

Trabajando más allá de las fronteras

Lenguas
Gobiernos
Profesiones
Generaciones
Costumbres
Emprendedores
Culturas
Cámaras
ONGs
Dialectos
Idiomas



Acerca de mi:

- ④ PMP certificada con más de 15 años gestionando proyectos internacionales (España, Turquía, Latino América)
- ④ Ing en Electrónica –
- ④ Master en Comercialización
- ④ Consultora de RSE para programas de fortalecimiento Institucional / IBM Latino América
- ④ Voluntaria Programa de Comunidad Cultura



[@pao_simonetti](#)



ar.linkedin.com/pub/simonetti-paola/1/b32/aa5/



Tungjatjeta Olá
Salve Kaixa
Namaste Hola
Hello Grüßgott Ciao



Si quisiéramos decir "hola" a todas las personas que viven en nuestro planeta, podríamos aprender por lo menos 2.796 lenguas



Realidad



Necesidades detectadas



Diversidad en IBM



Programas



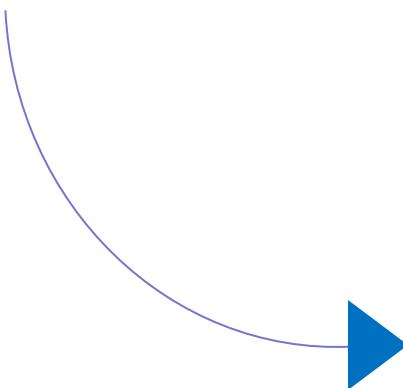
Herramientas

Consultora RSE para LA



R

Mi público objetivo



Profesiones
Lenguas
Gobiernos
Generaciones
Emprendedores
Culturas
Costumbres
Cámaras
Dialectos
ONGs
Idiomas



R

IBM

- Empresa Globalmente Integrada
- Diversidad de Culturas
- Diversidad de Generaciones
- Demasiadas Siglas (GBS, GTS, DCA, CC&CA, entre otros)
- Idioma utilizado: mezcla particular de inglés con toques de acentos (español, portugués, hindi, chino, entre otros)

El primer mes en una empresa Globalmente Integrada



Gladiator Brand Manager - Video

Estudio Mundial de CHRO's 2010 basado en nuestras percepciones y conclusiones de los últimos 5 años

- Desarrollo de **líderes creativos** que serán capaces de ejercer su liderazgo con mayor habilidad en **entornos globales complejos**.
- La movilidad para lograr una mayor velocidad y flexibilidad que dará lugar a formas más rápidas de **distribuir el talento**.
- El aprovechamiento de **la inteligencia colectiva** a través de una **colaboración** mucho más efectiva entre **equipos cada vez más globales**.

Estudios realizados desde 2004. Cada 2 años a la fecha. Último estudio que se realizó en el 2014 fue sobre millennials



Acerca de mi:

- @ Líder de la práctica de Talent & Change para SSA**
- @ Mas de 20 años en consultoría con foco en la Gestión de Recursos Humanos y Gestión del Cambio en los últimos 10 años**
- @ Licenciada en Investigación Operativa**



[@iloaldi](#)



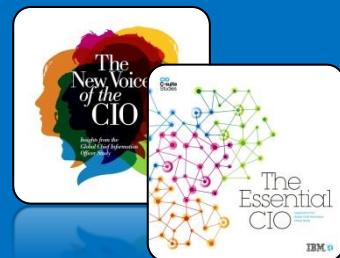
<https://ar.linkedin.com/in/isabeloaldi ->

+18,000 entrevistas cara a cara en 8 años

+5500 CEOs



+5500 CIOS



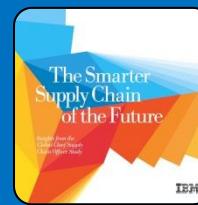
+4000 CFOs



+1250 CHROs



+400 CSCOs



+1700 CMOs



Estudio Mundial de CHRO's 2010



2005

La capacidad interior

Temas Claves

- La amenaza de una fuerza de trabajo madura
- La búsqueda de talentos
- La retención del personal clave
- La medición del desempeño

Entrevistas a 320 ejecutivos de RRHH



12

2008

Un personal flexible

Temas Claves

- El desarrollo de un personal flexible
- El déficit en el liderazgo
- En busca de talentos
- El crecimiento derivado del análisis de los RRHH

