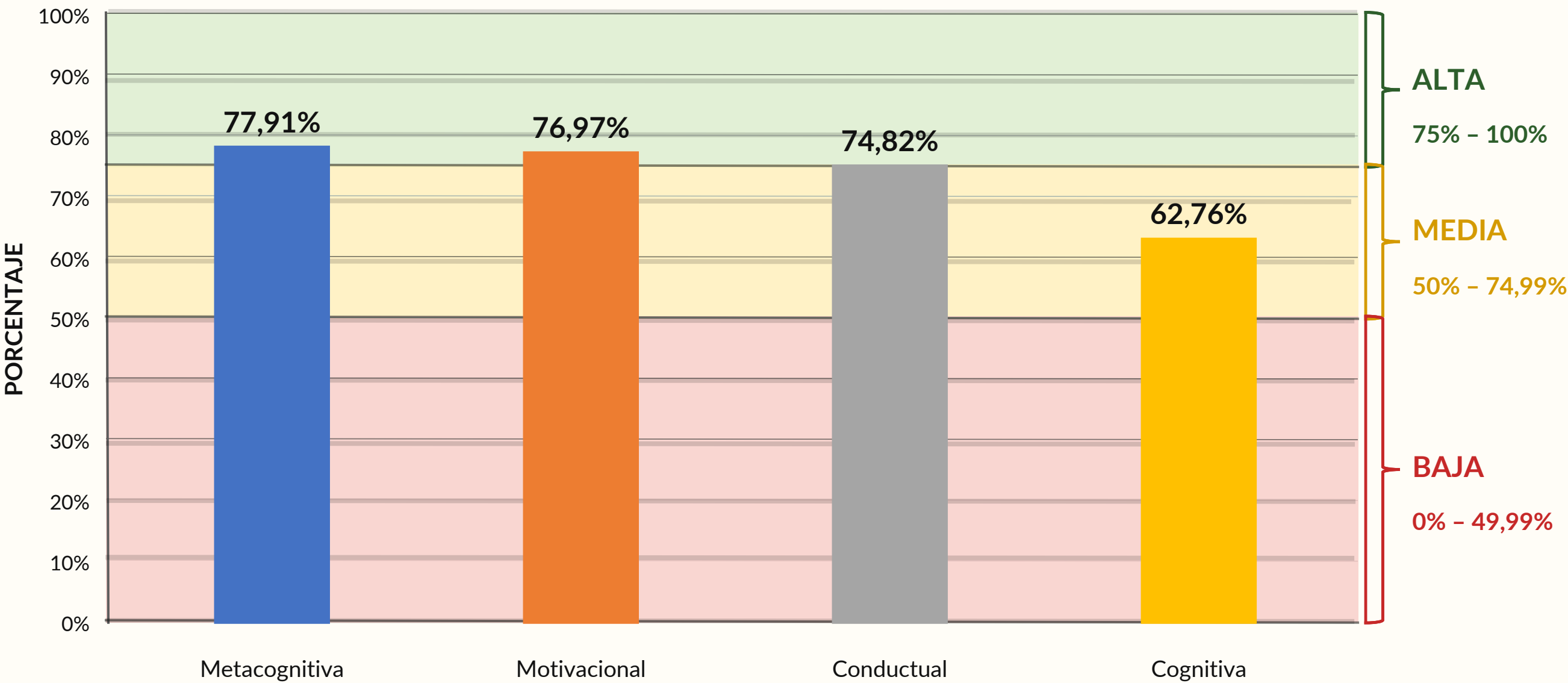
Fortalezas en el trato respetuoso hacia autoridades comunitarias, el conocimiento de valores culturales y la comprensión del contexto social.



Necesidad de fortalecer los conocimientos sobre sistemas matrimoniales, comunicación no verbal y otras dinámicas culturales.

