

PRONTUARIO

TÍTULO DEL CURSO	Comunicación Intercultural en las Empresas y Organizaciones
CODIFICACIÓN	COEM 5005
CANTIDAD DE HORAS/CRÉDITO	45 horas / Tres créditos
PRERREQUISITOS, CORREQUISITOS Y OTROS REQUERIMIENTOS	Ninguno

DESCRIPCIÓN DEL CURSO

Estudio y aplicación de diversas teorías relacionadas con la comunicación intercultural en un contexto corporativo, dentro de un mismo país y entre países. El curso presenta una visión panorámica de los factores que contribuyen a los encuentros interculturales entre miembros de diferentes subsistemas o grupos étnicos dentro de un sistema sociocultural y entre pueblos con sistemas socioculturales distintos. Integra conocimientos teóricos y prácticos desde un enfoque interdisciplinario. Curso presencial, híbrido o en línea.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE

Al finalizar el curso, el estudiantado podrá:

- Aplicar las funciones, los principios y los niveles de comunicación relacionados con la comunicación intercultural.
- Aplicar conocimientos y experiencias que posibiliten un intercambio cultural provechoso en los ámbitos empresarial, social y personal.
- Reconocer la importancia de los medios de comunicación en la globalización y en el mundo empresarial, y su función en la conexión de las culturas.
- Emplear adecuadamente el concepto de cultura oculta en el contexto de la comunicación intercultural.
- Contribuir eficazmente a ambientes inclusivos que atiendan las necesidades de todo el estudiantado.
- Seleccionar críticamente información mediante la tecnología y otros recursos de aprendizaje.

BOSQUEJO DE CONTENIDO Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO

Tema y contenido	Presencial	Híbrida	En línea
1. Introducción a la comunicación y la cultura Proceso y desarrollo de la comunicación; niveles intraétnico e interétnico; naturaleza y origen de la cultura; sociedad, lenguaje y cultura empresarial; modelos intercultural, intracultural, transcultural y multicultural.	8	8 horas (1.5 presenciales: 1 sesión de 1.5h; 6.5 en línea)	8
2. Comunicación intercultural empresarial Cultura de origen y cultura anfitriona; integración de culturas; perfiles del viajero cultural; adaptación de profesionales y personas de negocios.	4.5	4.5 horas (1.5 presenciales: 1 sesión de 1.5h; 3 en línea)	4.5
3. Conceptos básicos Aprendizaje cultural; transición de la vida cotidiana al mundo empresarial; factores empresariales, tecnológicos, económicos, políticos, sociales y educativos; tipos de encuentros interculturales.	7.5	7.5 horas (2.25 presenciales: 1 sesión de 1.5h + 1 sesión corta de 45 min; 5.25 en línea)	7.5
4. Valores socioculturales y globalización Conceptos de valor y globalización; sistemas y valores socioculturales; virtudes y dificultades de la comunicación intercultural.	6	6 horas (1.5 presenciales: 1 sesión de 1.5h; 4.5 en línea)	6
5. Teorías sobre variabilidad cultural Edward Hall; Geert Hofstede; Talcott Parsons; Clyde Kluckhohn y Fred Strodbeck.	7	7 horas (1.5 presenciales: 1 sesión de 1.5h; 5.5 en línea)	7

Tema y contenido	Presencial	Híbrida	En línea
6. Diversidad cultural en los estilos administrativos Investigaciones de André Laurent; diferencias administrativas mundiales; lenguaje, escritura, comunicación no verbal y negociación; consideraciones legales y gubernamentales; cooperación cultural internacional.	12	12 horas (3 presenciales: 2 sesiones de 1.5h c/u; 9 en línea)	12
TOTAL DE HORAS CONTACTO	45	45 (11.25 presenciales y 33.75 a distancia)	45

Nota: En la modalidad presencial, hasta un 25% del tiempo de contacto podrá ofrecerse mediante una modalidad alterna (a distancia), de ser necesario.

LIBRO DE TEXTO PRINCIPAL

No aplica.

ESTRATEGIAS INSTRUCCIONALES

Presencial	Híbrida	En línea
• Conferencias • Pensamiento crítico • Juegos y dinámicas • Talleres, charlas y presentaciones • Trabajos grupales e individuales • Avalúo y práctica • Investigación, presentación oral y reseña crítica	• Foros • Videos instruccionales • Reflexión • Aprendizaje cooperativo • Módulos y multimedia • Lecturas y trabajos • Videoconferencias, investigación, presentación y reseña	• Foros • Videos instruccionales • Reflexión • Aprendizaje cooperativo • Módulos y multimedia • Lecturas y trabajos • Videoconferencias, reuniones sincrónicas, investigación y reseña

RECURSOS MÍNIMOS DISPONIBLES O REQUERIDOS

Recurso	Presencial	Híbrida	En línea
Plataforma institucional de gestión del aprendizaje	Institución	Institución	Institución
Correo electrónico institucional	Institución	Institución	Institución
Computadora o dispositivo móvil con Internet y cámara	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Procesador de palabras, hojas de cálculo y presentaciones	Estudiante	Estudiante	Estudiante
Bocinas integradas o externas	No aplica	Estudiante	Estudiante
Cámara y micrófono	No aplica	Estudiante	Estudiante

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN

Presencial	Híbrida	En línea
• Reseña crítica: 20% • Trabajo de investigación: 60% • Asistencia y participación: 10% • Actividades grupales: 5% • Actividades individuales: 5%	• Reseña crítica: 20% • Trabajo de investigación: 60% • Foros: 10% • Actividades grupales: 5% • Actividades individuales: 5%	• Reseña crítica: 20% • Trabajo de investigación: 60% • Foros: 10% • Actividades grupales: 5% • Actividades individuales: 5%
Total: 100%	Total: 100%	Total: 100%

El trabajo de investigación comprende la selección del tema y la propuesta, la bibliografía anotada, el bosquejo, la presentación oral y el trabajo final.

