

**Importancia de la diversidad
cultural en la empresa global**

**Importance of cultural
diversity in the global company**

Amy Mariam Lara-García

Instituto Tecnológico Superior de Escárcega - México
200205017@itsescarcega.edu.mx

Ángel Enrique Esquivel-Zepeda

Instituto Tecnológico Superior de Escárcega - México
200205026@itsescarcega.edu.mx

Sagrario María Quijano-Gutiérrez

Instituto Tecnológico Superior de Escárcega - México
sagrario_quijano@itsescarcega.edu.mx

doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.854

RESUMEN

La diversidad es una característica inherente al individuo, que se transmite de forma natural a los grupos. La adecuada gestión de la diversidad, en todos los aspectos de la vida de las personas, convierte las diferencias en una fuente de oportunidades. La diversidad es una realidad que desafía a contar con estrategias de inclusión que atiendan las necesidades de diferentes grupos y perfiles presentes en el entorno. La sociedad se ha convertido en una sociedad diversa y las empresas tienden a ser, cada vez más, reflejo de esa diversidad. La economía globalizada requiere formas modernas de empleo, es decir, que este exige conceptos de dirección adaptados a la época, que permitan al personal utilizar su identificación y sus competencias con éxito y de modo significativo, independientemente de su nacionalidad, edad y género.

Para la realización de este ensayo se realizó una búsqueda sistemática en veintiún fuentes, las preguntas de investigación se enfocan en responder aspectos trascendentales en la cultura global empresarial, como lo es: ¿Por qué es importante la diversidad cultural en una empresa global?, así mismo ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la diversidad cultural en una empresa?, para finalizar con ¿Crees que la diversidad cultural se está perdiendo?, esperando responder con la información disponible y relevante a cada una de ellas.

Palabras clave: diversidad cultural; globalización; empresa; colaboradores

Cómo citar este artículo:

APA:

Lara-García, A., & Esquivel-Zepeda, A., & Quijano-Gutiérrez, S., (2021). Importancia de la diversidad cultural en la empresa global. 593 Digital Publisher CEIT, 6(6-1), 80-89. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6-1.854>

Descargar para Mendeley y Zotero

ABSTRACT

Diversity is an inherent characteristic of the individual, which is transmitted naturally to groups. The proper management of diversity, in all aspects of people's lives, turns differences into a source of opportunities. Diversity is one that challenges to have inclusion strategies that meet the needs of different groups and profiles present in the environment. Society has become a diverse society and companies request to be, more and more, a reflection of that diversity. The globalized economy requires modern forms of employment, that is, it requires management concepts adapted to the times, which allow staff to use their identification and skills successfully and in a meaningful way, regardless of their nationality, age and gender.

To carry out this essay, a systematic search was carried out in twenty-one sources, the research questions are focused on answering transcendental aspects in the global business culture, such as: Why is cultural diversity important in a global company? What are the advantages and disadvantages of cultural diversity in a company?, to end with Do you think cultural diversity is being lost ?, waiting to respond with the information available and relevant to each of them.

Keywords: diversity; globalization; employee; company

Introducción

La diversidad es una característica inherente al individuo, que se transmite de forma natural a los grupos. La adecuada gestión de la diversidad, en todos los aspectos de la vida de las personas, convierte las diferencias en una fuente de oportunidades. La diversidad es una realidad que desafía a contar con estrategias de inclusión que atiendan las necesidades de diferentes grupos y perfiles presentes en el entorno. La sociedad se ha convertido en una sociedad diversa y las empresas tienden a ser, cada vez más, reflejo de esa diversidad. La economía globalizada requiere formas modernas de empleo, es decir, que este exige conceptos de dirección adaptados a la época, que permitan al personal utilizar su identificación y sus competencias con éxito y de modo significativo, independientemente de su nacionalidad, edad y género. El requisito para lo anterior es el respeto de las personas de otras culturas, de su historia y sus experiencias, pero también el reconocimiento de las peculiaridades de los mercados y las sociedades en las que operan las empresas. En la actualidad, la diversidad cultural es un tema que se ve presente en todos los ámbitos que los rodean; y las empresas, no se escapan de esto. Esto se ve, todo gracias a los tratados de libre comercio, los avances tecnológicos y la migración de jóvenes buscando nuevas oportunidades.