Entrevistas a 404 ejecutivos de RRHH



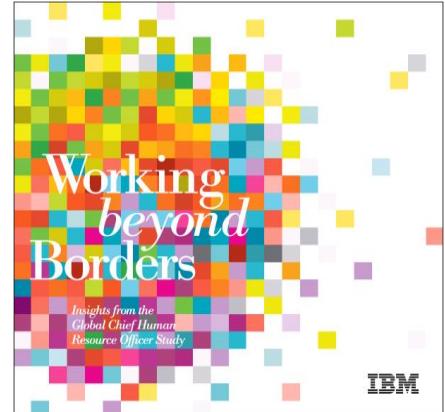
2010

Trabajar más allá de las fronteras

Temas Claves

- Fomentar líderes creativos
- La búsqueda de la velocidad y flexibilidad
- La capitalización de la inteligencia colectiva

Entrevistas a 707 ejecutivos de RRHH



Conclusiones de los estudios del CEO y CHRO

CEO Study 2010

Creatividad en el Liderazgo



Agilidad:
Desarrollar
destreza
operativa

Reinventar la
relación con los
Clientes

CEO Study 2012

Potenciar al
empleado a
través de los
valores

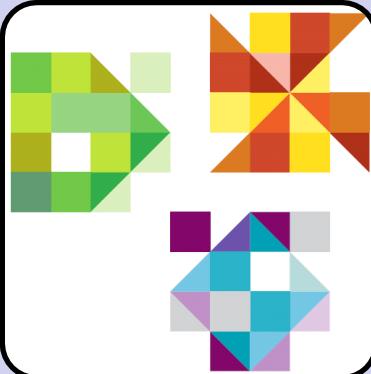


Fomentar la
Innovación
colaborativa

Gestionar la
relación con el
cliente de forma
individualizada

CHROStudy 2010

Formar Líderes
Creativos



Ponerse en movimiento en
pos de la velocidad y la
flexibilidad

Capitalizar la
inteligencia colectiva

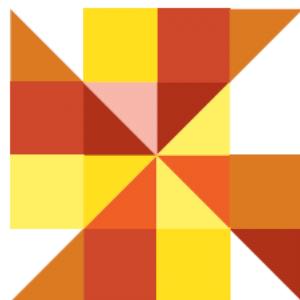
3 capacidades clave



Para facilitar a las organizaciones el trabajo más allá de las fronteras

Formar líderes creativos

Desarrollar la próxima generación para que lidere un personal más global, flexible y diverso



Ponerse en movimiento en pos de la velocidad y la flexibilidad

Desarrollar y desplegar rápidamente las aptitudes y capacidades del personal para estar de acuerdo con las oportunidades emergentes

Capitalizar la inteligencia colectiva

Fomentar la colaboración y el intercambio de conocimiento para promover la eficiencia y la innovación



Habilidades clave

de una organización creativa



Descubrir

VER

MAPEAR

ENTENDER

CREER

ACTUAR

Catalizadores de estas capacidades
en los líderes



Desbloquear

APRENDIZAJE

MODELO

EQUIPOS HETEROGENEOS
PEQUEÑOS

INCENTIVOS

CULTURA



Estas capacidades pueden trasladarse
a toda la organización



Difundir

VISUALIZACIÓN COLECTIVA

EXPERIENCIA GLOBAL EN
LAS REDES

ESTILOS DE LIDERAZGO
PARTICIPATIVO

COMUNIDADES

ANÁLITICA SOCIAL

- Compromiso con la Diversidad
- Política de Diversidad
- Comunidades
- Programas
- Iniciativas
- Herramientas

Durante su historia, IBM ha sido un ejemplo para otros respecto a sus políticas de inclusión y no discriminación entre sus empleados. Un compromiso que hoy nos permite contar con una fuerza laboral diversa y talentosa.

<https://www.youtube.com/watch?v=guPloLoV4V0>

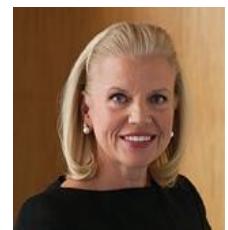
Política de Diversidad



Los empleados de IBM representan una **fuerza laboral talentosa y diversificada**. Alcanzar el **máximo potencial de esta diversidad es una prioridad de negocios** que es fundamental para nuestro éxito competitivo. Un elemento clave en nuestros programas de diversidad es el compromiso de IBM con la igualdad de oportunidades.