ACOMODO RAZONABLE

La Universidad de Puerto Rico reconoce el derecho del estudiantado con impedimentos a una educación postsecundaria inclusiva, equitativa y comparable. Todo estudiante cualificado tiene derecho a participar en igualdad de condiciones y a recibir acomodos o modificaciones razonables. Si requiere acomodo, deberá notificarlo al profesor y solicitarlo a la Oficina de Servicios a Estudiantes con Impedimentos (OSEI).

LINEAMIENTOS Y GUÍAS PARA LA INTEGRACIÓN Y USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA)

La Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, establece en la Circular 8, 2024-2025 DAA que el uso de IA está permitido conforme a las guías institucionales. El estudiantado deberá declarar su uso, explicar su contribución y documentar su aplicación. Se prohíbe utilizar IA para suplantar la autoría o presentar contenido no original sin atribución.

LEY 220-2024: ACUERDOS ACADÉMICOS PARA ATLETAS UNIVERSITARIOS

La Ley 220-2024 reconoce el derecho del estudiantado atleta acreditado a solicitar ajustes razonables durante entrenamientos o competencias avalados por la LAI. Se requiere documentación oficial y acuerdo escrito.

ASISTENCIA ESTUDIANTIL

La Certificación 111 (2023-2024) del Senado Académico del Recinto de Río Piedras requiere criterios claros de asistencia, puntualidad, participación y reposición. Contempla ausencias justificadas, Censo de Asistencia, apelaciones y ausencias prolongadas.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

El Artículo 6.2 del Reglamento General de Estudiantes (Certificación Núm. 13, 2009-2010) tipifica conductas de deshonestidad académica. La Certificación 64 (2022-2023) del Senado Académico reafirma la honestidad, el respeto, la responsabilidad y el rigor en la enseñanza, el aprendizaje y la investigación. Las infracciones estarán sujetas a sanciones; además, cada usuario deberá proteger sus credenciales institucionales.

POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE SITUACIONES DE DISCRIMEN POR SEXO O GÉNERO

Por virtud de la Certificación 107, JG 2021-2022, la Universidad promueve un ambiente seguro y establece protocolos para manejar discriminación por sexo, género o embarazo; hostigamiento sexual; violencia sexual; violencia doméstica; violencia en citas; y acecho.

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

A, B, C, D y F.

PLAN DE CONTINGENCIA EN CASO DE UNA EMERGENCIA

En caso de emergencia o interrupción de clases, el profesor continuará ofreciendo el curso a distancia o en línea, según las directrices institucionales, y se comunicará mediante el correo institucional u otros medios disponibles.

BIBLIOGRAFÍA

- Boyle, B., Nicholas, S., & Mitchell, R. (2016). The value of international assignees' knowledge of interpersonal networks. *Management International Review*, 56(3), 425-454. <https://www.jstor.org/stable/24771043>
- Dzyaloshinsky, I. M., Pilgun, M. A., & Koreneva, O. (2015). La base de valores ético-empresariales en el ámbito multicultural. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 21(1), 299-313.
- Font, C. (2012). Experiencias multiculturales de expatriados puertorriqueños: Un análisis vivencial [Tesis, Universidad de Puerto Rico].
- Ghemawat, P. (2018). *Redefining global strategy: Crossing borders in a world where differences still matter*. Harvard Business Review Press.
- Harvard Business Review Press. (2016). *Difficult conversations*. Harvard Business Review Press.
- Iheanacho, N. (2016). *Intercultural communication and public policy*. M and J Grand Orbit Communications.
- Llamazares, O. (2003). *Cómo negociar con éxito en 50 países*. Global Marketing Strategies.
- Llamazares, O., & Nieto, A. (2002). *Negociación internacional: Estrategias y casos*. Pirámide.
- Mahadevan, J., Primecz, H., & Romani, L. (Eds.). (2020). *Cases in critical cross-cultural management*. Routledge.
- Maimone, F. (2018). *Intercultural knowledge sharing in MNCs*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-57297-0>
- Martin, J. (2012). *Global business etiquette: A guide to international communication and customs*. Praeger.
- Molinsky, A. (2013). *Global dexterity*. Harvard Business Review Press.

Stadler, S. (2019). Conflict, culture and communication. Routledge.

Ting-Toomey, S. (2018). Communicating across cultures. Guilford Press.

UNESCO. (2001). Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural. <https://www.unesco.org>

RECURSOS ELECTRÓNICOS ADICIONALES

Centro Multimedia del Departamento de Comunicación Empresarial; GestioPolis; Protocolo y Etiqueta; recursos sobre inteligencia emocional, comunicación organizacional, relaciones públicas, gerencia, recursos humanos y tecnologías de información aplicadas a la gestión empresarial.

NOTA

La bibliografía incluye textos recientes y otros de más de cinco años por ser seminales o fundamentales. En los casos en que se emplean los términos estudiante y profesor, se usa el masculino genérico de manera inclusiva. Las personas matriculadas tienen derecho a la inclusión, la equidad y a que se les llame por el nombre de su preferencia, independientemente de su género.

Última actualización: mayo 2026