

COMUNICACIÓN INTERCULTURAL EN LAS ORGANIZACIONES.

CÓDIGOS

UNR ECO08
Programa de Incentivos -.-

FECHAS

Inicio 2003
Finalización 2004

RADICACIÓN

Instituto Instituto de Investigaciones y Asistencia Tecnológica en Administración
Escuela Administración

CAMPO

Disciplina Científica Administración – Sociología
Especialidad Recursos Humanos – Organización social, estructuras e instituciones – Psicología social
Campo de Aplicación Administración

RESUMEN

Tanto el interior de las organizaciones como sus relaciones con otras instituciones, se advierten distinciones culturales que dificultan la comunicación y la acción, ya que generan conflictos más o menos manifiestos. Pearce analiza la comunicación, a partir de dos factores: la manera en que los comunicadores se tratan los unos a los otros (como nativos o no nativos) y el grado en que ponen sus recursos (historias, valores, códigos de honor, etc.) en riesgo. Combinando de estos dos factores, distingue distintos tipos de culturas. En este trabajo, se entiende la cultura como un conjunto simbólico particular de significados compartidos por un grupo social, cuyos significantes son artefactos (vestimenta, casa, utensilios, etc.), lenguajes (verbales, no verbales) y subjetividades (valores, comportamientos, leyendas, mitos). Diferentes culturas se aprecian por las diferencias en los conjuntos simbólicos. Depende del ojo del observador que dados dos conjuntos simbólicos los defina como culturas diferentes o iguales. Las diferencias se miden por diferentes variables, y por grados dentro de cada variable. En un mismo espacio/organización conviven culturas diferentes, al mismo tiempo que una cultura se desarrolla en diferentes espacios territoriales. Sin embargo, con el paso del tiempo y la frecuencia de las interacciones, tienden a negociarse conjuntos simbólicos culturales nuevos como producto de estas interacciones. La comunicación intercultural será el proceso de intercambio de conjuntos simbólicos y el nuevo conjunto simbólico cultural restante. Estos códigos naturales pueden estar más o menos cristalizados o, expresados en forma inversa, ser procesos constructivos en un ámbito temporal. En este trabajo se analizarán los contactos interculturales en distintas organizaciones de Rosario en las que coexisten culturas diferentes (un organismo estatal, una empresa familiar, una entidad prestadora de servicios, una O.N.G.). Este análisis se realizará en base a diversos rasgos culturales: unidad social, lealtad organizacional, estructura y bases de autoridad, estilo de negociación y de toma de decisiones, papel de los conflictos, empatía hacia los otros, el rol de las relaciones personales, fuentes del status, importancia de la formalidad y de la apariencia, sentido de la historia, importancia y estructura del tiempo, etc.

PALABRAS CLAVE

Comunicación Cristalización Contextualización Intercambio de Construcción de

GRUPO DE INVESTIGACIÓN

Apellido y Nombre	Dedicación	Función	Categoría Incentivos	Participación
Serlin, José	Semiexclusiva	Director	II	2003-2004
Arriaga, María Cristina	Simple	Integrante	V	2003-2004
Lazzarini, Héctor José	Exclusiva	Integrante	I	2003-2004
Moreno, María Eugenia	-	En formación	-	2003-2004
Stamatti, Alejandra Noemí	-	Integrante	-	2003-2004
Viadana, Claudia Alejandra	Simple	Integrante	V	2003-2004
Zubeldía, María Lourdes	Semiexclusiva	Integrante	IV	2003-2004

RESOLUCIONES DEL CONSEJO SUPERIOR

Acreditación		Continuidad 2004		Continuidad		Continuidad		Aprobación Informe Final	
C.S.Nº	315/2003	C.S.Nº	403/2004	C.S.Nº	-	C.S.Nº	-	C.S.Nº	317/2007
Fecha	21/10/03	Fecha	12/08/04	Fecha		Fecha		Fecha	03/07/07

FINANCIAMIENTO

Año	2003	Año	2004	Año	Año
Monto	-	Monto	-	Monto	Monto
C.S.Nº	-	C.S.Nº	-	C.S.Nº	C.S.Nº
Fecha	-	Fecha	-	Fecha	Fecha