DOI: https://doi.org/10.56918/es.2026.i41.pp11-32

Educación Superior
Año XXV • No. 41 • Enero-Junio, 2026
011 a 032

Relación entre la formación en gestión intercultural y el desempeño académico percibido en estudiantes universitarios

The Relationship Between Training in Intercultural Management and Perceived Academic Performance Among College Students

Chess Emmanuel Briceño Núñez

Univeridad Nacional Experimental del Táchira, Doctorado en Gerencia Evaluativa, Tecnológica, Empresarial y Educativa, Táchira, Venezuela chess.briceno.nunez@gmail.com, ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1712-4136

Recibido: 13/3/2026; **Aprobado:** 17/6/2026

Resumen

Este estudio analiza la asociación entre las percepciones sobre la formación en gestión intercultural y el desempeño académico percibido por estudiantes universitarios. Se empleó un enfoque cuantitativo con diseño transeccional. La muestra estuvo conformada por 100 estudiantes de una universidad pública de São Paulo, Brasil, quienes respondieron una encuesta estructurada con escala Likert orientada a evaluar las percepciones sobre la formación en gestión intercultural y el desempeño académico en cuatro dimensiones: comprensión cultural, desempeño académico, comunicación intercultural e integración y aplicación del conocimiento. Los resultados evidencian

Abstract

This study examines the association between perceptions of intercultural management training and perceived academic performance among university students. A quantitative cross-sectional design was employed. The sample consisted of 100 students from a public university in São Paulo, Brazil, who completed a structured Likert-scale questionnaire designed to assess perceptions of intercultural management training and academic performance across four dimensions: cultural understanding, academic performance, intercultural communication, and knowledge integration and application. The findings reveal favorable student perceptions, particularly regarding cultural

valoraciones favorables en las percepciones de los estudiantes, especialmente en aspectos relacionados con la comprensión de la diversidad cultural, la comunicación intercultural y la integración del conocimiento en contextos académicos. Asimismo, se identificaron oportunidades de fortalecimiento en la resolución de conflictos interculturales y en la aplicación de competencias interculturales en situaciones académicas complejas. La discusión de los hallazgos muestra una asociación positiva y estadísticamente significativa entre las percepciones sobre la formación en gestión intercultural y el desempeño académico percibido en contextos universitarios culturalmente diversos. Se concluye que las percepciones favorables sobre la formación en gestión intercultural se asocian con valoraciones positivas del desempeño académico percibido, la adaptación al entorno universitario, la comunicación intercultural y la integración académica. Se recomienda fortalecer estrategias formativas con énfasis en el desarrollo práctico de competencias interculturales.

Palabras clave: comunicación intercultural; comprensión cultural; desempeño académico; formación intercultural; gestión intercultural.

understanding, intercultural communication, and the integration of knowledge into academic contexts. Opportunities for improvement were also identified in intercultural conflict resolution and the application of intercultural competencies to complex academic situations. The discussion indicates a positive and statistically significant association between perceptions of intercultural management training and perceived academic performance in culturally diverse university settings. It is concluded that favorable perceptions of intercultural management training are associated with positive perceptions of academic performance, adaptation to the university environment, intercultural communication, and academic integration. Strengthening educational strategies with a greater emphasis on the practical development of intercultural competencies is therefore recommended.

Keywords: academic performance; cultural understanding; intercultural communication; intercultural management; intercultural training.

Relación entre la formación en gestión intercultural y el desempeño académico percibido en estudiantes universitarios © 2026 by Chess Emmanuel Briceño Nuñez is licensed under CC BY 4.0. To view a copy of this license, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

1. Introducción

La diversidad cultural en las universidades representa una realidad creciente que plantea tanto oportunidades como desafíos para el desempeño académico de los estudiantes. En este contexto, la formación en gestión intercultural emerge como una herramienta clave para equipar a los estudiantes con las habilidades necesarias para desenvolverse en entornos multiculturales y potenciar su rendimiento académico (Briceño Nuñez, 2024a; Briceño Nuñez 2024b; Briceño Nuñez 2024c; De Wit y Altbach, 2020). Sin embargo, el impacto específico de esta formación en áreas concretas del aprendizaje, como la comprensión de materiales de estudio, la participación en clases y el trabajo colaborativo en equipos diversos, sigue siendo poco explorado en la literatura científica (Briceño Nuñez 2024d; Balzer, 2020; Vos et al., 2016; Barmeyer y Mayer, 2020).

La pertinencia de este estudio radica en la necesidad de comprender cómo la capacitación intercultural puede contribuir de manera directa a mejorar el desempeño académico, especialmente en un mundo donde las universidades son cada vez más espacios de encuentro entre culturas diversas (Smith, 2024). Aunque se reconoce ampliamente la importancia de la competencia intercultural, los estudios existentes suelen enfocarse en ella como un objetivo en sí mismo, sin vincular sus efectos con resultados académicos medibles (McNair et al., 2020; Caligiuri y Caprar, 2022). Este trabajo busca llenar ese vacío, proporcionando evidencia empírica que relacione directamente la formación en gestión intercultural con indicadores de éxito académico.

Desde una perspectiva epistemológica, la investigación se enmarca en un enfoque positivista, basado en la recolección y análisis de datos cuantitativos que permitan establecer relaciones causales entre las variables estudiadas (Briceño Nuñez, 2024e). Ontológicamente, asume la existencia de una realidad objetiva y medible en la que el impacto de la formación en gestión intercultural puede ser evaluado mediante herramientas estadísticas. Axiológicamente, el estudio se orienta hacia la promoción de la equidad educativa, con el objetivo de diseñar estrategias formativas que garanticen a todos los estudiantes igualdad de oportunidades para alcanzar su máximo potencial académico, independientemente de su origen cultural (Volkova et al., 2021; Kezar, 2023).

La metodología empleada en esta investigación se centra en el uso de encuestas estructuradas para recopilar datos de estudiantes universitarios pertenecientes a diversos contextos culturales. Estos datos serán analizados estadísticamente para identificar patrones y relaciones significativas entre la formación intercultural y el desempeño académico. Este enfoque permitirá generar conclusiones fundamentadas que puedan ser aplicadas en la planificación de políticas educativas en instituciones de educación superior (Caetano et al., 2020).

El problema objeto de estudio se fundamenta en la escasa evidencia disponible sobre cómo la formación en gestión intercultural influye en aspectos específicos del rendimiento académico, tales como la capacidad para trabajar en equipos multiculturales, la comprensión de contenidos académicos y la participación en actividades de aprendizaje. Este vacío en la literatura científica subraya la necesidad de investigaciones que no solo analicen la importancia de la competencia intercultural, sino que también evalúen su impacto en el éxito educativo (Byram y Golubeva, 2020; McNair et al., 2022). El objetivo general de este estudio es analizar la asociación entre las percepciones sobre la formación en gestión intercultural y el desempeño académico percibido de los estudiantes universitarios. Se espera que esta investigación contribuya a ampliar la evidencia empírica sobre esta asociación y aporte elementos para el diseño e implementación de programas formativos orientados al fortalecimiento de las competencias interculturales, la inclusión y la diversidad en la educación superior.