Las empresas compiten en los mercados globales, y la movilización de personas de diferentes culturas es una realidad que se debe tomar en cuenta. Es por esto que, al gestionar la diversidad en las empresas de una manera positiva y constructiva, pueden llegar a convertir en un aliado poderoso para la gestión de personas. En el presente ensayo se abarcan ciertos puntos que son importantes en la diversidad cultural de una empresa global, se abordarán preguntas de interés para los autores y se dará respuesta a ellas a través de la perspectiva de diferentes autores.

Para la realización de este ensayo se realizó una búsqueda sistemática en veintidós fuentes, las preguntas de investigación se enfocan en responder aspectos trascendentales en la cultura global empresarial, como lo es:

¿Por qué es importante la diversidad cultural en una empresa global?, así mismo ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la diversidad cultural en una empresa?, para finalizar con ¿Crees que la diversidad cultural se está perdiendo?, esperando responder con la información disponible y relevante a cada una de ellas.

Desarrollo

Importancia de la diversidad cultural en la empresa global

Cabe mencionar que la cultura son las creencias, valores y comportamiento que se comparten en un grupo, y que se van transmitiendo de generación en generación.

De igual manera es importante mencionar que la diversidad es básicamente la diferencia entre las personas, los animales o las cosas, es decir la variedad de cosas diferentes a la disparidad o a la multiplicidad.

Asimismo, la diversidad cultural es la existencia de diferentes culturas dentro de lo que son las organizaciones o las empresas, es decir, se refiere a la inclusión de diferentes perspectivas culturales. Es importante mencionar que cada cultura es diferente, cada persona tiene una identidad y la diversidad culturales se manifiesta por medio de la diversidad del lenguaje, del arte, de las creencias religiosas etc.

¿Por qué es importante la diversidad cultural en una empresa global?

La diversidad cultural es una pieza fundamental para construir ideologías de respeto entre una empresa y sus empleados, esto convierte a una empresa en una propuesta más atractiva para candidatos valiosos que prácticamente lo hacen destacar en el mercado.

Todo tipo de compañía tiene claro que es muy importante gestionar la diversidad, ya que este representa una gran ventaja competitiva, por que ayuda a promover dos piezas fundamentales en una empresa, que es la innovación y la creatividad.

Hoy en día las sociedades actuales son menos homogéneas, tanto las diferencias culturales y las sociales, ya no son una excepción, son una característica general y el gran reto que se presentan en las empresas es el saber gestionar adecuadamente y potenciar lo que es la diversidad para así lograr aprovechar todo el talento y lo más importante, crear espacios laborales que sean positivos, tolerantes y plenamente inclusivos, sin distinción alguna.

Cabe mencionar que es fundamental que en todas las empresas se perciban de manera transversal la importancia de la diversidad cultural, ya que esta es pieza estratégica para la sostenibilidad de las empresas y de la sociedad, así como lo afirma la UNESCO la diversidad cultural es vital para el género humano, así como lo es la diversidad biológica para los organismos vivos.

Para algunos autores como (Solomon, 2011) la importancia recae en la heterogeneidad de los grupos, pues menciona que muchas empresas tienen claro que la diversidad puede ser fuente de talento, que los equipos heterogéneos suelen ser más eficientes que los homogéneos, debido a la aportación de diferentes perspectivas. Sin embargo, la clave es saber gestionar y formar parte de estos equipos en los que pueden surgir conflictos. (Pág., 44)

Otros autores hacen énfasis en la trascendencia de la gestión del talento, explican su punto de vista. Tales autores son Erburu, Zapata y Odina.

