

# Trabajando más allá de las fronteras



A word cloud of terms related to cross-border work, arranged in a circular pattern. The words are: Profesiones, Idiomas, Dialectos, ONGs, Emprendedores, Culturas, Generaciones, Costumbres, and Cámaras. The words are in various colors and orientations, creating a dynamic visual effect.

Profesiones  
Idiomas  
Dialectos  
ONGs  
Emprendedores  
Culturas  
Generaciones  
Costumbres  
Cámaras



## Acerca de mi:

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



[@pao\\_simonetti](#)



[ar.linkedin.com/pub/simonetti-paola/1/b32/aa5/](#)

Tungjatjeta Olá  
Salve Kaiyo  
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 .....

# Agenda

---



R

**Realidad**

N

**Necesidades detectadas**

D

**Diversidad en IBM**

P

**Programas**

H

**Herramientas**

## Consultora RSE para LA



## Mi público objetivo



Profesiones  
Idiomas  
ONGs  
Dialectos  
Cámaras  
Costumbres  
Generaciones  
Culturas  
Emprendedores  
Gobiernos  
Lenguas

# 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. Ultimo 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



[@iloardi](https://twitter.com/iloardi)



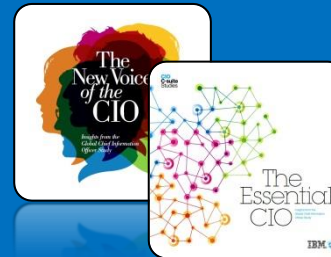
<https://ar.linkedin.com/in/isabelloaldi> -

# +18,000 entrevistas cara a cara en 8 años

## +5500 CEOs



## +5500 CIOs



## +4000 CFOs



## +1250 CHROs



## +1700 CMOs



## +400 CSCOs



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



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



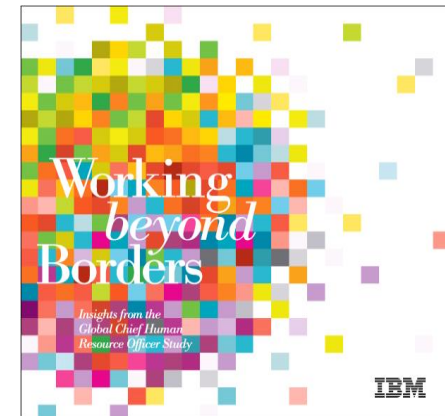
2010

## 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

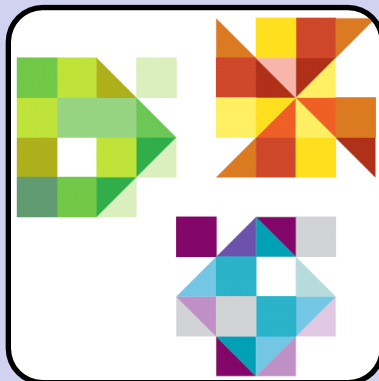
Fomentar la  
Innovación  
colaborativa



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

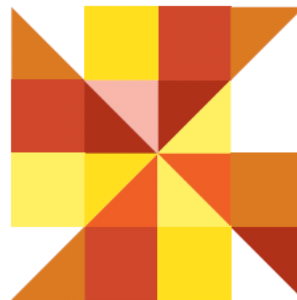
# 3 capacidades clave



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



# Diversidad en IBM



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



## Ellos estuvieron ahí



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>



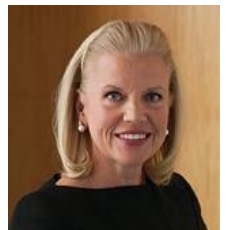
# Política de Diversidad



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  
Presidenta y CEO





# Diversidad en el ADN



## 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



# Diversidad en el ADN



## 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.



# Diversidad como estrategia



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..." and has a tab labeled "1-3-9". The browser's address bar shows the URL and a search icon. The page content is divided into two main sections: "Three Values" and "Nine Practices".

### Three Values<sup>3</sup>

We have never defined ourselves by what we make or sell. Instead, the iconic modern professionals known as "IBMers" are identified and united by what we value.

---

#### Dedication to every client's success

IBMers are passionate about building strong, long-lasting relationships, which spurs 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

IBMers 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

IBMers 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<sup>9</sup>

Our Practices define how we behave — what our Values look like in action. Explore each of our Nine Practices below.