2. Revisión de la literatura

El estudio del impacto de la formación en gestión intercultural en el desempeño académico de los estudiantes universitarios se enmarca en un contexto amplio que abarca diversas teorías y enfoques. Una de las teorías más relevantes en este campo es la Teoría de la Competencia Intercultural, propuesta por Darla Deardorff, que define la competencia intercultural como la capacidad de interactuar de manera efectiva y apropiada en diferentes contextos culturales. Esta teoría se sustenta en la idea de que la competencia intercultural es una habilidad adquirida que puede desarrollarse a través de la educación y la experiencia (Deardorff, 2020a). La investigadora sostiene que la competencia intercultural no solo es crucial para la interacción social, sino que también tiene un impacto significativo en el éxito académico de los estudiantes, especialmente en contextos multiculturales (Arasaratnam-Smith y Deardorff, 2022; Deardorff, 2020b).

Otro enfoque teórico relevante es el Modelo de Sensibilidad Intercultural de Milton Bennett, que describe un continuo de desarrollo de la competencia intercultural, desde la negación y minimización de las diferencias culturales hasta la aceptación e integración de estas diferencias. Este modelo es particularmente útil para entender cómo la formación en gestión intercultural puede transformar las actitudes de los estudiantes hacia las diferencias culturales, facilitando su adaptación y mejorando su rendimiento académico en un entorno diverso. Bennett argumenta que, a medida que los estudiantes avanzan en este continuo, no solo se vuelven más competentes culturalmente, sino que también están mejor equipados para enfrentar los desafíos académicos en un contexto globalizado (Fernández Romero et al., 2023; Bennett, 2021).

El enfoque constructivista, basado en las ideas de Vygotsky, también es relevante en este contexto, ya que enfatiza la importancia del aprendizaje social y cultural en el desarrollo cognitivo. Según Vygotsky, el aprendizaje ocurre en un contexto social y es mediado por la interacción con otros (Martínez-Alvarez y Martínez-López, 2024). En un entorno educativo multicultural, la capacidad de los estudiantes para aprender y desempeñarse académicamente está intrínsecamente vinculada a su capacidad para interactuar y colaborar con personas de diferentes culturas (Newman y Latifi, 2020). La formación en gestión intercultural, por lo tanto, no solo mejora las habilidades de los estudiantes para trabajar en equipos diversos, sino que también enriquece su proceso de aprendizaje al exponerlos a diferentes perspectivas y formas de pensamiento.

De igual manera, la Teoría de la Identidad Social de Tajfel y Turner proporciona un marco para entender cómo la formación en gestión intercultural puede influir en la percepción de los estudiantes sobre su propia identidad y la de otros en un entorno académico (Tajfel Tajfel y Turner,1985). Esta teoría sugiere que las personas tienden a categorizarse a sí mismas y a los demás en grupos, lo que puede llevar a la formación de estereotipos y prejuicios (Gamoneda Padrón y Pañellas Álvarez, 2022; Harwood, 2020). La formación en gestión intercultural puede ayudar a los estudiantes a superar estos prejuicios, promoviendo una mayor comprensión y respeto hacia las diferencias culturales, lo que, a su vez, puede mejorar su capacidad para colaborar y tener éxito en un entorno académico diverso.

Pese a la relevancia de estas teorías, la literatura científica revela una laguna teórica significativa en la investigación sobre el impacto directo de la formación en gestión intercultural en el desempeño académico específico. Mientras que hay estudios que exploran la relación entre la competencia intercultural y el éxito académico en general, pocos han abordado cómo esta formación influye en áreas específicas del desempeño académico, como la comprensión de materiales de estudio, la participación en actividades académicas o la capacidad de trabajar en equipos multiculturales. Esta laguna teórica subraya la necesidad de investigaciones que no solo evalúen la competencia intercultural como un concepto general, sino que también examinen su impacto en diferentes dimensiones del desempeño académico.

Este estudio, por lo tanto, se posiciona en un área emergente de la investigación que busca integrar las teorías de la competencia intercultural con un análisis detallado de su impacto en el ámbito académico. La revisión de la literatura sugiere que, si bien existen teorías robustas que apoyan la importancia de la formación en gestión intercultural, la evidencia empírica sobre su efectividad específica en mejorar el desempeño académico aún es limitada. Por ello, este estudio contribuirá a llenar esta laguna

teórica, proporcionando datos empíricos que puedan ser utilizados para refinar las teorías existentes y desarrollar nuevos modelos que expliquen de manera más precisa cómo la formación intercultural afecta el éxito académico en un contexto universitario.

3. Métodos

La presente investigación utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño transeccional, para analizar el impacto de la formación en gestión intercultural sobre el desempeño académico de estudiantes universitarios. Se eligió este enfoque porque permite medir y analizar de manera objetiva las percepciones y actitudes de los estudiantes en relación con la formación recibida y su desempeño académico, utilizando datos numéricos para identificar patrones y relaciones entre variables.
El estudio se realizó con una muestra de 100 estudiantes universitarios que habían recibido formación en gestión intercultural, todos ellos pertenecientes a una universidad pública de la ciudad de São Paulo, Brasil. La selección de la muestra fue no probabilística mediante un muestreo por conveniencia, integrado por estudiantes que habían completado la asignatura electiva Cultura, Sociedad y Globalización dentro de su plan de estudios. Este procedimiento permitió acceder a participantes que reunían las características requeridas para responder a los objetivos de la investigación. En correspondencia con la naturaleza de este tipo de muestreo, los resultados obtenidos representan las percepciones de los estudiantes incluidos en el estudio y su alcance se circunscribe al contexto institucional analizado, por lo que las inferencias a otras poblaciones universitarias deben realizarse con la debida cautela.

Los participantes habían cursado y aprobado previamente la asignatura electiva Cultura, Sociedad y Globalización, incorporada dentro de la oferta académica de las carreras de Educación y Pedagogía de la institución. La asignatura tuvo una duración de 40 horas académicas distribuidas a lo largo de un semestre y estuvo orientada al desarrollo de competencias para la comprensión y el análisis de la diversidad cultural en contextos educativos y sociales contemporáneos.