Hay tres formas de gestionar la diversidad cultural, desde el establecimiento de cuotas (con el fin de cumplir con la legislación vigente de discriminación positiva), pasando por ver la diferencia cultural como un valor de prestigio para la firma, hasta la visión de la diversidad cultural como un recurso valioso de aprendizaje para la organización. Sin embargo, la tónica general ha sido ligar la gestión de la diversidad con cuestiones de eficacia y ventaja competitiva. (ERBURU, 2005, pág. 153)

Desde el punto de vista de (Zapata, 2014), el cual señala que diversos estudios coinciden en que la gestión de la Diversidad en el ámbito de las organizaciones conlleva beneficios directos importantes. Estos beneficios se suelen agrupar en: Fortalecimiento de la cultura de la organización; mejora de la reputación global de la compañía; Incremento de la creatividad y la innovación; fortalecimiento de una cultura de alto rendimiento, como consecuencia de la innovación por diferenciación; fidelización de clientes de orígenes distintos y; en definitiva, incremento de la productiva. (Pág., 35)

La clave para el éxito de la Gestión de la Diversidad Cultural que la Dirección esté concienciada de la importancia de la misma para la sostenibilidad del negocio, y no la considere como un simple medio, sino como un fin en sí mismo”. (Odina, 1999, pág. 28)

La EOI, da a conocer y señala la gestión de la diversidad en las empresas, “Los expertos coinciden en que sólo se atiende a aquéllas que inciden sobre el funcionamiento de un grupo de trabajo. Desde esta perspectiva, se entienden, como significativas, las características de las personas que afectan sus relaciones con el grupo y que inciden sobre los resultados de su actividad” (EOI, 2009, pág. 38)

Hoy en día la diversidad es una realidad en el mercado laboral y de consumo. Para gestionar con éxito la diversidad y para generar valor a partir de ella es necesario contar con un enfoque sistémico y sostenido y un compromiso a largo plazo. El éxito se logra mediante una estrategia que considera la diversidad como una oportunidad para que todos los individuos de una organización aprendan unos de otros cómo lograr mejores resultados en el trabajo. Se requiere una cultura organizacional de cooperación que la respalde, así como un liderazgo y unas habilidades que faciliten el funcionamiento eficaz del grupo. Las organizaciones que inviertan recursos para aprovechar las oportunidades que ofrece la diversidad tendrán mejores resultados que las que no inviertan en su gestión. (Mattelart, 2006, pág. 303)

“Entre los factores que pueden influir sobre la mayor o menor predisposición a innovar se encuentra la cultura de las personas involucradas en estos procesos, personas que pueden pertenecer simultáneamente a diversos grupos sociales” En otras palabras, (LÓPEZ, 2005) reitera que la cultura tiene la habilidad de influir e innovar.

De acuerdo con (Petit, 2012) el incremento de la diversidad cultural en la plantilla es uno de los retos más importantes a los que se enfrentan actualmente los directivos de las empresas en cuanto a sus políticas de personal, hecho que es especialmente relevante en las empresas multinacionales en las que las plantillas están compuestas por personas de muy distinto origen. (Pág. 69)

¿Cuáles son las ventajas y desventajas de diversidad cultural en la empresa?

Un equipo cuando esta culturalmente diverso, favorece el desarrollo de la cultura corporativa y suele plantear nuevas formas de pensar y en nuevos patrones de comportamiento. Cada persona y cultura aportan cosas diferentes, es decir, enriquecen y generan valor en las organizaciones. Teniendo así una visión más amplia con diferentes puntos de vistas, que favorece a tomar mejores decisiones ya que, surgen más ideas. Ver tabla 1.

Tabla 1

Ventajas y desventajas de la diversidad cultural en la empresa global

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Visión más amplia y diferentes puntos de vista.	Comunicación y malentendidos
Diferenciación y singularidad	Etnocentrismo y sentimiento de superioridad
Creatividad e innovación	N o r m a s , procedimientos y relaciones de poder.
Impulso a la globalización	Efectos cognitivos o sobre el proceso de toma de decisiones.
Equipos más conscientes y unidos	Efectos afectivos o sobre las relaciones interpersonales.