Las actividades de contratación, promoción y compensación de empleados se conducen sin distinción de raza, color, religión, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, nacionalidad, genética, discapacidad, o edad. Estas actividades, así como el diseño y administración de planes de beneficios que IBM brinda a sus empleados cumplen con todas las leyes aplicables, incluyendo aquellas que tratan la igualdad de oportunidades. Para personas con discapacidad calificadas, IBM provee las modificaciones al puesto de trabajo que cumplen con la ley, y que IBM determina que son razonables y necesarias para un desempeño efectivo. En respetar y valorar la diversidad de nuestros empleados, y de todos aquellos con quienes hacemos negocios, se espera que los gerentes aseguren un ambiente de trabajo libre de toda forma de discriminación.

Virginia M. Rometty
Presidente y CEO



Algunos hitos

1911: International Business Machines en la diversidad siempre ha sido un componente integrante de nuestra cultura.

1914: IBM emplea a la primera Persona con discapacidad

Años 40: Su primera Vicepresidenta en los años cuarenta, incluso antes de que formalizáramos nuestra estrategia de diversidad.

1953 Presidente de IBM TJ Watson publica la primera carta de igualdad de oportunidades de la compañía, la primer política de no discriminación de su clase, que lanzó lo que llamamos Diversidad 1.0

La Carta mencionaba que IBM emplearía a personas exclusivamente con base en su capacidad, sin importar raza, color o credo

Algunos hitos

1911: International Business Machines en la diversidad siempre ha sido un componente integrante de nuestra cultura.

1914: IBM emplea a la primera Persona con discapacidad

Años 40: Su primera Vicepresidenta en los años cuarenta, incluso antes de que formalizáramos nuestra estrategia de diversidad.

1953 Presidente de IBM TJ Watson publica la primera carta de igualdad de oportunidades de la compañía, la primer política de no discriminación de su clase, que lanzó lo que llamamos Diversidad 1.0 La Carta mencionaba que IBM emplearía a personas exclusivamente con base en su capacidad, sin importar raza, color o credo.

Años 90: director general Lou Gerstner, reconoció la importancia de construir equidad corporativa a través de la diversidad.

Nuestra diversidad es una **ventaja competitiva** y la construcción consciente de equipos diversos nos ayudan a impulsar mejores resultados para nuestros clientes.

El reunir un grupo de personas con diversos antecedentes, experiencias, pensamientos y abordajes puede rendir un mejor resultado que reunir a un equipo homogéneo.

Dada la naturaleza global de nuestro negocio, esos equipos incluirán cada vez más diversidad de cultura.

Hoy contamos con las herramientas que nos permitieran estar conectados y trabajar desde cualquier lugar, donde sea

Los valores de IBM pensados por IBMistas del mundo



The screenshot shows a web browser window with the URL <https://w3.ibm.com/ibm/ibmer/>. The page is titled "Actividad de Puerto Montt, Chi...". The main content is divided into two main sections:

- Three Values**³:
We have never defined ourselves by what we make or sell. Instead, the iconic modern professionals known as "IBMeris" are identified and united by what we value.

Dedication to every client's success
IBMeris are passionate about building strong, long-lasting relationships, which spur us to go "above and beyond" on our clients' behalf. We are focused on outcomes — to help every client succeed, however they measure success.

Innovation that matters — for our company and for the world
IBMeris are forward thinkers. We believe that the application of intelligence, reason and science will improve business, society and the human condition. We seek grand challenges, as well as step-by-step improvements.

Trust and personal responsibility in all relationships
IBMeris build personal relationships with all the constituencies of our enterprise — including clients, partners, communities, investors and colleagues. We build trust — and we earn it anew every day.
- Nine Practices**⁹:
Our Practices define how we behave—what our Values look like in action. Explore each of our Nine Practices below.

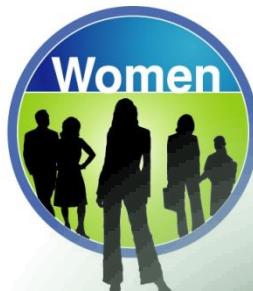
"Put the client first."	906
"Listen for need, envision the future."	480
"Share expertise."	579
"Restlessly reinvent—our company and ourselves."	340
"Dare to create original ideas."	270
"Treasure wild ducks."	195
"Think. Prepare. Rehearse."	228
"Unite to get it done now."	779
"Show personal interest."	527

Una fuerza de trabajo diversa e inclusiva:

- Aumenta la competitividad.
- Permite adaptarse a los diferentes perfiles de los clientes.
- Fortalece el desempeño financiero y puede ser un factor diferencial para la atracción de nuevos inversores.
- Reduce la rotación de personal.
- Contribuye a obtener un clima laboral positivo.
- Mejora la satisfacción del trabajo.
- Valoriza la imagen corporativa.
- Genera una mayor flexibilidad.
- Reconoce competencias de los empleados al promover el reconocimiento de los talentos y las potencialidades individuales de cada persona.

