

Más allá de las diferencias.

La competencia **transcultural**

de las organizaciones.

Anna Zelno, intercultures España & LATAM



¿Cuántas veces hemos llamado '**choque cultural**'
a algo que, en realidad, era **falta de alineación**?

Falta de alineación - ejemplos

01

Transfer de conocimiento vs control

02

Definición de éxito

03

¿Quién manda aquí?

El objetivo de un/a expat
no es ‘adaptarse’...
es transferir conocimiento
y acelerar rendimiento.

UPGRADE

Competencia **TRANS**cultural
de las organizaciones



Nuevas preguntas

En lugar de preguntar

¿A qué cultura pertenece
esta persona
y cómo debo actuar?

Pregunta

¿Qué está sucediendo
en esta **interacción**?

¿Qué del **contexto** influye?

¿Qué tenemos **en común** para
construir una forma
compartida de trabajar?

Más allá de diferencias = diseñar prácticas compartidas



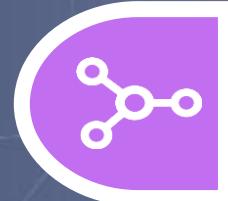
Evaluar el propósito, los procesos y las prácticas ...

... como
punto de partida



NIVEL 1 - RECONOCER

Se reconoce la diversidad, a menudo se considera una fuente de malentendidos.



NIVEL 2 - CONECTAR

La diversidad se valora como fuente de aprendizaje, creatividad e innovación.



NIVEL 3 - APALANCAR

La diversidad fomenta el sentido de pertenencia, la colaboración y el éxito.

El propósito de la evaluación de la competencia transcultural



Mapear las prácticas actuales en los niveles estratégico, operativo y conductual.



Fomentar un diálogo significativo sobre cómo se vive la diversidad a diario.



Identificar fortalezas y deficiencias que influyen en el rendimiento.

¿Qué mide exactamente la herramienta?

PROPÓSITO

Misión, visión, valores, objetivos y liderazgo

PROCESOS

¿Cuáles son los procesos y cómo se diseñan?

PRÁCTICAS

¿Qué haces en el día a día?

¿Cómo hacerlo?

- 1 Leer atentamente cada **categoría** y **subcategoría**.
- 2 Reflexionar desde la **perspectiva de la organización / equipo**, no solo desde la experiencia personal.
- 3 Utiliza la herramienta como un **espejo**, no como un *pitch* de marketing.
- 4 Analiza los resultados y co-diseña un **plan de acción**.



ONBOARDING



RECONOCER

Onboarding estandarizado, proporciona información básica sobre la diversidad existente, ofrece *do's and dont's*.



CONECTAR

Onboarding introduce principios de diversidad e inclusión; un sistema de mentoría o "buddy" apoya la adaptación.



APALANCAR

Onboarding con espacios para conocerse y co-crear la colaboración; los equipos ajustan prácticas y apoyos a cada incorporación y recogen feedback para mejorar.

Preguntas de apoyo

01

¿Cómo abordamos **el diseño** del proceso de onboarding?



02

¿Qué **evidencias** muestran la competencia transcultural en el onboarding?



¿Hablamos?



Anna Zelno

+34 633 076 411

zelno@intercultures.de

linkedin.com/in/annazelno/