Los contenidos abordados incluyeron fundamentos de cultura e interculturalidad, procesos de globalización y sus implicaciones educativas, diversidad cultural, comunicación intercultural, inclusión, resolución de conflictos en contextos multiculturales y estrategias para el trabajo colaborativo en escenarios caracterizados por la diversidad. El desarrollo del curso combinó clases expositivas, análisis de estudios de caso, talleres participativos, debates guiados, actividades de aprendizaje colaborativo y ejercicios de reflexión crítica orientados a la aplicación de los contenidos en situaciones propias del ámbito educativo.

La participación en la investigación estuvo restringida a estudiantes matriculados en las carreras de Educación y Pedagogía

que hubiesen completado satisfactoriamente la asignatura antes de la aplicación del instrumento, garantizando que todos los participantes contaran con una experiencia formativa homogénea respecto de la variable objeto de estudio.

Para la recolección de datos, se empleó una encuesta estructurada basada en una escala Likert de cinco puntos, que oscilaba entre "Totalmente en desacuerdo" y "Totalmente de acuerdo". Este instrumento fue diseñado específicamente para medir la percepción de los estudiantes sobre el impacto de la formación en gestión intercultural en cuatro variables clave: Comprensión Cultural, Desempeño Académico, Comunicación Intercultural e Integración y Aplicación del Conocimiento. Cada una de estas variables se estructura en dimensiones específicas que permiten analizar con mayor profundidad los efectos de la formación intercultural en los estudiantes.

La primera variable, comprensión cultural, se divide en dos dimensiones. La primera dimensión, conocimiento sobre diversidad cultural, evalúa el nivel de familiaridad que los estudiantes tienen con las costumbres y tradiciones de otras culturas, su capacidad para identificar diferencias culturales en el entorno universitario y su sensibilidad hacia estas diferencias en el proceso de aprendizaje. Para ello, se incluyen ítems como "Me considero bien informado sobre las costumbres de otras culturas" y "Respeto y valoro las diferencias culturales en la interacción con mis compañeros". La segunda dimensión, adaptabilidad a entornos multiculturales, analiza la facilidad para interactuar con personas de diferentes culturas, la capacidad de adaptación a normas culturales diversas en el aula y la disposición para modificar actitudes en función de la diversidad cultural. Ejemplos de ítems en esta dimensión incluyen "Me adapto con facilidad a nuevas situaciones culturales en el ámbito universitario" y "No tengo dificultades para comunicarme con personas de diferentes culturas".

La segunda variable, desempeño académico, se organiza en dos dimensiones clave. La primera, rendimiento académico, examina la mejora en calificaciones tras recibir formación en gestión intercultural, el incremento en la participación en actividades académicas y el desarrollo de habilidades de aprendizaje autónomo. Para ello, se utilizan afirmaciones como "Mi rendimiento académico ha mejorado desde que recibí formación intercultural" y "La formación en gestión intercultural me ha ayudado a mejorar mi aprendizaje autónomo". La segunda dimensión, trabajo colaborativo, se centra en la habilidad de los estudiantes para trabajar en equipos multiculturales, participar en proyectos académicos con compañeros de distintas culturas y resolver conflictos en contextos de diversidad cultural. Algunos ítems en esta dimensión son: "Me siento cómodo trabajando en equipo con personas de diferentes culturas" y "Enfrento con éxito los conflictos interculturales en el entorno académico".

En cuanto a la tercera variable, comunicación intercultural, se identifican dos dimensiones fundamentales. La primera, habilidades comunicativas interculturales, mide la claridad en la comunicación con compañeros de otras culturas, el uso adecuado de códigos lingüísticos y no verbales en contextos multiculturales y la capacidad para evitar malentendidos culturales en la comunicación académica. Ejemplos de ítems en esta dimensión incluyen "Me expreso con claridad cuando interactúo con personas de diferentes culturas" y "Evito malentendidos culturales en mis interacciones académicas". La segunda dimensión, uso de estrategias de comunicación intercultural, analiza la aplicación de estrategias para facilitar la comprensión mutua, el uso de técnicas de mediación cultural en conversaciones y la capacidad de resolver problemas de comunicación en entornos multiculturales. Entre los ítems correspondientes se encuentran "Intento actuar como mediador en situaciones de malentendidos culturales" y "Resuelvo con éxito los problemas de comunicación en mi entorno académico multicultural".

Finalmente, la cuarta variable, integración del conocimiento, se desglosa en dos dimensiones. La primera, aplicación del conocimiento intercultural en el aprendizaje, explora la transferencia de conocimientos interculturales a la resolución de problemas académicos, la relación entre la formación en gestión intercultural y el desarrollo de habilidades cognitivas y el uso de aprendizajes interculturales en distintos contextos académicos. Entre los ítems utilizados se encuentran "Aplico los conocimientos adquiridos en gestión intercultural en mi desempeño académico" y "Los aprendizajes en interculturalidad me ayudan a entender mejor los contenidos de mi carrera". La segunda dimensión, impacto en la toma de decisiones académicas, evalúa la inclusión de perspectivas interculturales en la toma de decisiones académicas, el uso del conocimiento intercultural para abordar desafíos educativos y el desarrollo de pensamiento crítico con enfoque intercultural. Algunos ítems en esta dimensión incluyen "Considero la diversidad cultural al tomar decisiones académicas" y "La formación en gestión intercultural ha fortalecido mi pensamiento crítico".

La validez de contenido del instrumento fue establecida mediante un proceso de juicio de expertos. El cuestionario fue revisado por especialistas con experiencia en metodología de la investigación, evaluación educativa e interculturalidad, ellos analizaron la pertinencia de los ítems, su claridad, coherencia, precisión conceptual y correspondencia con las dimensiones y variables definidas para el estudio. Las observaciones formuladas permitieron realizar ajustes en la redacción de diversos enunciados y fortalecer la organización general del instrumento. Posteriormente, se llevó a cabo una prueba piloto con 15 estudiantes que presentaban características similares a las de la población objetivo, con el propósito de verificar la comprensión de los ítems, la claridad de las instrucciones, el tiempo de aplicación y el adecuado funciona-

miento del cuestionario. Los resultados del piloto permitieron efectuar ajustes menores de redacción antes de la aplicación definitiva del instrumento.

Finalmente, la consistencia interna de la versión definitiva fue estimada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Se obtuvo un valor de 0.87, indicador que evidencia una elevada fiabilidad de la escala utilizada. De acuerdo con George y Mallery (2019), este valor refleja un nivel de consistencia interna adecuado para estudios de carácter cuantitativo.

La encuesta fue administrada de manera presencial durante las clases, garantizando la participación de todos los estudiantes seleccionados. Para procesar los datos obtenidos de la encuesta estructurada con escala Likert, se utilizó el software SPSS en su versión 26. Esta herramienta permitió realizar análisis estadísticos detallados, incluyendo pruebas de correlación y regresión, con el fin de identificar patrones y relaciones significativas entre la formación intercultural y el rendimiento académico de los estudiantes.