Areas de foco y grupos de afinidad

Women in the
Workforce



Cultural
Adaptability



Áreas de Foco



LGBT
(Lesbian, Gay, Bisexual,
Trans)



People with
Disabilities



Work&Life Integration

Cultural Adaptability



Objetivos:

- @ Crear e implementar un enfoque para concientizar sobre la inteligencia y adaptabilidad cultural.
- @ Promover reglas de convivencia para equipos globales.
- @ Facilitar la adaptación de nuestros empleados al entorno cultural en el cual deban trabajar.

- **Corporate Service Corp:** desarrollo líderes con diversidad cultural
- **Executive Service Corp**
- **Global Ibmer:** capacitaciones y preparación para cambios de país por proyectos o traslados
- Programa **Mentoría Cultural**

CSC Turkey Team 10 Participants



The map highlights the location of CSC Turkey participants across Europe and North America. A yellow star marks the location of Holly M. Campbell and Donna Ewart in the United States. Other participants are located in various countries across the continent.

Participant Name	Role	Location
Holly M. Campbell	Demand Programs Professional,	United States
Donna Ewart	Partner Executive, VC Group & Development	United States
Leonardo Simoes Da Rocha	Global Incentives & Commissions Finance	Brazil
Jose Antonio Valencia Castellanos - Columbia	Smarter Commerce Sales Specialis	United States
Paola Simonetti	Project Manager and Arg CC&CA PM	Argentina
Santiago Alberto Vicino	Business Analyst - IT Specialist	Argentina
Sanjeev Bhatia	Country Manager - ITS	India
Mallarswami Nonvinkere	PureData Technical Consultant,	India
Shaheen S. Khetan	Delivery Manager	India
Megha Prabhu	Delivery Ops Mgr	India
Jie Mao	TSM Level2 Support	China
Wen Jin Xia	BCRS/Security Service,	China
Richard Johanson	Senior Consultant	United States
Charito Cruzado	Technical Support Mgr	United States
Mariko Shono	Consultant	Japan

- Iniciativas
- TMA Country Navigator website:
- Capacitaciones
- Otros Programa Globales : Sesgos inconcientes
- Normas de IBM para Equipos Globales



H

Iniciativas

- Sesiones de capacitación presenciales, virtuales y online.
 - Shades of Blue
 - Trabajos en equipos multiculturales
- Olimpíadas de Inteligencia Cultural.
- Concursos Online: Global Race
- Guía para Mejorar la Eficiencia de Equipos Globales.



TMA Country Navigator website:

<https://www.countrynavigator.com/ibm>

Otros programas Globales

<http://blog.ibm.jobs/2015/07/29/unconscious-bias/>

¿Qué es la Inteligencia Cultural?

- La Inteligencia Cultural es la habilidad de una persona de funcionar efectivamente en ambientes culturales diversos.
- Es importante porque:
 - Mejora la colaboración y la innovación.
 - Permite alcanzar el éxito a nuestros clientes.
 - Genera relaciones fuertes y confiables.
- En 2011 se publicaron las **IBM Norms for Global Teams**, focalizadas en estilos de liderazgo globales, habilidades de comunicación y reglas acordadas para el trabajo entre diferentes zonas horarias.

Para equipos globales

El objetivo de este documento es delinear normas para maximizar la eficiencia de equipos globales con diferencias geográficas y culturales con vistas a:

- Ganar ventaja competitiva para permitir a los IBMístas trabajar más eficientemente en una empresa globalmente integrada y avanzar hacia el plan 2015.
- Promover el entendimiento cultural a través de la construcción de un sentido de comunidad y pertenencia que trasciende fronteras geográficas.
- Facilitar la adopción y ejecución de una cultura de IBM global y compartida.
- Reducir errores costosos en la conducción de negocios internacionales y en la administración de una empresa globalmente integrada.

Para equipos globales

- Comprende tu estilo de Liderazgo y Comunicación
- Conoce a tu Equipo – Cultural, Organizacional y Personalmente
- Que difícil es hablar en español
- [Https://www.youtube.com/watch?v=Xyp7xt-ygy0](https://www.youtube.com/watch?v=Xyp7xt-ygy0)
- Crea las “Reglas de Convivencia” del Equipo
- Comunícate en forma Efectiva y Clara, y Seguido; Escucha y permanece abierto a ideas diferentes
- Sé Sensible y Respetuoso de los horarios de trabajo y las fiestas religiosas



Thank you!

Dankie

Go raibh maith agat

Terima kasih

i Gracias !

धन्यवाद