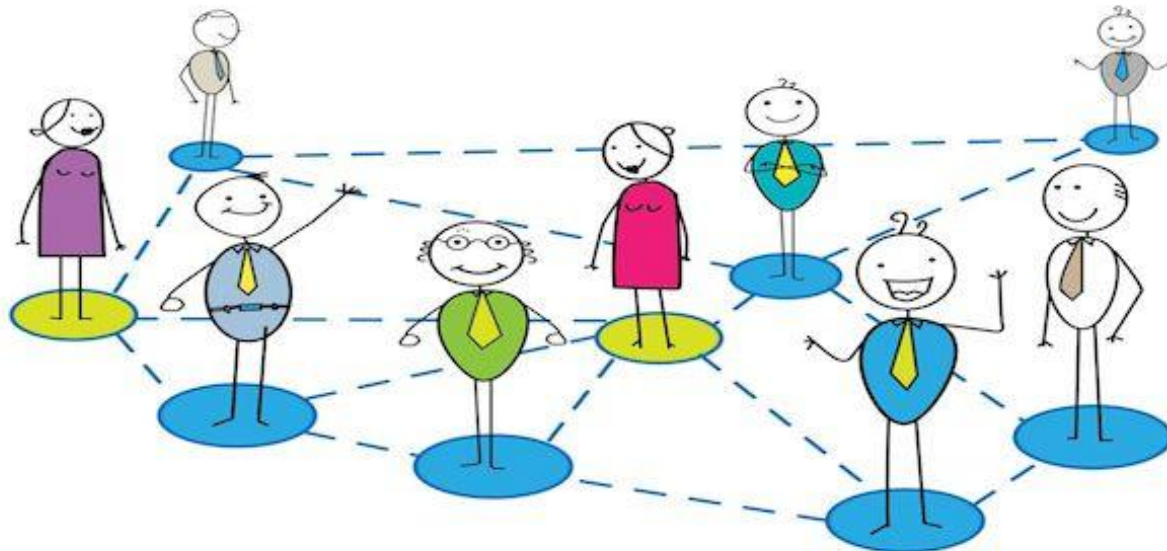


Guía para construir confianza en equipos globales



Hablando de confianza en los equipos globales

Los equipos dispersos geográficamente no son efectivos bajo los mecanismos tradicionales de mando y control. Pueden establecer una dirección estratégica y negociar pautas y expectativas, pero el rendimiento efectivo depende en gran medida en la confianza y la comunicación.

Bajos niveles de confianza afectan la productividad ya que las personas minimizan su vulnerabilidad evitando "exponerse" con sus opiniones, los sistemas de control se hacen más elaborados y costosos, los consejos son ignorados y la información sensible pero valiosa no es compartida.

Todo esto conlleva a problemas en la comunicación, actitudes defensivas, bajo aprendizaje de equipo y niveles de ansiedad más altos. **La energía del equipo se desvía de la consecución de sus objetivos** hacia la crítica de las intenciones del resto de los miembros.



Hablando de confianza en los equipos globales



La confianza en los equipos se basa en suposiciones acerca de cómo los miembros de un equipo se desempeñarán en una ocasión futura. Y esas suposiciones por lo general son basadas en comportamientos pasados. **La confianza asume que aquellos en los que se confía no tomarán ventaja de la apertura y vulnerabilidad de quien confía.** La confianza implica también, para la persona que confía, que el otro se comportará de una manera predecible y abierta.

En situaciones donde los miembros de un equipo no se conocen o no conocen a su líder, hay un elemento adicional de riesgo en la confianza. La vulnerabilidad es mayor. Si una persona elige confiar, y la confianza es abusada, puede haber una reacción más negativa, más probabilidades de lamentarse por haber confiado, y una renuencia creciente a confiar en los demás en futuras ocasiones.

¿Pero qué tanto importa la distancia?

Un estudio realizado la Universidad de California, encontró que **la mera distancia tiene un impacto importante en la colaboración** entre personas que no se han conocido previamente, y además que **a mayor es la distancia percibida, mayores son los efectos.**

Ej: La habilidad para persuadir a los demás y la voluntad para cooperar decrece a medida que aumenta la distancia percibida entre los miembros del equipo. Mientras que el fraude y las mentiras aumentan cuando aumenta la distancia.

Paso 1

Piensa en la calidad y no en la cantidad de conexiones



Aunque en el mundo de las conexiones digitales, las relaciones personales siguen gobernando, las personas tienden a estar más enfocadas en la tarea cuando trabajan remotamente que cuando trabajan en un equipo con ubicación compartida.