Dado que se trató de un instrumento de reciente creación, se realizó una prueba de normalidad, siguiendo la recomendación metodológica para determinar si era pertinente aplicar un análisis paramétrico o no paramétrico. Los resultados indicaron que la muestra no seguía una distribución normal, por lo que se optó por el coeficiente de correlación de Spearman en lugar del de Pearson, conforme a lo establecido en la literatura para estos casos. El análisis arrojó un coeficiente rs=0.65r_s = 0.65rs=0.65 con un valor p=0.002p = 0.002p=0.002, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y concluir que existía una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre las variables analizadas. En consecuencia, este hallazgo respaldó la validez del instrumento en su propósito de evaluar la relación entre las variables de estudio.

En cuanto a las consideraciones éticas, se aseguró la confidencialidad y el anonimato de los participantes. Los estudiantes fueron informados del propósito de la investigación y dieron su consentimiento informado antes de participar en la encuesta. No se presentaron criterios de exclusión más allá de no haber completado la formación en gestión intercultural, asegurando así que todos los participantes tuvieran una experiencia comparable en relación con la variable de estudio.

4. Resultados

Con el propósito de examinar la asociación entre las variables de estudio, se realizó un análisis mediante el coeficiente de correlación de Spearman, seleccionado debido a la ausencia de normalidad en la distribución de los datos. Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada entre las percepciones sobre la formación en gestión intercultural y el desempeño académico percibido (rs = 0.650; p = 0.002). De acuerdo con los criterios convencionales para la interpretación de la magnitud de las correlaciones, este coeficiente representa un tamaño del efecto elevado, lo que indica una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables (véase Tabla 1).

Tabla 1. Análisis de correlación entre la formación en gestión intercultural y el desempeño académico percibido

Variables analizadas	Coeficiente de Spearman (rs)	Valor p	Interpretación del tamaño del efecto
Formación en gestión intercultural – Desempeño académico percibido	0.650	0.002	Elevado

Con el propósito de complementar el análisis inferencial, se calcularon las medias y desviaciones estándar correspondientes a las cuatro dimensiones evaluadas. La dimensión Comunicación intercultural presentó la media más elevada (M = 3.68; DE = 1.00), seguida de Comprensión cultural (M = 3.63; DE = 1.04), Integración y aplicación del conocimiento (M = 3.57; DE = 0.98) y Desempeño académico (M = 3.43; DE = 1.07). En conjunto, estos resultados muestran una tendencia favorable en las percepciones de los estudiantes, con una dispersión moderada de las respuestas entre las dimensiones analizadas (véase Tabla 2).

Tabla 2. Estadísticos descriptivos por dimensión (medias y desviaciones estándar).

Dimensión	Media	Desviación estándar
Comprensión cultural	**3.63**	**1.04**
Desempeño académico	**3.43**	**1.07**
Comunicación intercultural	**3.68**	**1.00**
Integración y aplicación del conocimiento	**3.57**	**0.98**

El análisis detallado de las respuestas por ítem muestra un predominio de las categorías De acuerdo y Totalmente de acuerdo en las cuatro dimensiones evaluadas, lo que evidencia valoraciones favorables respecto de la formación en gestión intercultural y su asociación con el desempeño académico percibido. Las mayores valoraciones se observaron en los aspectos relacionados con la comprensión cultural, la comunicación intercultural y la integración del conocimiento. Por su parte, los ítems vinculados con la resolución de conflictos interculturales y la aplicación práctica de competencias en situaciones académicas complejas registraron una mayor concentración de respuestas en la categoría Neutral, identificando oportunidades para fortalecer estos componentes de la formación (véase Tabla 3).

Tabla 3. Impacto de la Formación en Gestión Intercultural en el Desempeño Académico

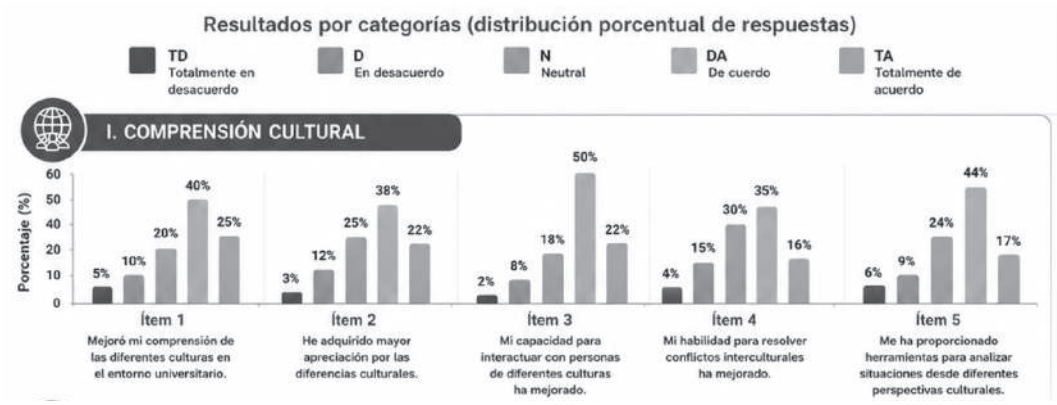
Ítem	TD	D	N	DA	TA
Comprensión Cultural					
La formación en gestión intercultural ha mejorado mi comprensión de las diferentes culturas presentes en el entorno universitario.	5%	10%	20%	40%	25%
He adquirido una mayor apreciación por las diferencias culturales gracias a la formación en gestión intercultural.	3%	12%	25%	38%	22%
Siento que mi capacidad para interactuar con personas de diferentes culturas ha mejorado debido a la formación recibida.	2%	8%	18%	50%	22%
Mi habilidad para resolver conflictos interculturales ha mejorado como resultado de la formación en gestión intercultural.	4%	15%	30%	35%	16%
La formación en gestión intercultural me ha proporcionado herramientas para analizar situaciones desde diferentes perspectivas culturales.	6%	9%	24%	44%	17%
Desempeño Académico					
Considero que la formación en gestión intercultural ha tenido un impacto positivo en mi rendimiento académico general.	7%	13%	26%	40%	14%
Mi participación en actividades académicas ha mejorado desde que recibí formación en gestión intercultural.	8%	18%	22%	38%	14%
Siento que mi capacidad para comprender materiales de estudio relacionados con otras culturas ha aumentado.	4%	10%	30%	40%	16%
La formación en gestión intercultural ha influido en mi motivación para participar en proyectos académicos con un enfoque internacional.	5%	12%	28%	42%	13%
El conocimiento adquirido en gestión intercultural me ha ayudado a obtener mejores calificaciones en cursos relacionados con temas globales.	6%	14%	27%	39%	14%
Comunicación Intercultural					
La formación en gestión intercultural ha mejorado mi capacidad para comunicarme de manera efectiva con estudiantes de diferentes orígenes culturales.	3%	9%	21%	47%	20%
Me siento más seguro al trabajar en equipo con compañeros de diversas culturas gracias a la formación en gestión intercultural.	4%	11%	19%	46%	20%

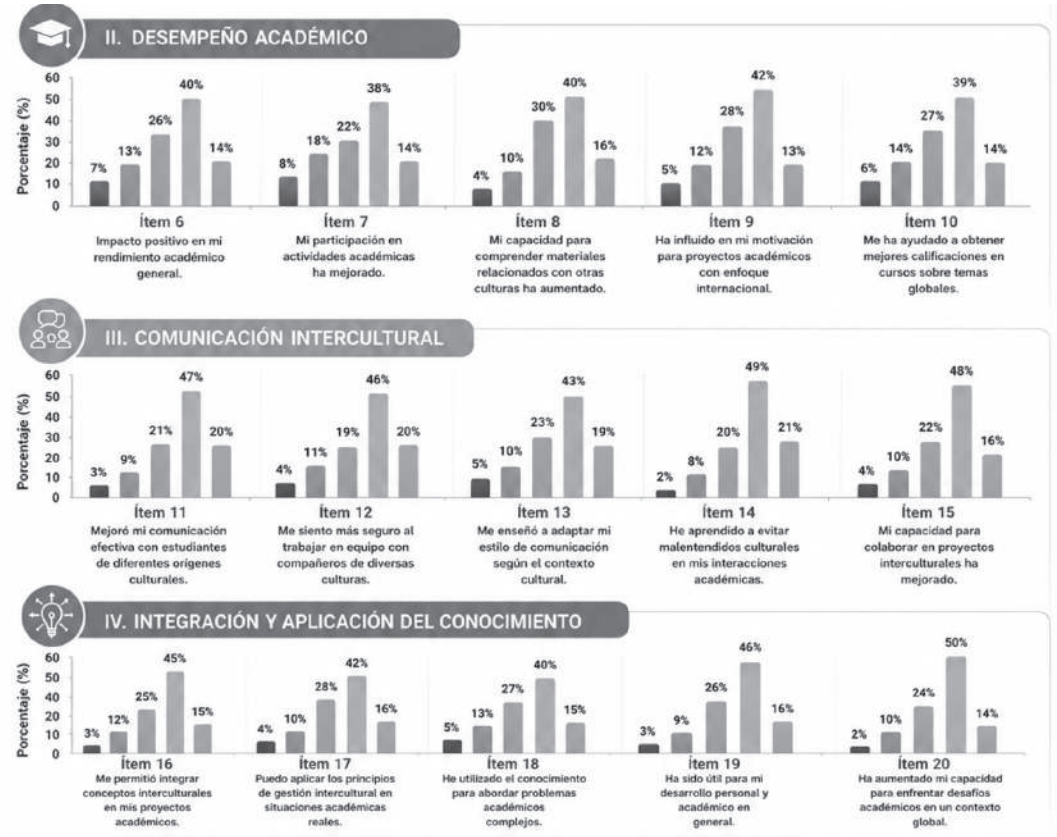
La formación en gestión intercultural me ha enseñado a adaptar mi estilo de comunicación según el contexto cultural.	5%	10%	23%	43%	19%
He aprendido a evitar malentendidos culturales en mis interacciones académicas debido a la formación en gestión intercultural.	2%	8%	20%	49%	21%
Considero que mi capacidad para colaborar en proyectos interculturales ha mejorado gracias a la formación en gestión intercultural.	4%	10%	22%	48%	16%
Integración y Aplicación del Conocimiento					
La formación en gestión intercultural me ha permitido integrar conceptos interculturales en mis proyectos académicos.	3%	12%	25%	45%	15%
Siento que puedo aplicar los principios de gestión intercultural en situaciones académicas reales.	4%	10%	28%	42%	16%
He sido capaz de utilizar el conocimiento en gestión intercultural para abordar problemas académicos complejos.	5%	13%	27%	40%	15%
La formación en gestión intercultural ha sido útil para mi desarrollo personal y académico en general.	3%	9%	26%	46%	16%
Siento que la formación en gestión intercultural ha aumentado mi capacidad para enfrentar desafíos académicos en un contexto global.	2%	10%	24%	50%	14%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recolectados y procesados mediante SPSS, versión 26.

Con el fin de facilitar la interpretación de la distribución porcentual de las respuestas, la Figura 1 presenta una representación gráfica de los resultados correspondientes a las categorías de análisis descritas en la Tabla 3.

Figura 1. *Distribución porcentual de las respuestas sobre el impacto de la formación en gestión intercultural en el desempeño académico universitario por categorías de análisis*





Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recolectados y procesados mediante SPSS, versión 26.

4.1. Comprensión cultural

En términos generales, los resultados indican que la formación en gestión intercultural ha tenido un impacto positivo en la comprensión cultural de los estudiantes. El 65% de los estudiantes se mostró de acuerdo o totalmente de acuerdo en que su capacidad para interactuar con personas de diferentes culturas ha mejorado. Además, un 61% considera que han adquirido una mayor apreciación por las diferencias culturales, y un 61% también coincide en que la formación les ha proporcionado herramientas para analizar situaciones desde diferentes perspectivas culturales. Solo un pequeño porcentaje de los estudiantes, alrededor del 15%, mostró desacuerdo en estos aspectos, lo que sugiere una aceptación mayoritaria de la utilidad de la formación.

Al desglosar los ítems específicos, se observa que el ítem "La formación en gestión intercultural ha mejorado mi capacidad para interactuar con personas de diferentes culturas" es el que tiene el mayor porcentaje de acuerdo (72%), segui-

do por "He adquirido una mayor apreciación por las diferencias culturales" con un 60%. Por otro lado, el ítem que recibió la menor puntuación positiva fue "Mi habilidad para resolver conflictos interculturales ha mejorado como resultado de la formación en gestión intercultural", donde solo el 51% de los estudiantes se mostró de acuerdo o totalmente de acuerdo, con un 19% en desacuerdo.
Estos resultados muestran que, aunque la formación en gestión intercultural ha mejorado la comprensión y la apreciación de las diferencias culturales, existe una necesidad de reforzar aspectos específicos como la resolución de conflictos interculturales. Es posible que el componente práctico de la formación no sea tan sólido como el teórico, lo que podría explicar por qué los estudiantes no perciben un aumento significativo en su habilidad para manejar conflictos.

4.2. Desempeño académico

Los resultados en la categoría de desempeño académico también son positivos, pero con una variabilidad ligeramente mayor. El 54% de los estudiantes indicó que la formación en gestión intercultural ha tenido un impacto positivo en su rendimiento académico general, mientras que el 52% afirmó que su participación en actividades académicas ha mejorado tras recibir dicha formación. Sin embargo, un 40% se mantuvo neutral respecto a estos aspectos, lo que sugiere que no todos los estudiantes experimentaron un cambio significativo en su desempeño académico.

En cuanto a los ítems específicos, el ítem "Siento que mi capacidad para comprender materiales de estudio relacionados con otras culturas ha aumentado" mostró el porcentaje más alto de acuerdo (56%). Por otro lado, "Mi participación en actividades académicas ha mejorado desde que recibí formación en gestión intercultural" fue el ítem con menor porcentaje de acuerdo (52%), lo cual indica que la percepción del impacto de la formación en la participación activa es menos uniforme.

El análisis de esta categoría sugiere que, aunque la formación en gestión intercultural tiene un efecto positivo en el rendimiento académico de los estudiantes, este impacto varía según el área académica específica. Es posible que la formación intercultural no esté igualmente alineada con todas las disciplinas académicas, lo que podría explicar la variabilidad en las respuestas.

4.3. Comunicación intercultural

En la categoría de comunicación intercultural, los resultados indican una mejora notable. El 67% de los estudiantes se mostró de acuerdo o totalmente de acuerdo en que la formación ha mejorado su capacidad para comunicarse efectivamente con estudiantes de diferentes orígenes culturales. Además, un 66% indicó que se sienten más seguros al trabajar en equipo con compañeros de diversas culturas, lo que sugiere una alta confianza en sus habilidades comunicativas adquiridas.

El ítem con el porcentaje más alto de acuerdo en esta categoría fue "He aprendido a evitar malentendidos culturales en mis interacciones académicas debido a la formación en gestión intercultural" con un 70% de respuestas positivas. En contraste, "La formación en gestión intercultural me ha enseñado a adaptar mi estilo de comunicación según el contexto cultural" mostró un porcentaje menor, con un 62% de acuerdo, indicando una percepción de dificultad en la adaptación comunicativa según el contexto.

Estos resultados sugieren que la formación en gestión intercultural es particularmente efectiva para mejorar las habilidades de comunicación intercultural de los estudiantes. Sin embargo, la adaptación del estilo de comunicación según el contexto cultural es un área que podría beneficiarse de un enfoque más específico y práctico.

4.4. Integración y aplicación del conocimiento

Finalmente, en la categoría de integración y aplicación del conocimiento, los resultados fueron igualmente favorables. Un 61% de los estudiantes indicó que la formación en gestión intercultural les ha permitido integrar conceptos interculturales en sus proyectos académicos, mientras que un 58% afirmó que pueden aplicar los principios de gestión intercultural en situaciones académicas reales. Esto muestra una buena capacidad de los estudiantes para trasladar la teoría a la práctica.

El ítem con el porcentaje más alto de acuerdo fue "La formación en gestión intercultural ha sido útil para mi desarrollo personal y académico en general" con un 62% de respuestas positivas. El ítem que mostró el menor porcentaje de acuerdo fue "He sido capaz de utilizar el conocimiento en gestión intercultural para abordar problemas académicos complejos", con un 55%, lo que indica que los estudiantes podrían sentir dificultades al aplicar su conocimiento en situaciones más desafiantes.

Estos resultados indican que la formación en gestión intercultural no solo mejora la comprensión cultural y las habilidades de comunicación, sino que también tiene un impacto positivo en la capacidad de los estudiantes para aplicar este conocimiento en contextos académicos. Se sugiere que podría ser necesario un mayor enfoque en la resolución de problemas complejos, posiblemente a través de casos prácticos y simulaciones que fortalezcan esta habilidad.

4.5. Discusión de los resultados

Los resultados obtenidos en este estudio subrayan el impacto de la formación en gestión intercultural en el desempeño académico de los estudiantes universitarios, alineándose con las expectativas planteadas en la introducción y la revisión de la literatura. La mejora en la comprensión cultural, la comunicación intercultural y la integración y aplicación del conocimiento refleja una relación significativa entre la formación re-

cibida y las habilidades clave necesarias para el éxito académico en un entorno multicultural. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Deardorff (2020a) y Bennett (2021), quienes argumentan que el desarrollo de competencias interculturales es esencial para la adaptación y el éxito en espacios de aprendizaje culturalmente diversos.

La correspondencia moderada entre la comprensión cultural y el rendimiento académico refuerza la idea de que una mayor sensibilización cultural facilita la participación efectiva en entornos de aprendizaje multiculturales. Esto concuerda con Volkova et al. (2021), quienes sostienen que los estudiantes con una base sólida en comprensión intercultural presentan mejores niveles de adaptación en el contexto universitario. Sin embargo, la baja correlación en la aplicación del conocimiento sugiere que los estudiantes pueden estar adquiriendo conocimientos teóricos sin recibir suficientes oportunidades para ponerlos en práctica.

Este hallazgo se alinea con lo descrito por Newman y Latifi (2020), quienes advierten sobre la necesidad de integrar estrategias pedagógicas activas que permitan a los estudiantes experimentar situaciones interculturales en entornos controlados antes de enfrentarlas en la práctica real. En este sentido, estudios recientes como el de Byram y Golubeva (2020) enfatizan que metodologías como los estudios de caso y las simulaciones son clave para reforzar la aplicabilidad del aprendizaje intercultural en contextos reales.

Es notable que un alto porcentaje de estudiantes reconoció una mejoría en su capacidad para interactuar con personas de diferentes culturas y evitar malentendidos culturales, lo que sugiere que la formación ha cumplido su objetivo de fortalecer la competencia intercultural. Este resultado se encuentra en línea con las investigaciones de Deardorff (2020b) y Fantini (2021), quienes destacan que una formación adecuada no solo mejora la comprensión, sino que también influye en la autoconfianza y la eficacia comunicativa de los estudiantes en entornos multiculturales. Sin embargo, la menor percepción de mejora en la resolución de conflictos interculturales apunta a una posible limitación en la parte práctica de la formación. Esto concuerda con lo señalado por Bennett (2021), quien resalta que el desarrollo de habilidades de resolución de conflictos requiere experiencias directas y mediadas en escenarios reales o simulados.

El impacto de la formación en el desempeño académico general también se observó, aunque con variabilidad entre las diferentes áreas evaluadas. Esto sugiere que la relevancia de la formación intercultural puede estar modulada por la disciplina académica o las características individuales de los estudiantes, lo cual coincide con la literatura reciente que destaca la necesidad de enfoques más contextualizados (Byram y Golubeva, 2020; Volkova et al., 2021). La adaptación de los programas de formación intercultural a las especificidades de cada campo disciplinar es fundamental para

maximizar su efectividad y pertinencia. Aunque los resultados son alentadores, especialmente en términos de comunicación intercultural y aplicación del conocimiento, se destaca la necesidad de fortalecer ciertos aspectos de la formación. La menor eficacia percibida en la adaptación del estilo de comunicación según el contexto cultural y en la resolución de problemas complejos indica áreas de mejora que podrían potenciar aún más el impacto de la formación intercultural en el rendimiento académico. Esto refuerza lo expuesto por Newman y Latifi (2020), quienes sostienen que un enfoque más práctico y contextualizado incrementa la aplicabilidad de las competencias interculturales. Además, la menor incidencia en la resolución de conflictos interculturales sugiere la necesidad de integrar formación específica en mediación y negociación dentro de los programas educativos, tal como enfatizan Volkova et al. (2021) en sus estudios sobre educación intercultural.

Un aspecto que merece atención corresponde a la presencia de porcentajes moderados de respuestas neutrales en algunos de los indicadores asociados al desempeño académico. Esta tendencia puede estar relacionada con diversos factores presentes en los contextos universitarios contemporáneos. Entre ellos destacan las diferencias individuales en los procesos de adaptación a entornos multiculturales, la diversidad de experiencias previas de interacción intercultural, las particularidades de cada área disciplinar y los distintos niveles de exposición de los estudiantes a actividades académicas con enfoque internacional.

Asimismo, los efectos de la formación en gestión intercultural sobre el desempeño académico pueden manifestarse de forma gradual y mediante procesos de desarrollo competencial que no siempre son percibidos de manera inmediata por los estudiantes. En este sentido, las respuestas neutrales pueden reflejar experiencias formativas en proceso de consolidación, donde los participantes reconocen la utilidad de los contenidos adquiridos sin atribuir todavía cambios claramente identificables en su rendimiento académico.

Estos resultados sugieren la conveniencia de fortalecer estrategias pedagógicas orientadas a la aplicación práctica de las competencias interculturales en situaciones académicas concretas, favoreciendo una mayor integración entre los contenidos formativos y las experiencias de aprendizaje desarrolladas por los estudiantes en su trayectoria universitaria. En definitiva, este estudio aporta evidencia empírica que refuerza la relevancia de la formación en gestión intercultural en la educación superior, pero también subraya la importancia de continuar desarrollando y adaptando estos programas para enfrentar mejor los desafíos específicos de un entorno académico cada vez más globalizado. De manera que, se recomienda que futuras investigaciones exploren con mayor profundidad la relación entre la formación intercultural y el desempeño académico en distintas dis-

ciplinas, considerando factores como la metodología empleada, el contexto institucional y las necesidades particulares de los estudiantes.

4.6. Limitaciones del estudio

La evaluación del impacto de la formación en gestión intercultural se realizó mediante un instrumento de autoinforme orientado a conocer la percepción de los participantes sobre su experiencia formativa y su incidencia en el desempeño académico. Esta aproximación permitió recopilar información relevante sobre las valoraciones estudiantiles asociadas al proceso de formación intercultural.

La aplicación presencial de las encuestas constituye un factor que puede influir en la forma en que algunos participantes expresan sus opiniones, particularmente cuando perciben expectativas académicas o institucionales vinculadas al estudio. Con el propósito de favorecer la autenticidad de las respuestas, la participación se desarrolló bajo criterios de voluntariedad, anonimato y confidencialidad, garantizando la protección de la identidad de los participantes y el tratamiento ético de la información recopilada.

Las características del diseño metodológico y del procedimiento de muestreo delimitan el alcance de los resultados obtenidos. En particular, el empleo de un muestreo no probabilístico por conveniencia restringe la posibilidad de generalizar los hallazgos a otras poblaciones universitarias con características diferentes. En consecuencia, los resultados aportan evidencia empírica sobre la asociación entre las variables estudiadas dentro del contexto específico en que se desarrolló la investigación y constituyen un referente para futuras investigaciones que incorporen muestras probabilísticas y diversos contextos institucionales.

Las futuras investigaciones podrán profundizar en la comprensión de los efectos de la formación en gestión intercultural mediante el empleo de enfoques metodológicos mixtos que integren procedimientos cuantitativos y cualitativos. La incorporación de técnicas como entrevistas y grupos focales permitirá ampliar la comprensión de las experiencias estudiantiles, explorar los factores que intervienen en la aplicación de las competencias interculturales y enriquecer la interpretación de los resultados obtenidos en estudios de carácter cuantitativo.

5. Conclusiones

Los resultados obtenidos evidencian percepciones favorables de los estudiantes respecto de la asociación entre la formación en gestión intercultural y el desempeño académico percibido. Las valoraciones registradas muestran tendencias positivas en dimensiones relacionadas con la comprensión cultural, la comunicación intercultural, la integración y aplicación del conocimiento y la participación académica en contextos caracterizados por la diversidad cultural.

Las percepciones expresadas por los participantes indican que la formación recibida se relaciona con una mayor valoración de competencias asociadas al reconocimiento de la diversidad cultural, la interacción con personas de diferentes contextos socioculturales y la incorporación de perspectivas interculturales en actividades académicas. Asimismo, las menores valoraciones observadas en la resolución de conflictos interculturales y en la aplicación de competencias en situaciones académicas complejas señalan oportunidades para fortalecer el componente práctico de este tipo de formación. La investigación aporta evidencia empírica sobre la asociación entre las percepciones relativas a la formación en gestión intercultural y el desempeño académico percibido en estudiantes universitarios pertenecientes al contexto institucional analizado. En consecuencia, los resultados contribuyen al conocimiento de esta temática dentro del ámbito de la educación superior, reconociendo las limitaciones derivadas del diseño transeccional, el uso de un instrumento de autopercepción y el empleo de una muestra no probabilística por conveniencia.

Finalmente, se recomienda que futuras investigaciones incorporen muestras probabilísticas, diversos contextos institucionales y diseños longitudinales o mixtos que permitan ampliar la comprensión de la relación entre la formación en gestión intercultural y el desempeño académico, complementando las percepciones estudiantiles con indicadores académicos objetivos y otras fuentes de información.

