

Competencias Interculturales

Cómo trabajar efectivamente con personas de los países X, Y, Z

ACTION
LEARNING
workshop
1 día

En la actualidad, las empresas de alto desempeño son matrices globales en la que los grupos colaboran a través de todo tipo de fronteras para alcanzar resultados por encima y más allá de lo que esos grupos podrían lograr por sí solos.

Una de esas fronteras es la diferencia cultural entre miembros de un grupo de trabajo, entre individuos y grupos, y entre grupos.

Por eso, para trabajar efectivamente en una matriz global, las personas necesitan conocer la cultura nacional de sus colegas, los valores y normas no escritas que determinan su perspectiva y comportamientos, e interpretarlos de manera correcta.

Porque cuando las relaciones interculturales fallan, crecen los costos de coordinación, se pierde productividad y se frena la innovación.

A quiénes se dirige

Competencias Interculturales es una experiencia de aprendizaje dirigida a:

- ▶ **Líderes o miembros de equipos integrados a organizaciones globales** y que necesitan trabajar efectivamente con colegas de culturas específicas, dentro de un equipo o con otros grupos.
- ▶ **Ejecutivos expatriados** a un cierto país.
- ▶ **Profesionales de RH (generalistas o especialistas)** con la tarea de desarrollar un liderazgo colaborativo y construir la capacidad de colaboración que requiere la internacionalización.

La intervención está diseñada para **18 personas en la sala con el imperativo de trabajar con personas o grupos de los países X,Y y Z.**

Objetivos

Este *action learning workshop* permite a los participantes:

- ▶ **Comprender** la importancia y la complejidad de la cultura nacional en el trabajo en equipos y organizaciones multiculturales
- ▶ **Explorar** el concepto de *conciencia cultural* y su impacto en la adaptación
- ▶ **Adquirir conciencia** de las preferencias culturales personales y la forma en que impactan las interacciones entre nacionales de diferentes países
- ▶ **Reconocer** los síntomas del choque cultural y adoptar estrategias para acelerar el proceso de adaptación
- ▶ **Construir habilidades** para manejar las diferencias culturales y encontrar soluciones culturalmente apropiadas para las situaciones de trabajo más frecuentes.
- ▶ **Desarrollar un plan de acción** para mejorar la efectividad cuando se trabaja con nacionales del país X,Y, Z.

La experiencia

Competencias Interculturales es un proceso de aprendizaje colaborativo que se despliega en dos tiempos:

Tiempo I. Prueba Molton DISC (cultural due dilligence).

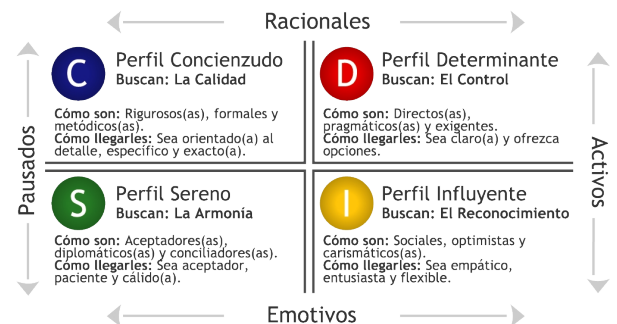
Mediante esta auditoría personal, los participantes descubren su *perfil de relacionamiento preferido*:

D- Perfil Determinante. Personas que tienden a ser racionales y activas.

I - Perfil Influyente. Personas que tienden a ser emotivas y activas.

S - Perfil Sereno. Personas que tienden a ser emotivas y pasivas.

C- Concienzudo. Personas que tienden a ser racionales y pasivos.



Tiempo II. Workshop (Agenda típica)

Mañana APERTURA
9 a 12 hs.

Presentación. Cultura e impacto en el trabajo.

Definición y características. Esferas culturales. Perspectiva cultural individual.

Actividad. Choque cultural: síntomas, reacciones y cómo manejarlo.

Los participantes narran experiencias propias de choque cultural y reflexionan de manera guiada por el facilitador acerca de esas experiencias.

Actividad. Competencias interculturales

Concepto de competencia intercultural. Cuáles son. Cómo desarrollarlas

Tarde
13 a 18 hs.

Presentación. Países X,Y,Z

El facilitador describe de manera ejecutiva las culturas nacionales de los países X,Y,Z.

Actividad. Cultural Due Diligence. Análisis e interpretación de perfiles Molton DISC.