Equilibrar la tarea y las relaciones es un desafío importante para los miembros de un equipo remoto. Frecuentemente, los equipos son fuertes en una de estas áreas, pero les resulta difícil ser igualmente fuertes en ambos. Algunos equipos logran cumplir con sus objetivos de trabajo, pero el proceso e incluso los resultados carecen del toque personal que les ayudaría a repetir el éxito en una etapa posterior.

Otros equipos son caracterizados por tener miembros con una gran cantidad de simpatía y buena voluntad, pero que suelen tener problemas para cumplir con los objetivos o plazos pactados.

Algunas ideas para implementar:

- ❑ Ofrece espacios online para que los participantes compartan sobre sus vidas e intereses comunes
- ❑ Dale a los miembros de tu equipo la oportunidad de construir consciencia sobre sus diferencias culturales
- ❑ Busca oportunidades para que tu equipo pueda reunirse de manera presencial, especialmente al inicio de un proyecto
 - ❑ Conversen sobre cuáles son los comportamientos o hechos que hacen que se rompa la confianza para cada uno

Paso 2

Presta atención a tus comportamientos y a tu mentalidad



- ❑ Enfócate en resolver los problemas en lugar de buscar culpables
- ❑ Mantenerte abierto y receptivo a todas las ideas
- ❑ Muéstrate presente y accesible a todas las personas para demostrar tu compromiso
- ❑ Responde rápida y cuidadosamente a los demás para demostrar involucramiento
- ❑ Mantén y cumple con tus promesas para demostrar fiabilidad
- ❑ Muéstrate entusiasta y optimista para demostrar compromiso
- ❑ Escucha y presta atención para demostrar respeto y apertura
- ❑ Demuestra tus competencias para generar credibilidad
- ❑ Ofrece apoyo y demuestra cariño y empatía.
- ❑ Aborda los conflictos de manera constructiva para demostrar calma

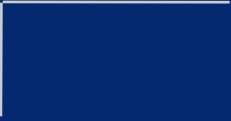
Paso 3

Comprende la situación y el contexto


Toma conciencia de los desafíos a los que se enfrentan los miembros de tu equipo:

- ❑ **Contextuales:** Comprende las barreras potenciales fuera de la organización, y cómo éstas podrían afectar el trabajo y las relaciones del equipo.
- ❑ **Organizacionales:** Comprende las barreras potenciales dentro de la organización y cómo éstas podrían afectar al equipo.
- ❑ **Tecnológicos:** Comprende cómo el uso de las diferentes herramientas de tecnología ayudan o dificultan el desarrollo de relaciones de confianza.
- ❑ **Operacionales:** Comprende cómo las diferentes percepciones culturales sobre los objetivos, funciones y procesos pueden afectar relaciones.
- ❑ **Culturales:** Comprende cómo las diferencias en los valores, creencias y comportamientos pueden afectar el desarrollo de relaciones de confianza.





En el mundo digital de hoy se habla mucho de conectividad, pero es la “conectividad humana” lo que al final cuenta y marca la diferencia. Nuestra habilidad para comprender nuestras diferencias , respetarnos mutuamente, para negociar las formas de trabajar juntos.





¡Manos a la obra!

Mi plan de acción

Construyendo
confianza en mi
equipo global

Acciones que pondré un
práctica con cada
persona

¿Qué necesitaré para
hacerlo?

¿Cuándo voy a hacerlo?

1. Para mejorar la
calidad de las
conexiones con mis
compañeros de equipo

2. Para mejorar mis
comportamientos y mi
mentalidad

3. Para mejorar la
comprensión de la
situación y el contexto

¿Necesitas inspiración?

¡Únete a la conversación!



Únete a la discusión **"Hablando de confianza en los equipos globales"** y comparte tus preguntas, intercambia ideas, recibe feedback, y comparte tu experiencia.



ÚNETE AHORA >>



Acerca de:

Iceberg Inteligencia Cultural es la firma líder en América Latina en el desarrollo de Inteligencia Cultural y gestión de la diversidad global a nivel corporativo. Desde hace 7 años trabajamos en la transformación de las diferencias culturales en una nueva fuente de ventajas competitivas en las empresas.

Para obtener más información, por favor ponte en contacto con:

Marcelo Baudino

Consultor Intercultural
mbaudino@icebergci.com

 00 54 9 11 6724 5735

Shirley Saenz

Consultora Intercultural
ssaenz@icebergci.com

 00 54 9 11 5734 3859



www.icebergci.com



bloginteligenciacultural.com



@icebergci



Iceberg Inteligencia Cultural