



CRECIMIENTO IMPULSADO POR LA CULTURA

HERRAMIENTA DE AUTODIAGNÓSTICO PARA ORGANIZACIONES CON VISIÓN DE FUTURO

MANUAL DE USUARIO

INTRODUCCIÓN A LA HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN

La **diversidad cultural** implica que personas con conocimientos, representaciones y expectativas culturales provenientes de diversas fuentes trabajan juntas en una misma organización. Estas culturas pueden estar vinculadas a la nacionalidad, la etnia, la religión, la edad, la profesión y muchos otros grupos sociales. Para muchas empresas hoy en día, esta es la realidad cotidiana: los equipos incluyen personas de diversas culturas; los clientes y proveedores están repartidos por todo el mundo; y las organizaciones colaboran con socios e instituciones cada vez más diversos.

Por ello, la capacidad de atraer, retener y desarrollar talento diverso, así como de forjar alianzas estables y duraderas, se ha convertido en un factor clave para mantenerse competitivo. Pero simplemente detectar la diversidad no basta, las empresas necesitan planificar con antelación y gestionarla activamente para estar preparadas para un futuro donde la diversidad no sea solo una ventaja, sino un requisito fundamental para competir y prosperar.

Para afrontar este reto, las organizaciones deben reconocer el valor de la diversidad cultural mediante el diseño de estrategias, procesos y prácticas cotidianas inclusivas que reflejen la realidad pluralista actual. La introducción de nuevas formas de trabajo fomenta una colaboración más sólida entre empleados, clientes y proveedores, impulsa la innovación y promueve la equidad.

Una organización culturalmente competente gestiona la diversidad en todos los niveles, desde los comportamientos individuales hasta las prácticas de liderazgo y las estructuras organizativas. Esto requiere desarrollar la competencia transcultural: la disposición y la capacidad de crear espacios y experiencias compartidas, fomentar el entendimiento y aprendizaje mutuo, respetando la identidad única de cada persona.

Este enfoque hace que las organizaciones sean más competitivas, tengan mayor impacto así como ayuda a promover activamente un mundo más inclusivo y sostenible.



¿QUIÉNES SOMOS?

Somos el Proyecto ELEVATE

El proyecto ELEVATE surge de la creencia de que es hora de transformar el modo en que las organizaciones desarrollan la competencia intercultural: las habilidades y mentalidades que hacen que la colaboración entre culturas sea verdaderamente efectiva.

Nuestra misión es sensibilizar a los/las responsables de la toma de decisiones y aprovechar la tecnología de vanguardia y las soluciones de aprendizaje innovadoras para generar un cambio significativo y duradero. Queremos ir más allá de la formación tradicional y desarrollar una nueva metodología que ayude a las organizaciones a integrar la competencia intercultural en su práctica diaria.

Para hacer realidad esta visión, estamos:

- Investigamos cómo las empresas de Alemania, Francia, Luxemburgo, Polonia y España desarrollan hoy la competencia intercultural.
- Creando una herramienta de autoevaluación que permita a las organizaciones evaluar sus prácticas actuales e identificar oportunidades de crecimiento.
- Construyendo una aplicación web asistida por IA con rutas de aprendizaje personalizadas y conocimientos basados en datos para impulsar el impacto de la capacitación intercultural.
- Redactando de un manual de formación en competencia transcultural para ofrecer a formadores y organizaciones una orientación clara y práctica.

Al combinar investigación, innovación y tecnología, trabajamos para redefinir la forma en que las organizaciones abordan la competencia intercultural, ayudándolas a ser más inclusivas, colaborativas y sostenibles.

Nuestra misión

Ayudamos a las organizaciones a ir más allá de simplemente reconocer la diversidad para realmente liberar su potencial.

Nuestra misión es desarrollar la competencia transcultural: la capacidad de crear nuevos significados y acciones compartidas mediante el aprendizaje mutuo, respetando la singularidad de cada cultura. Al integrar esta competencia en todos los niveles, desde el comportamiento individual hasta el liderazgo y las estructuras organizativas, ELEVATE permite a las empresas fomentar la colaboración, impulsar la innovación y construir un mundo más inclusivo y sostenible.





ACERCA DE LA HERRAMIENTA

Esta herramienta ha sido diseñada para ayudar a su organización a realizar un análisis detallado de su enfoque de la diversidad cultural desde diversas perspectivas.

