

El efecto de la administración estratégica de la diversidad cultural en la innovación organizacional

Dra. Emily Torres Torres

Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Recinto de Ponce

torresemily_2007@yahoo.com

Resumen

Las organizaciones necesitan administrar estratégicamente la diversidad cultural para ser más innovadoras. Por consiguiente, maximizar y capitalizar la diversidad de la fuerza laboral se ha convertido en un desafío significativo para la administración de los recursos humanos. El propósito de este estudio es determinar cómo los ejecutivos y profesionales de recursos humanos administran estratégicamente la diversidad cultural para alcanzar la innovación organizacional. Para medir la administración estratégica de la diversidad cultural se utilizaron tres variables: la administración de la diversidad cultural, la cultura organizacional de inclusión y el liderazgo culturalmente inteligente. Se utilizó un cuestionario, el cual fue distribuido a una muestra compuesta de 308 ejecutivos y profesionales de recursos humanos que participan y son miembros en *SHRM-PR*. El análisis de correlación reveló una relación positiva fuerte entre la cultura organizacional de inclusión y la administración de la diversidad cultural así como una correlación positiva alta entre el liderazgo culturalmente inteligente y la administración de la diversidad cultural. El análisis de regresión múltiple demostró que la cultura organizacional de inclusión y el liderazgo culturalmente inteligente contribuyeron significativamente en la innovación organizacional. Los hallazgos demostraron que para alcanzar la innovación se debe administrar la fuerza laboral diversa como parte de la planificación estratégica en la organización.

Palabras claves: Administración Estratégica, Diversidad Cultural, Cultura Organizacional de Inclusión, Inteligencia Cultural, Innovación Organizacional, Recursos Humanos