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



# Diversidad como estrategia

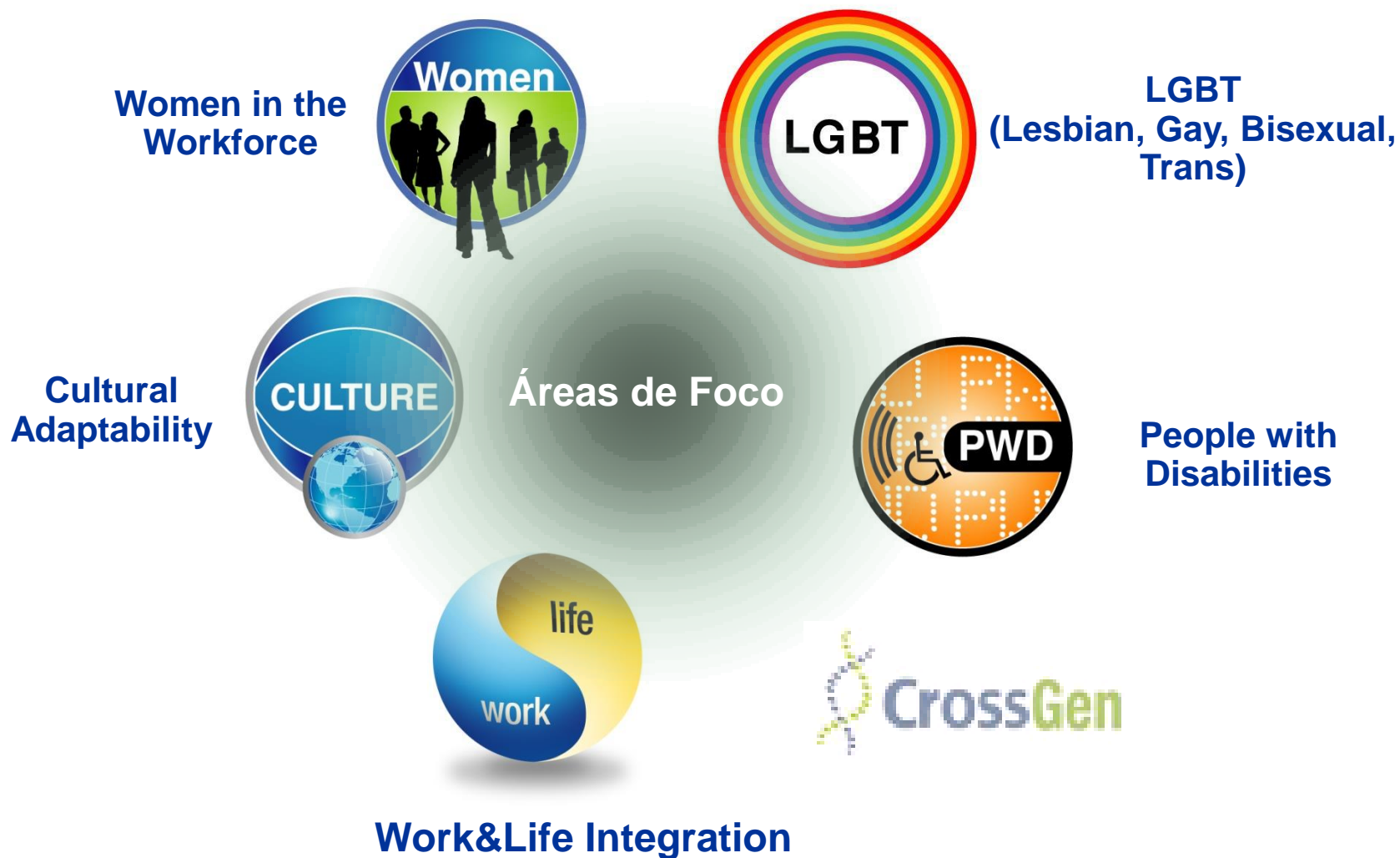


## Una fuerza de trabajo diversa e inclusiva:

- 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





# Areas de foco



**Cultural  
Adaptability**



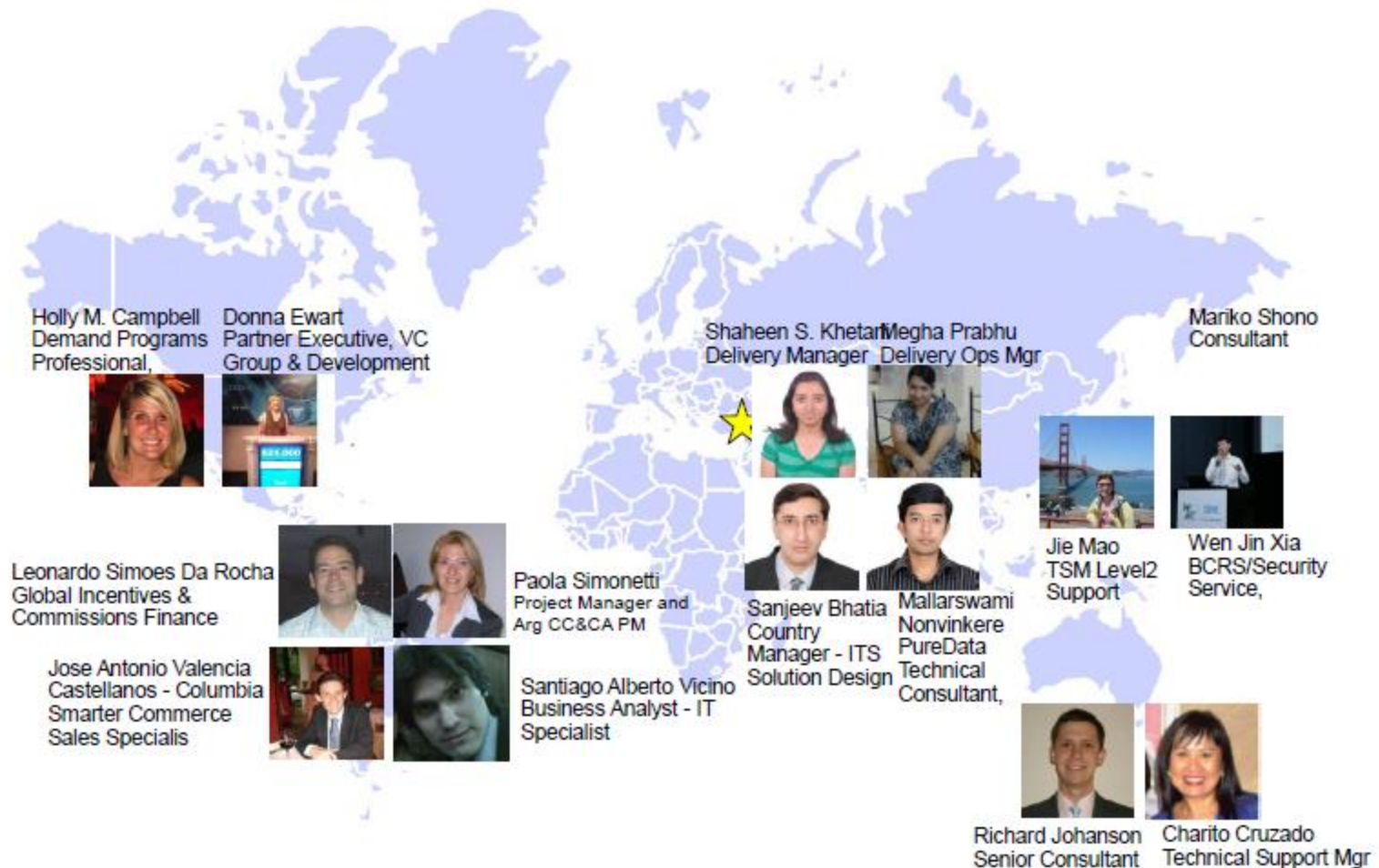
## Objetivos:

- @ 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



Holly M. Campbell  
Demand Programs  
Professional,

Donna Ewart  
Partner Executive, VC  
Group & Development

Shaheen S. Khetani  
Delivery Manager

Megha Prabhu  
Delivery Ops Mgr

Mariko Shono  
Consultant

Leonardo Simoes Da Rocha  
Global Incentives &  
Commissions Finance

Paola Simonetti  
Project Manager and  
Arg CC&CA PM

Sanjeev Bhatia  
Country  
Manager - ITS  
Solution Design

Mallarswami  
Nonvinkere  
PureData  
Technical  
Consultant,

Jie Mao  
TSM Level2  
Support

Wen Jin Xia  
BCRS/Security  
Service,

Jose Antonio Valencia  
Castellanos - Columbia  
Smarter Commerce  
Sales Specialis

Santiago Alberto Vicino  
Business Analyst - IT  
Specialist

Richard Johanson  
Senior Consultant

Charito Cruzado  
Technical Support Mgr



# Herramientas



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



# 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.







# Herramientas



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.



# Normas



## 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.



# 5 normas clave



## 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>
- 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*

**¡ Gracias !**

धन्यवाद