Fuente: R. (2021, 8 abril). *Las Desventajas de la diversidad en ambientes multiculturales*. CONNECTING CULTURAL DIVERSITY. Recuperado 28 de octubre de 2021, de <https://connectingculturaldiversity.com/gestion-de-la-diversidad/desventajas-multiculturalismo/>

Por su parte, (Romero, 2009) :

Realizó una investigación en la que toma en cuenta organizaciones que presentan la característica de diversidad en su fuerza de trabajo, considerando la dirección estratégica de recursos humanos y explican sus efectos tomando varias consideraciones, entre estas la dinámica de grupo. La heterogeneidad tiene efectos sobre la determinación de los equipos previamente caracterizados, esta influencia se produce según este estudio desde el punto de vista tanto cognitivo como afectivo, comunicacional o simbólico. En cuanto a las estrategias de recursos humanos orientadas al compromiso

revelan que permiten un mejor aprovechamiento de las ventajas potenciales de la diversidad sobre los grupos de trabajo. Estas conclusiones fueron producto de la revisión bibliográfica realizada por estos autores, quienes como resultado a su investigación señalan que la relación de diversidad- desempeño y el carácter positivo o negativo de los efectos dependerá de la manera en la que se articulen la estrategia, las prácticas y las políticas de recursos humanos. (pag,49)

A juicio desde la posición de (Torres Reina, 2010) Realizó un estudio en el que se analizó el impacto de la diversidad de valores entre los integrantes de los equipos sobre el conflicto en la tarea y en las relaciones, la cohesión y la auto eficacia grupal. Las conclusiones a las que se llegaron fue comprobar que la diversidad en valores en un equipo, influye de forma directa sobre las variables de proceso y sobre la tarea que demanda baja interacción social, mientras que cuando la tarea requiere alta interacción social, la relación entre la diversidad de valores sobre el desempeño, se ve mediada por las variables de proceso. (Pág., 58)

Puede señalarse la importancia del estudio de la diversidad cultural, las estrategias de internacionalización y los resultados empresariales, resaltando el siguiente escrito: “La diversidad cultural como fuente de ventaja competitiva: una aplicación a la empresa multinacional”, (Vega, 2011), además se pretende proporcionar un fundamento analítico y un marco teórico señalando el hecho de que cada vez cobra mayor importancia este tema en la empresa multinacional dada la heterogeneidad de sus empleados. Siguiendo con la afirmación de que “Se está pasando del predominio del modelo piramidal de gestión basado en el principio de jerarquía, a una profunda transformación de las organizaciones, estructuras en forma de red, en las que lo más valorado es el equipo de trabajo.” (Vega, 2011)

¿Puede la diversidad cultural crear nuevas culturas en la organización global?

La diversidad cultural de una región es una de las cosas más definitivas y descriptivas que hay para referirse a ella, puesto que es la esencia y la referencia característica que la población comparte en la región geográfica que habita, por ejemplo: los idiomas, dialectos, acentos, costumbres, creencias, practicas, preferencias, vestimentas, gastronomía, etc.; Por lo que esto se vuelve como una marca o un sello de la persona que adopta y es criada en esa cultura, por lo tanto tiene rasgos que son particulares de la cultura de la cual proviene, todas las culturas son diferentes ya sea por mucho o poco pero todas tienen sus rasgos característicos, “especiales” y son tan variables tanto en el tamaño como en el peso que ejercen sobre una sociedad al introducirse en donde hay otro tipo de culturas, se dan los casos en los que una cultura se introduce en un lugar donde predomina otra y poco a poco va abarcando terreno llegando al grado de ocupar más terreno o tener más peso dentro de ese territorio y esto causa la pérdida de algunas culturas que puesto al modernismo se creen obsoletas o retrogradadas o que simplemente no tiene un auge muy grande, también puede suceder que ciertas culturas sean sustituidas por otras causando al mismo tiempo la erradicación o aislamiento de la cultura que es menos predominante.

Tomando énfasis en México uno de los países más grandes cuando de diversidad sociocultural se trata, se pueden ver estos tipos de acontecimientos con la cultura ya que hay muchas que han sido aisladas o se han fusionado con otras creando así nuevas culturas, tomando en cuenta esto se hizo un análisis para ver cómo afectan todos estos factores en una organización que tiene alcances en distintos países y como tal una mayor diversidad de cultura al ser una empresa global es ahí donde entra en dilema una pregunta muy importante que es: **¿puede la diversidad cultural crear nuevas culturas en la organización global?**, hay muchos factores a analizar cuando se trata de este tema.