INTELIGENCIA CULTURAL EN EL EJÉRCITO ECUATORIANO

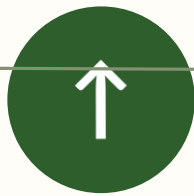
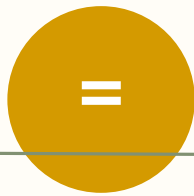
Inteligencia cultural en el Ejército Ecuatoriano



i Promedios de las respuestas 4 (De acuerdo) y 5 (Totalmente de acuerdo)

RESUMEN DE RESULTADOS

Inteligencia Cultural **73.12%**

-  **Alta:**
Metacognitiva y Motivacional
-  **Media:**
Conductual y Cognitiva
-  **Baja:**
ninguna dimensión

COMPORTAMIENTO DE LA INTELIGENCIA CULTURAL EN EL EJÉRCITO ECUATORIANO



MANOVA

1.641 casos válidos

4 dimensiones

Metacognitiva
Cognitiva
Motivacional
Monductual

9 factores

Género
Educación
Religión
Etnia
Estado civil
Región
Rango
Clasificación
Edad

Efectos
principales
 $\alpha = 0,05$

Supuestos

M de Box: $p < 0,000$
Se priorizó la traza de Pillai.



Levene: $p > 0,05$
Varianzas homogéneas por
dimensión.



Resultados



Solo el rango institucional
fue significativo.

Pillai V = 0,018 • $p = 0,020$



El resto de variables no
mostraron diferencias globales

DIFERENCIAS ESPECÍFICAS POR DIMENSIÓN



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

RANGO



**Resultado más
claro**

Meta
0,037

Cond
0,030

**Diferencias
en servidores públicos**

EDUCACIÓN



**Mayor formación=
mayor inteligencia
cultural**

Meta
0,015

Cog
0,043

Cond
0,010

**Tercer y cuarto nivel
marcan diferencia**

ETNIA

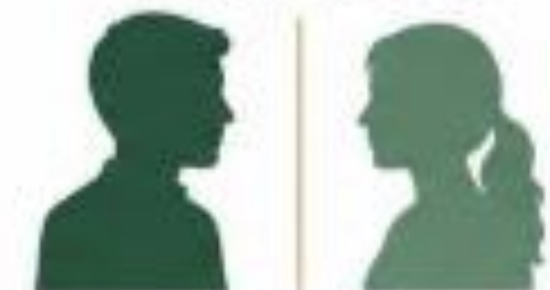


**Diferencias solo
en cognitiva**

p
0,038

**Indígena > mestizo,
montubio y negro
Mestizo > negro**

GÉNERO



**Diferencias en las
4 dimensiones**

Meta
0,039

Cog
0,022

Motiv
0,017

Cond
0,029

**Medias masculinas
mayores**

η^2_p

< 0,005



Efecto Bajo

OE3



Se cumple

Diagnosticar de la inteligencia cultural en el Ejército Ecuatoriano.

H1



Se rechaza

En el Ejército Ecuatoriano, la Inteligencia Cultural presenta mayor desarrollo en la dimensión cognitiva, seguida de la conductual, la metacognitiva y la motivacional.

CAPÍTULO 6:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



SOBRE EL OBJETIVO ESPECÍFICO 1

INTELIGENCIA CULTURAL

Permite comprender cómo el personal reconoce la diversidad y ajusta su actuación.



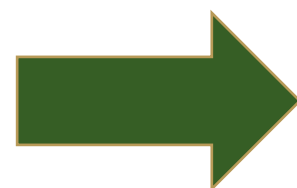
Los modelos seleccionados permitieron comprender al Ejército desde su dinámica interna y su relación con la diversidad cultural.



SOBRE EL OBJETIVO ESPECÍFICO 2



CQS



Preguntas correctas

Lenguaje adecuado

Pertinente para el Ejército Ecuatoriano

Confiable

SOBRE EL OBJETIVO ESPECÍFICO 3

01

FORTALEZA

Hay apertura, interés y confianza para relacionarse con personas y comunidades diversas.

02

POR FORTALECER

Conocimiento cultural, revisión de creencias y adaptación de la comunicación.

03

FORMACIÓN

Las diferencias entre grupos orientan la capacitación, pero no definen la capacidad de cada uno.

RECOMENDACIONES



01

Usar el diagnóstico como línea base para evaluaciones periódicas.



02

Fortalecer la dimensión cognitiva mediante formación cultural y ejercicios prácticos.



03

Implementar retroalimentación después de misiones y entrenamientos.



04

Realizar una investigación de causalidad sobre las diferencias identificadas mediante el MANOVA.



05

Analizar la relación de la inteligencia cultural con liderazgo, adaptación y comunicación.

GRACIAS