No se limita a evaluar la situación actual, sino que también busca aprovechar las oportunidades de crecimiento, innovación y un rendimiento superior. No es solo un diagnóstico, sino un punto de partida para la mejora estratégica.

La herramienta es sencilla, intuitiva y está diseñada para funcionar eficazmente cuando la utilizan conjuntamente personas de diferentes áreas de la organización. Úsela para establecer coherencia, definir prioridades y ACTUAR.

Al usar la herramienta usted podrá:

- Comprender su punto de partida. Muestra cómo su organización aborda actualmente la diversidad cultural: en su estrategia, en sus procesos diarios y en los hábitos cotidianos de sus equipos y líderes.
- Iniciar una conversación constructiva. Dado que la llevan a cabo diferentes grupos dentro de la empresa, los resultados revelan dónde las percepciones son similares y dónde difieren. Estas diferencias suelen generar las conversaciones más valiosas.
- Identificar los próximos pasos prácticos. La evaluación destaca las áreas de fortaleza y las que requieren atención, para que pueda decidir dónde enfocar su energía y recursos.

Esto no es una auditoría externa ni una verificación de cumplimiento. Considérelo como un espejo que le ayuda a ver cómo trabaja actualmente con la diversidad y hacia dónde podría dirigirse.

Le invitamos a utilizar esta herramienta como primer paso para construir una organización más sólida, inclusiva y preparada para el futuro. Aproveche al máximo esta herramienta de autoevaluación e inicie un proceso de aprendizaje para su organización.



CÓMO RELLENARLO

El cuestionario está organizado en tres grandes categorías:

- **Propósito:** preguntas sobre la visión, los valores, la estrategia y el compromiso del liderazgo de la organización con la diversidad cultural.
- **Proceso:** preguntas sobre cómo se integra la diversidad en sistemas centrales como Recursos Humanos, prácticas de comunicación y relaciones con los clientes.
- **Prácticas:** preguntas sobre comportamientos y hábitos cotidianos: cómo trabajan los equipos, cómo se da la feedback, cómo se gestionan los conflictos, etc.

Cada pregunta ofrece tres descripciones de comportamientos organizacionales típicos:

Etapas 1: Reconocer. La diversidad se percibe y se entiende principalmente como un desafío que debe gestionarse. En esta etapa, su organización reconoce y comprende que está compuesta por grupos diversos (p. ej., nacionales, profesionales, generacionales, con culturas sectoriales, etc.). Esta diversidad generalmente se percibe como una fuente potencial de malentendidos y conflictos entre las partes interesadas internas y externas.

Etapas 2 – Conectar. La diversidad se considera una fuente de creatividad y las personas buscan activamente construir puentes. En esta etapa, su organización reconoce que coexisten múltiples culturas dentro de la empresa. La diversidad cultural se considera no solo un desafío, sino también una valiosa oportunidad y una fuente de valor añadido. Se entiende que las personas poseen diferentes tipos de conocimientos que, al combinarse, pueden generar soluciones creativas e innovadoras.

Etapas 3 – Apalancar. La diversidad se valora plenamente y se utiliza como fuente de innovación; las personas crean nuevas prácticas y significados compartidos entre culturas. En esta etapa, su organización reconoce y valora plenamente las diferentes culturas (por ejemplo, culturas nacionales, profesionales, generacionales, sectoriales, etc.). Fomenta activamente el surgimiento de nuevos puntos en común entre las partes interesadas y grupos internos y externos, basados en las experiencias compartidas de sus miembros y reflejados en la comprensión y la acción. Su organización fomenta un sentido de pertenencia y se involucra continuamente con la diversidad cultural, aprende de ella y conecta a través de ella.

Para cada elemento, simplemente seleccione la etapa que mejor describa su organización actual. Si tiene alguna reflexión que desee compartir más adelante, utilice la sección de Notas (página 7) de este manual.

¿QUÉ PASA DESPUÉS?

Después de recopilar todos los cuestionarios, el facilitador reunirá todas las respuestas para preparar su mapa de diversidad organizacional.

Este mapa, junto con los comentarios que nos han proporcionado, se presentará en una reunión conjunta. Durante esta reunión, todos revisarán los resultados, hablarán sobre las áreas de discrepancia y acordarán un plan de acciones prioritarias.

Esta conversación final es donde reside el verdadero valor: ayuda a la organización a construir un entendimiento común y decidir cómo apalancarse en la diversidad cultural como fuente de innovación y mejor desempeño.

NOTAS DE LA EVALUACIÓN