Los intereses económicos con los culturales en el que toda forma cultural, toda tradición y todo significado, toda relación social mínimamente asentada, toda dedicación solícita y todo apego, no son más que obstáculos a la flexibilidad, a la absoluta disponibilidad para la movilización continua de los seres humanos. (Clastres, 2011, pág. 39)

Hablando a grandes rasgos se puede decir que es un rotundo sí el que la diversidad sociocultural se va perdiendo ya que con el aumento de la tecnología y la comunicación cada vez es más fácil tener influencia de culturas externas a la que se tiene y esto aumenta la posibilidad de que una cultura influya e interactúe con otra y así suceda algo de lo antes mencionado esto tomando en cuenta el punto de vista dentro y fuera de una organización, también se debe tener en cuenta que la modernización del ser humano lo arrastra o lo vuelve siempre más común a querer “estar a la moda”, esto ocasiona que cada vez más los humanos se acerquen a un tipo de cultura en común.

Esto se puede traducir a que es un rotundo sí el que la diversidad sociocultural se va perdiendo y en esto influye mucho el aumento de la tecnología y la comunicación ya que cada vez es más fácil tener influencia de culturas externas a la que se tiene y esto aumenta la posibilidad de que una cultura influya e interactúe con otra y así suceda algo de lo antes mencionado esto tomando en cuenta el punto de vista dentro y fuera de una organización, también se debe tener en cuenta que la modernización del ser humano lo arrastra o lo vuelve siempre más común a querer “estar a la moda”, esto ocasiona que cada vez más los humanos se acerquen a un tipo de cultura en común.

La empresa global juega un papel muy importante en todos estos temas que abarcan la aculturación y transculturación puesto que la forma en que las empresas causan o influyen en el intercambio de cultura es cuando los empleados de una empresa multinacional que provienen de ciudades, estados, países y hasta continentes diferentes interactúan de manera necesaria entre sí para la realización de cualquier

actividad laboral que su organización necesite, estos se ven en la situación de interactuar y con el simple hecho de que uno de los colaboradores hagan un simple comentario como: decir lo que se acostumbra a desayunar en su lugar de origen ya estará en un acto que influye a la transculturación puesto que estará compartiendo su cultura y es en estos casos cuando se interactúa que se da parte a la posible modificación de la cultura en una organización y se puede decir que una organización multinacional que tiene un personal diverso es decir con recursos humanos de diferentes lugares del mundo es prácticamente un nido de culturas nuevas, esto se puede ver en una recopilación de las 100 empresas más diversas e inclusivas del mundo y esto se hacía a través de cuatro métricas distintas para su calificación y una de ellas era la empresa Accenture que ocupaba el primer lugar en el top 5 de esta recopilación y la encuesta arrojó que Accenture tenía uno de los directorios más diversos hablando de diversidad geográfica y esto se refleja al ver que el total de sus colaboradores tenían como origen 6 países diferentes de 4 continentes distintos sin dejar fuera que las mujeres componían en ese entonces un 41% del total de colaboradores, esto en 2018. Es ahí donde se ve realmente cuanta diversidad puede haber en una misma organización y solo se puede imaginar la cantidad de interacción cultural que se debe dar en esos ambientes con una aglomeración tan grande de identidades y posturas distintas, que no solo afectan a la organización sino también a “el todo” que se encuentra fuera de ella.

