

## Caso de estudio nº 3

<b>Título</b>	<b>Flexibilidad cognitiva y cooperación multicultural</b>
<b>Palabras clave</b>	Globalización, cooperación internacional, comunicación intercultural.
<b>Creado por</b>	SSE Riga
<b>Idioma</b>	Español
<b>Caso de estudio</b>	
<p>El proceso de globalización es algo que es evidente y se ha ido acelerando durante las últimas décadas. Hubo cierta desaceleración en este proceso durante la primera fase de la pandemia de Covid-19. Incluso hubo algunas predicciones de que la pandemia detendría la globalización e incluso volverá al sistema anterior con fronteras y economías cerradas. Sin embargo, ahora vemos que la globalización no se está desacelerando, sino que está tomando nuevamente ritmo. Los cambios en los hábitos de trabajo y el mayor uso de herramientas virtuales han permitido que la cooperación internacional aumente aún más. Todavía hay algunas áreas donde el impacto de la pandemia sigue siendo un obstáculo, por ejemplo, la logística y el transporte siguen luchando para entregar diferentes productos desde el lugar de fabricación hasta el lugar de consumo.</p> <p>La mayor cooperación internacional también exige una comprensión suficiente de los temas relacionados con la cultura y la capacidad de adaptarse a diferentes entornos culturales internacionales. Por lo tanto, la flexibilidad cognitiva se puede atribuir a la capacidad de cambiar rápidamente entre la comunicación con personas que representan diferentes culturas. Aquí también se debe recordar que no todas las culturas son igualmente flexibles cuando se trata de cambiar diferentes tareas o conceptos. Entonces, incluso si tiene la capacidad de cambiar y adaptarse a la comunicación con diferentes culturas, es importante tener un conocimiento suficiente sobre los atributos específicos particulares de la cultura con la que se está comunicando. Hasta ahora ha habido múltiples intentos de explicar los aspectos culturales y dividirlos en variables más pequeñas que explican los aspectos culturales del comportamiento. Un ejemplo de ello es Geert Hofstede y sus 6 dimensiones culturales: masculinidad, distancia del poder, individualismo, evitación de la incertidumbre, orientación a largo plazo e indulgencia. Estas dimensiones ayudan a comprender lo que es probable que se espere de una cultura en particular y pueden ayudar a adaptarse más fácilmente a la comunicación intercultural. Se puede esperar que el conocimiento sobre esos índices pueda ayudar a disminuir el tiempo y el coste de cambio y mejorar la flexibilidad cognitiva.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>¿Qué indican esas dimensiones? ¿Qué podemos esperar en la comunicación intercultural en caso de que los representantes tengan valores de índice cercanos o muy diferentes?</b></li> <li>2) <b>¿Qué estrategias podemos sugerir para que una empresa facilite la comunicación intercultural y disminuya el tiempo y el coste del cambio y mejore la flexibilidad cognitiva en la comunicación intercultural?</b></li> </ol>	



**Enhance Soft Skills to Nurture  
Competitiveness and Employability**

www.projectessence.eu

<b>Enlaces de referencia (si los hubiera)</b>	<a href="https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/">https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/</a> <a href="https://geerthofstede.com/">https://geerthofstede.com/</a>
<b>Tipo de material</b>	<b>CASE DE ESTUDIO</b>

(Respuestas sugeridas en la próxima página)



## Respuestas sugeridas

1. La dimensión describe los principales atributos culturales que inciden en nuestra vida diaria y especialmente en nuestro trabajo.
2. Ante todo, ser consciente y aceptar las diferencias culturales. Obtener más información sobre la cultura de los socios con los que nos comunicamos. Echar un vistazo a los principales atributos de la cultura (por ejemplo, las 6 dimensiones) y explicar a los trabajadores qué esperar en caso de que las diferencias culturales sean más significativas.