6. Referencias bibliográficas

Arasaratnam-Smith, L.A., & Deardorff, D.K. (2022). *Developing Intercultural Competence in Higher Education: International Students' Stories and Self-Reflection (1st ed.).* Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003229551

Balzer, W. K. (2020). *Lean Higher Education: Increasing the Value and Performance of University Processes (2nd ed.).* Productivity Press. https://doi.org/10.4324/9781351216944

Barmeyer, C., & Mayer, C. H. (2020). Positive intercultural management in the fourth industrial revolution: Managing cultural otherness through a paradigm shift. International *Review of Psychiatry, 32(7–8), 638–650.* https://doi.org/10.1080/09540261.2019.1699033

Bennett, M. J. (2021). The Intercultural Viability™ Indicator: Constructivist assessment of organizational intercultural competence. *Journal of Intercultural Communication & Interactions Research, 1(1), 55–82*. https://doi.org/10.3726/jicir.2021.1.0005

Briceño Nuñez , C. E. (2024a). Promoción de la Conciencia Cultural en el ámbito de la Educación Superior. *Ñemitrã, 6(1), 130–140*. https://doi.org/10.47133/NEMITYRA20240601-A9

Briceño Nuñez, C. E. (2024b). Desarrollo de competencias docentes para la enseñanza intercultural en entornos virtuales. *Revista EDUCA UMCH, (24), 51–65.* https://doi.org/10.35756/educaumch.202424.295

Briceño Nuñez, C. E. (2024c). Evaluación de habilidades interculturales y de convivencia pacífica en estudiantes. Innovare *Revista De Ciencia Y tecnología, 13(1), 21–26.* https://doi.org/10.69845/innovare.v13i1.335

Briceño Nuñez, C. E. (2024d). Impacto de la educación a distancia en la sensibilización cultural de los estudiantes. Culturas. *Revista De Gestión Cultural, 11, 33–42*. https://doi.org/10.4995/cs.2024.21038

Briceño Nuñez, C. E. (2024). Diversidad cultural en entornos virtuales de aprendizaje en educación superior en São Paulo: estudio cuantitativo correlacional sobre la integración efectiva empleando inteligencia artificial. *Revista Educación, 48(2), 1–22.* https://doi.org/10.15517/revedu.v48i2.58218

Byram, M., & Golubeva, I. (2020). Conceptualising intercultural (communicative) competence and intercultural citizenship. *In The Routledge handbook of language and intercultural communication (pp. 70-85).* Routledge.

Caetano, A. P., Pimenta Freire, I., & Biscaia Machado, E. (2020). Student voice and participation in intercultural education. *Journal of New Approaches in Educational Research, 9(1), 57–73.* https://doi.org/10.7821/naer.2020.1.458

Caligiuri, P., & Caprar, D. V. (2022). Becoming culturally agile: Effectively varying contextual responses through international experience and cross-cultural competencies. *The International Journal of Human Resource Management, 34(12), 2429–2450.* https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2083918

Deardorff, D. K. (2020a). Manual for developing intercultural competencies: *Story circles (p. 116).* Taylor & Francis.

Deardorff, D. K. (2020b). Intercultural competencies and the global citizen. In P. N. Teixeira & J. C. Shin (Eds.), *The International Encyclopedia of Higher Education Systems and Institutions.* Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8905-9_246

De Wit, H., & Altbach, P. G. (2020). Internationalization in higher education: Global trends and recommendations for its future. *Policy Reviews in Higher Education, 5(1), 28–46.* https://doi.org/10.1080/23322969.2020.1820898

Fernández-Romero, J., Sanhueza, S., Molina, A., y Suárez, E. (2023). Relaciones entre sensibilidad intercultural y contexto educativo: campos temáticos. *Educación y Ciencia, 27*, e16486. https://doi.org/10.19053/0120-7105.eyc.2023.27.e16486

Gamoneda Padrón, L. S., y Pañellas Álvarez, D. (2022). Identidades sociales: Un análisis bibliométrico. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 10(1).* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100024&lng=es&tlng=es.

George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference.* Routledge.

Harwood, J. (2020). Social identity theory. *In The international encyclopedia of media psychology (pp. 1-7).* https://doi.org/10.1111/bjso.12349

Kezar, A. J. (Ed.). (2023). *Rethinking leadership in a complex, multicultural, and global environment: New concepts and models for higher education.* Taylor & Francis.

Martínez-Alvarez, N., y Martínez-López, L. (2024). Sinergia Piaget, Vygotsky y la inteligencia artificial en la educación universitaria. *Vinculatégica EFAN, 10(4), 70–84.* https://doi.org/10.29105/vtga10.4-948

McNair, T. B., Albertine, S., McDonald, N., Major Jr, T., & Cooper, M. A. (2022). *Becoming a student-ready college: A new culture of leadership for student success. John Wiley & Sons.*

McNair, T. B., Bensimon, E. M., & Malcom-Piqueux, L. (2020). *From equity talk to equity walk: Expanding practitioner knowledge for racial justice in higher education.* John Wiley & Sons.

Newman, S., & Latifi, A. (2020). Vygotsky, education, and teacher education. *Journal of Education for Teaching, 47(1), 4–17.* https://doi.org/10.1080/02607476.2020.1831375

Smith, D. G. (2024). *Diversity's promise for higher education: Making it work.* JHU Press.

Tajfel Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985). The social identity theory of inter-group behavior. *Psychology of intergroup relations, 6-24.*

Volkova, E., Semushina, E. Y., & Tsareva, E. (2021). Developing cross-cultural communicative competence of university students in the globalized world. In M. E. Auer & T. *Rüütmann (Eds.), Educating engineers for future industrial revolutions (Vol. 1328, pp. 361–368).* Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-68198-2_38

Vos, M., Çelik, G., & de Vries, S. (2016). Making cultural differences matter? Diversity perspectives in higher education. *Equality, Diversity and Inclusion, 35(4), 254-266.* https://doi.org/10.1108/EDI-11-2015-0092

Contribución de autoría

1. Conceptualización: Chess Emmanuel Briceño Nuñez.
2. Curación de datos: Chess Emmanuel Briceño Nuñez.
3. Análisis formal: Chess Emmanuel Briceño Nuñez.
4. Adquisición de fondos: No aplica.
5. Investigación: Chess Emmanuel Briceño Nuñez.
6. Metodología: Chess Emmanuel Briceño Nuñez.
7. Administración del proyecto: Chess Emmanuel Briceño Nuñez.
8. Recursos: Chess Emmanuel Briceño Nuñez.
9. Software: Chess Emmanuel Briceño Nuñez.
10. Supervisión: Chess Emmanuel Briceño Nuñez.
11. Validación: Chess Emmanuel Briceño Nuñez.
12. Visualización: Chess Emmanuel Briceño Nuñez.
13. Redacción – borrador original: Chess Emmanuel Briceño Nuñez.
14. Redacción – revisión y edición: Chess Emmanuel Briceño Nuñez.

Declaración de conflicto de intereses y uso responsable de inteligencia artificial

El autor declara que no existe ningún conflicto de intereses de carácter financiero, personal, académico o institucional que haya influido en el desarrollo de la presente investigación. Asimismo, informa que durante la preparación del manuscrito se utilizaron herramientas de inteligencia artificial generativa exclusivamente como apoyo para la revisión de la redacción, la organización del contenido y la mejora de aspectos formales del texto. Todas las decisiones relacionadas con el diseño de la investigación, la recolección y el análisis de los datos, la interpretación de los resultados y la aprobación de la versión final del manuscrito fueron realizadas y verificadas por el autor, quien asume íntegramente la responsabilidad por el contenido científico del trabajo.