Esto respalda la postura de Geertz puesto que propuso entender estos cruces interculturales con una nueva narrativa construida a partir de la metáfora del collage: “Para vivir en esta época en que las diversidades se mezclan, estamos obligados a pensar en la diversidad sin dulcificarlo, ni desactivarlo con la indiferencia” (Geertz, 1996, pág. 39), esto podría dar un diagnóstico a futuro de varias culturas extintas y una sola cultura conformada por una parte de muchas de las más influyentes que existieron y es obvio que esto influirá en las empresas y en dado el caso se tendrían que tomar medidas de adaptación como se ha venido haciendo desde

ya hace mucho tiempo ya que estos cambios influyen en prácticamente cada aspecto de la vida del ser humano tanto que ni el mismo lenguaje está exento de las consecuencias de algo así, por esto es que en 1992, Ken Hale (MIT) e investigadores de lenguas amenazadas de Australia y Centroamérica dan pie a la más reciente controversia entre lingüistas en torno a la naturaleza de la diversidad y su impacto en la pérdida o mantenimiento de lenguas en situación de alta vulnerabilidad. La así llamada “polémica Hale vs. Ladefoge” encierra gran importancia para la investigación de las lenguas minorizadas, por lo que estimo pertinente resumirla.

También se debe tomar en cuenta que la influencia de la cultura externa de la empresa es importantísima con respecto a lo que sucede dentro de ella puesto que influye de manera directa y está directamente ligada a la manera de gestión y dirección de la empresa, esto tiene lógica al siguiente postulado: la discrepancia entre la cultura externa y la cultura interna puede producir lo que se denomina asimetrías culturales. La cultura corporativa se tiene que nutrir inevitablemente del sistema cultural de su entorno por la sencilla razón de que su personal y todos sus recursos provienen de él. La diversidad cultural afecta los modos de organizar y de dirigir de las organizaciones. (Álvarez, 2014)

Como lo menciona el autor la empresa se nutre de la cultura que es externa a ella con respecto a su ubicación geográfica, esta influye en su forma de dirigirse y organizarse, esto puede producir una identidad particular de cada sede de la organización puesto que la empresa tendrá los mismos valores y ética pero con unas características de dirección y función diferentes dependiendo del lugar donde esté, esto quiere decir que la organización tendrá influencias culturales de las partes del mundo en donde tenga sedes, se puede tomar como metáfora a los países ya que estos tienen varios estados y todos están regidos por los mismo derechos, políticas y valores pero con la diferencia de que cada estado tiene una forma diferente de dirigir su actividad dependiendo de su población y lo que pueda cada estado ofrecer a su país, así mismo las sedes de las organizaciones globales tienen

cada una un distintivo en su forma de dirección y esto es lo que llamamos diversidad cultural de una empresa y como acabamos de recalcar la diversidad cultural en general sí puede cambiar o modificar la cultura de una empresa debido a que esta se nutre directamente de la cultura donde se encuentre.

Conclusiones

Para finalizar la diversidad cultural es una característica que habita en México, así como en todos los países del mundo, solo que la mayoría de las organizaciones no suele estar preparado para ello. Cabe mencionar que las empresas tienen la responsabilidad de dirigir sus esfuerzos y sus estrategias para hacer visible e importante el tema de la diversidad y en ayudar a sus empleados a desarrollarla.

Los pronósticos para los siguientes años es que las empresas cada vez cuenten con mayores mezclas culturales y de culturas.

La diversidad de la fuerza de trabajo en la actualidad está haciendo que se incorporen una gran diversidad de personas con distintas habilidades, experiencias y puntos de vista. Ya que en el pasado se podía observar que eran excluidas o denigradas en las organizaciones alrededor del mundo. Es por eso que actualmente la legislación laboral ha evolucionado a pasos agigantados y está cambiando la forma de tratar a los trabajadores, reconociendo sus diferencias y dándole solución a ellas asegurando de esta manera la retención del empleado y una mayor productividad sin llegar a tener actitudes discriminatorias.

Una forma eficaz para las empresas es ofrecer capacitación sobre diversidad si la diversidad se maneja de forma eficiente esta puede aumentar la creatividad y la innovación en la organización. Las personas suelen desarrollar algunos impulsos motivacionales reflejados en el ambiente cultural de donde viven. La diversidad de culturas en la empresa global tiene efectos tan importantes y se ve reflejado un crecimiento obvio en la cultura de la organización global, ya que un crecimiento tan grande en la diversidad