Dados los países X,Y,Z, los participantes comparan su perfil con el perfil promedio de un nacional de esos países y debaten el impacto de las brechas en situaciones frecuentes. La comparación se organiza en las siguientes dimensiones de la competencia intercultural:

- ▶ *Trabajo en equipo y motivación (Orientación al logro vs. relaciones, Manejo del tiempo, Planeación y Ejecución)*
- ▶ *Comunicación (Estilos de Comunicación, Resolución de conflictos y negociación)*
- ▶ *Toma de decisiones (Estilos de liderazgo, individualista vs. colectivista, asumir riesgos vs. evitar riesgos)*

Actividad. Plan de Acción. ¿Y ahora, qué voy a hacer al respecto?.

CIERRE

"Today's workers need to approach the workplace much like athletes preparing for the Olympics, with one difference. They have to prepare like someone who is training for the Olympics but doesn't know what sport they are going to enter."

- Thomas L. Friedman,
"The World is Flat: A Brief
History of the Twenty-First
Century"

Soluciones de construcción de colaboración

Dado el imperativo competitivo de expandirse a mercados internacionales, abrazar la digitalización y llevar la innovación de producto a más mercados, más rápido y más barato; las compañías necesitan dismantelar silos organizacionales y expandir la capacidad de orquestar el trabajo de una cantidad creciente y diversa de partes interesadas.

Las soluciones de **Apprecia y M&M Multicultural Management** ayudan a las organizaciones a construir capacidad colaborativa.



La **capacidad colaborativa** es la capacidad organizacional de crear dirección, alinear metas y recursos y conseguir el compromiso de diferentes individuos y grupos en pos de una meta organizacional superior a la de las partes (por ejemplo: ganar un contrato).

Empieza con un liderazgo capaz de influenciar la mentalidad y el comportamiento de las personas a través de **fronteras**:

- ▶ **verticales** (niveles jerárquicos, de seniority y poder formal)
- ▶ **horizontales** (funciones, centros de expertise, pares)
- ▶ **geográficas** (regiones, mercados, culturas nacionales)
- ▶ **demográficas** (género, raza, generación)
- ▶ **entre stakeholders** (socios en la cadena de abastecimiento y en la de distribución, gobiernos, comunidades y otros)

e incluye la **construcción de competencias**, proveer el acceso a **tecnologías de colaboración**, **alinear los incentivos** y disponer de la **ingeniería organizacional para producirla de manera masiva**.

Explore nuestras intervenciones de construcción de capacidad colaborativa a nivel individual, grupal, organizacional y de ecosistema de negocios.

> CONTACTO

© Copyright M&M Multicultural Management y Apprecia - 2017-2020

Acerca de **M&M Multicultural Management**

M&M Multicultural Management es una empresa con base en México y operaciones en América Latina, dedicada a la consultoría intercultural. Co-crea con sus clientes soluciones de gestión de la multiculturalidad que incluyen instrumentos de medición y soluciones de desarrollo de competencias interculturales como experiencias de aprendizaje colaborativo y programas de coaching ejecutivo.

Nuestros clientes son ejecutivos y MNCs como SAP, 3M, Cargill, HSBC, Bank of Tokio, Scotiabank, Pfizer, Merck Sharp Dohme, Holcim Lafarge, Siemens y empresas multilaterales como Grupo Empresarial Antioqueño, Bancolombia, Nutresa, Suramericana, SUAM y Avianca, entre otros.

Acerca de **Apprecia**

Apprecia es una firma multilateral enfocada en ayudar a las organizaciones a asegurar el flujo de líderes y crear la capacidad para innovar y cambiar que permite convertir la estrategia en valor compartido.

Nuestros clientes son empresas nacionales, multilaterales y operaciones locales de multinacionales, organizaciones públicas y del tercer sector con desafíos de crecimiento e internacionalización sostenible.

Con operaciones en Latinoamérica Norte, Sur y España, nos dedicamos a diseñar y co-crear con los clientes, soluciones de desarrollo de liderazgo y aceleración del cambio que les permiten transformarse en la imagen compartida de su potencial más positivo.

Por información adicional, contacte a un ejecutivo de cuenta:

En Bogotá:
Angela Amaya
T: +57 315 410 7928
angela.amaya@apprecia.co

En México:
Marcela Vallejo Orozco
T: +255 66459362
mvallejo@multiculturalmanagement.net

En Montevideo:
Gustavo Rodríguez Baltar
T: +598 96 686 316
gustavorodriguez@ahs.com.uy