tiene consecuencias en la misma cultura, causando así una mezcla de las mismas y dando como resultado el surgimiento de nuevas culturas, esto deja ver un ejemplo claro de lo que es la transculturación, esto trae cosas positivas en una organización global, pero ahí un factor que suele afectar en ciertas ocasiones de manera negativa a esta y es el proceso de la transculturación ya que para que la transculturación se tienen que pasar varias cosas, una de ellas es que allá dos culturas diferentes y que estas no tengan una oposición entre si y es en esta parte en la que la transculturación suele causar ciertos conflictos ya que no siempre las personas están de acuerdo con las practicas o identidad cultural de otras personas lo que puede traer enemistad entre los miembros de una organización global, pero esto depende de la forma en que la empresa maneje este factor y las medidas que tome para darle solución.

Tomando el lado positivo del nacimiento de nuevas culturas en una organización es que siempre traen nuevos conocimientos por medio de la interacción a los colaboradores y les permite ampliar sus conocimientos en áreas laborales que son sumamente benéficas en el desarrollo de una organización. Existe una variable que no está tan lejana a afectar al mundo entero, y es que existe la posibilidad de que en un futuro no muy lejano haya una extinción gigantesca de culturas donde solo sobresaldrán las más importantes o influyentes, las cuales tendrán la mayor parte del dominio cultural de todo el planeta, pero dependerá de la organización global si se adapta a este cambio previsto o acepta las consecuencias de no seguir el ritmo evolutivo de la sociedad.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, H. F. (11 de Noviembre de 2014). *Dialnet.unirioja.es*. Recuperado el 9 de Noviembre de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6421789>
- Berelsmann, L. f. (2012).
- Calderón Cordova, F. (12 de 05 de 2012). *diversidadambiental.org*. Obtenido de <http://www.diversidadambiental.org/medios/nota331.html>
- Clastres, p. (2011). *La sociedad contra el Estado*. Barcelona: Virus Editorial.
- EOI. (2009). *La Gestión de la Diversidad en las empresas españolas*. Área de Conocimiento y Documentación EOI.
- ERBURU, L. S. (12 de 10 de 2005). *La diversidad cultural*. Recuperado el 10 de 11 de 2021, de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1424916>
- Geertz, C. (1996). *Los usos de la diversidad*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Hale, K. (1992). *On endangered languages and the safeguarding of diversity*. Language.
- LÓPEZ, J. E. (2005). *La diversidad cultural como fuente de ventaja competitiva. Una aplicación a la empresa multinacional*. Madrid: Cuadernos de Estudios Empresariales .
- Mattelart, A. (2006). *Diversidad cultural y mundialización*. Barcelona: Praidós.
- Odina, M. T. (1999). *Diversidad cultural e igualdad escolar. Un modelo para el diagnóstico y desarrollo de actuaciones educativas en contextos escolares multiculturales*. Madrid: Revista de investigación Educativa.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, I. C.-U. (6 de 05 de 1995). *unesdoc.unesco.org*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001055/105586e.pdf>
- Petit, M. (2012). *Por un mercado inteligente. Diversidad cultural mercado y regulación*. Barcelona: Erasmus Ediciones.
- Polayni, k. (1989). *La gran transformación*. Madrid: La Piqueta.
- Romero, M. (2009). *Cultura del Trabajo*. Buenos Aires: Asociación Latinoamericana de Sociología.
- Ruiz, E. S. (2007). *Industrias culturales, diversidad y pluralismo en América Latina*. México: Global media.
- Solomon, C. M. (2011). *Diversidad cultural en los negocios*. México: McGraw-Hill Interamericana de España.

Torres Reina, D. (2010). *Globalización, empresas multinacionales e historia*. Bogotá.

Val Cubero, A. (01 de 2017). *scielo.org.mx*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/comso/n28/0188-252X-comso-28-00111.pdf>

Vega, E. H. (14 de 09 de 2011). *Una aproximación al uso de la diversidad en el mundo empresarial*. Recuperado el 29 de 10 de 2021, de Repositorio.Edu: <http://hdl.handle.net/11354/1766>

Williams, R. (1976). *Culture and society*. Londres: Penguin.

Zapata, R. (2014). *Diversidad cultural en la formación del futuro*. España: Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado.