

EL INVENTARIO DE COMPETENCIAS GLOBALES

Nombre del grupo: ABC Group
Resultados para: John Sample
Id.: Mark@sample.com

Fecha de evaluación: 11/9/2014 6:38:24 a. m.
Formulario de evaluación: Versión 3.2(6)

Este informe está basado en investigaciones con muestras normales de adultos y proporciona datos sobre las dimensiones de las tendencias globales e interculturales. Los datos de este informe deberán considerarse solo una fuente de evaluación, y no se deberán tomar decisiones basadas únicamente en la información de este documento. Este informe es confidencial y su uso se restringe al individuo que está siendo evaluado y a su empleador o instructor.

Personal y confidencial

Sample

Introducción

El *Global Competencies Inventory* (GCI, Inventario de competencias globales) está diseñado para evaluar sus tendencias personales en relación con la interacción eficaz con personas cuyas normas y comportamientos culturales difieren de los suyos. Sin embargo, el GCI también determina si cuenta con los recursos necesarios para tratar con grupos demográficos de diferente etnia, género, generación, clase socioeconómica, creencia religiosa, filosofía política, etc. Los datos de este informe de evaluación pueden brindar una base ya sea para conocer sus tendencias actuales o para identificar oportunidades para el desarrollo y el crecimiento futuros.

Este informe se centra en los tres componentes principales de su eficacia intercultural:

- Manejo de la percepción
- Manejo de relaciones
- Autocontrol

El manejo de la percepción está compuesto por cinco dimensiones de competencias; el manejo de relaciones también tiene cinco dimensiones, y el autocontrol tiene seis. Estas dieciséis dimensiones se combinan para brindar el resultado general del *Inventario de competencias globales*.

Interpretación de los resultados

La investigación demostró que el GCI es una medida válida y muy estable de sus tendencias en contextos interculturales. El GCI también incluye preguntas para detectar si usted ha influenciado inadvertidamente sus respuestas para que sean más altas de lo que realmente son.

Este informe de evaluación define y describe cada componente y sus dimensiones, y luego presenta sus resultados personales. En la página 10, encontrará una tabla con los resultados completos para los tres componentes principales, las 16 dimensiones y el resultado general del GCI.

La calificación de las dimensiones se presenta según si entra en una distribución normal en un rango de siete percentiles, que va desde muy bajo hasta muy alto. Los resultados reflejan su nivel *actual en relación con las decenas de miles de personas que ya han realizado el GCI*. Es decir, sus resultados se obtuvieron comparando su respuesta a los enunciados del GCI con las respuestas de todas las demás personas. Si observa las calificaciones de los componentes Perception Management (PM, Manejo de la percepción), Relationship Management (RM, Manejo de relaciones) y Self-Management (SM, Autocontrol), pueden parecer más altas o más bajas de lo que deberían en comparación con el "promedio" de la calificación individual de las dimensiones. Esto se debe a que las calificaciones de los tres componentes no son simples promedios del total de las subdimensiones. En cambio, reflejan la categoría relativa o el percentil del total de las calificaciones de las dimensiones individuales en comparación con el total de todas las demás personas. Además, un resultado bajo en una dimensión no significa que no posea ninguna competencia en esa dimensión, sino simplemente que, en comparación con las demás miles de personas que realizaron el GCI, usted demostró haber actuado o pensado de una forma en particular con menor frecuencia, o estuvo de acuerdo con un enunciado con menos contundencia en comparación con los demás.

Para ayudarlo a comprender los resultados, estos también pueden interpretarse a nivel global en términos de tendencias, en lugar de a nivel de los resultados individuales de cada dimensión o componente. Estas tendencias se describen en la sección Perfil, después de la tabla global del GCI. Estas guías descriptivas pueden servir de punto de referencia para empezar a comprender sus propias tendencias.

Personal y confidencial
Sample

Manejo de la percepción

Este componente de eficacia intercultural y en el campo de la diversidad explora con qué facilidad incorpora conocimientos según cuán interesado esté en otras personas diferentes a usted, y según cómo maneje sus percepciones sobre ellas y sobre su forma de vida. La forma en que percibe a las personas diferentes a usted afecta la manera en que concibe a esas personas y, a su vez, la manera en que concibe a esas personas influencia sus opiniones, evaluaciones y, en última instancia, su comportamiento hacia ellas. Este componente evalúa su flexibilidad de pensamiento cuando se ve confrontado con diferencias culturales que son extrañas o nuevas para usted, y su tendencia a hacer valoraciones rápidas y determinantes (y no meditadas y tentativas) de esas diferencias. Este componente también evalúa su curiosidad natural con respecto a otros países, culturas y eventos internacionales, así como su disposición a explorar nuevos intereses o pasatiempos y a hacer actividades que no sean parte de su rutina.

Debajo encontrará los resultados de su PM. Recuerde que el resultado general del PM no es un simple promedio de las cinco dimensiones individuales, sino una comparación de la constelación global de su perfil de PM en relación con una muestra normalizada de gran tamaño. Por ende, este resultado le da una idea de cuántas personas de la muestra tuvieron un perfil de PM inferior o superior al suyo.

	Nivel de eficacia demostrado					
	D		M			A
Manejo de la percepción Considera los procesos mediante los que se hacen las valoraciones y percepciones, así como su interés en explorar y encontrarle sentido a las situaciones						
Ausencia de prejuicios Su disposición a abstenerse de juzgar de forma negativa a situaciones o personas, o a suspender valoraciones negativas sobre estas.						
Curiosidad Su disposición a ver experiencias nuevas y diferentes como oportunidades para salir de la rutina, cambiar y aprender.						
Tolerancia a la ambigüedad Su capacidad para sentirse cómodo con la ambigüedad y la incertidumbre.						

Personal y confidencial
Sample

Resultados para: John

<p>Cosmopolitismo Su interés y curiosidad naturales por otros países, culturas y geografías, así como por eventos mundiales e internacionales de la actualidad.</p>							
<p>Flexibilidad de intereses Su disposición a explorar nuevos intereses o pasatiempos y a realizar actividades que no sean parte de su rutina normal.</p>							

Ausencia de prejuicios

Esta dimensión considera la medida en que se ve inclinado a abstenerse de juzgar o a suspender juicios sobre personas o situaciones que son nuevas o desconocidas, y el grado en que generalmente considera que las personas son confiables, laboriosas y responsables.

Los que obtienen calificaciones altas casi siempre esperan a obtener más información para comprender mejor a la situación o la persona antes de hacer una valoración; también están dispuestos a modificar esa valoración a medida que adquieran información nueva, y suelen asumir lo mejor de las personas y tolerar más los comportamientos diferentes. Los que obtienen calificaciones bajas tienen una clara tendencia a hacer valoraciones instantáneas de situaciones o personas y normalmente se niegan a cambiar esas conclusiones o a buscar información que pueda contradecir su valoración original; también suelen desconfiar y sospechar de los motivos y comportamientos de los demás hasta que llegan a conocerlos mejor.

Curiosidad

Esta dimensión refleja su actitud receptiva a ideas, valores, normas, situaciones y comportamientos diferentes a los suyos, así como su búsqueda activa por comprender estos factores. También abarca su motivación para buscar constantemente oportunidades de crecimiento y aprendizaje, y para aprender de los errores en lugar de personalizar los fracasos.

Los que obtienen calificaciones altas son muy abiertos y buscan activamente experiencias que les permitan aprender cosas nuevas y ampliar sus conocimientos; ven a los fracasos y errores como experiencias de aprendizaje y siguen adelante rápidamente. Los que obtienen calificaciones bajas tienen una gran preferencia por mantener sus hábitos, tradiciones y formas de pensar actuales, y demuestran poco interés o ninguno en absoluto en explorar activamente otros pensamientos o ideas; tienden a olvidar los errores o las experiencias negativas pasadas y, como resultado, no suelen aprender de ellas.

Tolerancia a la ambigüedad

La tolerancia a la ambigüedad determina cómo maneja la incertidumbre que caracteriza a las situaciones nuevas y complejas donde no hay respuestas claras sobre lo que está sucediendo o sobre cómo se debería proceder. También evalúa la medida en que disfruta de estar con personas con ideas, valores y creencias diferentes.

Los que obtienen calificaciones altas toleran satisfactoriamente la ambigüedad y la incertidumbre e incluso las aceptan en casi todas las situaciones, ya que a veces son necesarias para un mejor aprendizaje; se sienten atraídos hacia las personas diferentes, disfrutan de su compañía y se interesan por conocerlas. Los que obtienen calificaciones bajas generalmente muestran apatía hacia la ambigüedad y la incertidumbre, las evitan o reaccionan de forma negativa (con

Personal y confidencial

Sample

irritación, enojo o frustración) cuando no saben con certeza qué está sucediendo; prefieren los entornos conocidos y la compañía de personas que comparten su visión del mundo.

Cosmopolitismo

Esta dimensión mide su nivel actual de interés y curiosidad por otros países y culturas. También evalúa la medida en que busca activamente información sobre eventos mundiales e internacionales de la actualidad, y la medida en que disfruta de las experiencias de primera mano con actividades y personas desconocidas.

Los que obtienen calificaciones altas demuestran un fuerte interés por viajar al extranjero y conocer lugares nuevos. También se esfuerzan constantemente para estar al tanto de los eventos mundiales e internacionales. Los que obtienen calificaciones bajas muestran una marcada tendencia a evitar lo desconocido y, en general, no se interesan por estar al tanto de los eventos internacionales; por ende, normalmente desconocen qué está pasando a nivel global.

Flexibilidad de intereses

La flexibilidad de intereses mide su capacidad receptiva a participar en actividades nuevas, salir de la rutina, incorporar nuevos intereses y aceptar cambios en su rutina diaria cuando no puede realizar las actividades normales.

Los que obtienen calificaciones altas no tienen problemas en reemplazar actividades o intereses previos por otros cuando se encuentran en una situación nueva (ej. viviendo en el extranjero o en otra región); tampoco les incomoda cambiar su rutina diaria y adaptarla con entusiasmo a nuevas circunstancias u oportunidades. Los que obtienen calificaciones bajas tienen gran dificultad para reemplazar las actividades tradicionales y conocidas; reaccionan con gran indignación cuando se alteran o eliminan sus rutinas diarias conocidas y predecibles.

**Personal y confidencial
Sample**

Manejo de relaciones

Este componente evalúa qué tan importante es para usted entablar y conservar relaciones en general; es decir, cuán consciente está de las demás personas y cuán interesado está en ellas. También tiene en cuenta su nivel de autoconciencia y su percepción de la manera en que su comportamiento afecta a los demás. Además, examina su percepción de los estados de ánimo de otras personas y su sensibilidad hacia estos. Por último, el componente de manejo de relaciones analiza cuán flexible es al tener que modificar su comportamiento para respetar costumbres y prácticas diferentes a las suyas, pero frecuentes en entornos desconocidos. Entablar relaciones eficaces en entornos nuevos es importante no solo para su propia sociabilidad, sino también porque las personas con las que interactúa pueden convertirse en valiosas fuentes de información para usted.

Debajo encontrará los resultados de su RM. Recuerde que el resultado general del RM no es un promedio de las cinco dimensiones individuales, sino una comparación de la constelación global de su perfil de RM en relación con una muestra normalizada de gran tamaño. Por ende, este resultado le da una idea de cuántas personas tuvieron un perfil de RM inferior o superior al suyo.

	Nivel de eficacia demostrado					
	Pobre		Medio			Bueno
	1	2	3	4	5	6
<p>Manejo de relaciones Tiene en cuenta su nivel de autoconciencia, la capacidad de prestar atención a otros y a sí mismo, y el despliegue de sólidas aptitudes interpersonales para relacionarse con personas de otra cultura o grupo étnico.</p>						
<p>Interés en las relaciones Su percepción de otras personas y su interés en ellas, especialmente de personas diferentes o de otra cultura.</p>						
<p>Compromiso interpersonal Su disposición a tomar la iniciativa de conocer a los demás e involucrarse con ellos, incluidas las personas desconocidas de otras culturas.</p>						

Personal y confidencial
Sample

Resultados para: John

<p>Sensibilidad emocional Su capacidad para captar emociones y entender los sentimientos e inquietudes de los demás, así como para responder con empatía a sus circunstancias.</p>							
<p>Autoconciencia Su percepción de sí mismo, sus valores, creencias, capacidades y limitaciones, y el conocimiento de cómo estos factores afectan a los demás.</p>							
<p>Flexibilidad social Su capacidad para regular y adaptar su comportamiento a fin de integrarse y entablar relaciones positivas con los demás.</p>							

Interés en las relaciones

Esta dimensión mide su verdadero interés en las personas en general y su percepción de estas, incluidas las personas de otras culturas o grupos étnicos. También refleja su deseo de conocerlas, de entender sus valores y la razón por la que se comportan de una determinada manera.

Los que obtienen calificaciones altas están muy interesados en aprender sobre personas diferentes a ellos y en conocerlas, especialmente a los individuos de otras culturas o grupos étnicos. Los que obtienen calificaciones bajas tienen menos interés en estas personas y demuestran poca intención de comprender o conocer personas diferentes a ellos.

Compromiso interpersonal

El compromiso interpersonal es más que solo estar interesado en otras personas, ya que tiene en cuenta el grado de posibilidad que hay de que usted entable y mantenga una amistad con personas diferentes, como individuos de otros países o grupos culturales. Refleja en qué medida se siente determinado y motivado a conocer personas de otras culturas y a entablar relaciones con ellas y, si fuera necesario, su disposición a aprender un idioma extranjero para tal fin.

Los que obtienen calificaciones altas están muy interesados en desarrollar y mantener amistades con personas diferentes a ellos, y en entablar conversaciones interesantes con estas. Los que obtienen calificaciones bajas suelen estar satisfechos con sus relaciones actuales y se esfuerzan poco para interactuar con personas nuevas o desarrollar amistades con estas, en especial con individuos diferentes a ellos.

Sensibilidad emocional

Esta dimensión evalúa su capacidad para percibir, captar con precisión y comprender las emociones de los demás, y para entender sus sentimientos desde su perspectiva. También determina cuán bien sabe escuchar con sinceridad y responder con empatía teniendo en cuenta las circunstancias y los desafíos que los demás enfrentan. Por último,

Personal y confidencial
Sample

refleja su inclinación a ayudar a los demás, y la medida en que otras personas lo buscan para que los ayude a resolver sus desafíos y problemas.

Los que obtienen calificaciones altas son sensibles a las emociones y los sentimientos de los demás, y son muy conscientes de estos; también están muy atentos a cómo se sienten los demás y suelen responder con empatía y ofrecimientos de ayuda. Los que obtienen calificaciones bajas son menos conscientes de cómo se sienten o qué están pensando los demás y demuestran menos interés en ello; rara vez tienen en cuenta las situaciones o dificultades que los demás enfrentan y exhiben menos ofrecimientos de ayuda hacia ellos.

Autoconciencia

Esta dimensión mide cuán consciente está de su estilo interpersonal y de sus fortalezas y debilidades. También determina cuánto valora el autoaprendizaje a través de la autorreflexión, cuán a gusto se siente con usted mismo y si comprende la manera en que sus valores y su comportamiento afectan su relación con los demás.

Los que obtienen calificaciones altas son muy conscientes de sus fortalezas y debilidades, sus comportamientos y la manera en que afectan a los demás; se evalúan constantemente a sí mismos y a este proceso durante su vida. Los que obtienen calificaciones bajas demuestran mucha menos preocupación o interés por el autoconocimiento o por la manera en que sus comportamientos afectan a los demás, y no les interesa conocer sus experiencias.

Flexibilidad social

La flexibilidad social mide su tendencia a regular y adaptar su comportamiento a personas diferentes y nuevas situaciones sociales, como costumbres y prácticas nuevas, y a actuar de manera adecuada al nuevo entorno para dar impresiones positivas y facilitar la creación de relaciones constructivas. También refleja su capacidad de persuadir a otros para que estén de acuerdo con usted y su capacidad de usar el humor como estrategia para que los demás se sientan a gusto.

Los que obtienen calificaciones altas son muy versátiles a la hora de adaptar su comportamiento a diversas situaciones sociales, y lo hacen sin comprometer sus valores, creencias y autenticidad, ya que su verdadera meta es fomentar un entorno social e interpersonal positivo; saben usar el humor y su capacidad de persuasión con eficacia para cumplir con sus responsabilidades laborales. Los que obtienen calificaciones bajas no suelen ser flexibles en términos sociales y no quieren cambiar su comportamiento social porque se sienten intimidados o porque piensan que están traicionando sus creencias; les resulta difícil cambiar su comportamiento actual aunque las situaciones sociales claramente exijan dicho cambio; son menos eficaces a la hora de persuadir en el trabajo y tienen dificultad para usar el humor como medio para influenciar situaciones sociales de manera positiva.

Personal y confidencial

Sample

Autocontrol

Vivir y trabajar en un entorno desconocido o con personas que no comparten sus valores, creencias y costumbres es un gran desafío. Nos obliga a pensar y actuar diferente, a desarrollar nuevas amistades y a aprender otras costumbres. La capacidad de adaptarse y trasladarse a un nuevo entorno manteniendo un sentido de la identidad estable es esencial para conservar la salud mental y emocional. Este componente evalúa la posibilidad de que mantenga un estado de ánimo equilibrado cuando se encuentre bajo presión. Mide su autoconfianza y optimismo general. Examina la fortaleza y claridad de su sentido de identidad propia y su capacidad para manejar con eficacia sus pensamientos, emociones y su respuesta a situaciones de estrés. Para tener éxito en situaciones interculturales, debe poder entender y adaptarse correctamente al entorno laboral global y, al mismo tiempo, tener una percepción clara y estable de su identidad. Esto requiere tener un conocimiento inequívoco de sus valores y creencias más importantes.

Debajo encontrará sus resultados de SM. Recuerde que el resultado general del SM no es un simple promedio de las seis dimensiones individuales, sino una comparación de la constelación global de su perfil de SM en relación con toda la muestra normalizada. Por ende, este resultado le da una idea de cuántas personas tuvieron un perfil de SM inferior o superior al suyo.

	Nivel de eficacia demostrado					
	D		M			A
	1	2	3	4	5	6
Autocontrol Consiste en rasgos personales esenciales para lidiar satisfactoriamente con los desafíos y las demandas personales de las situaciones interculturales.						
Optimismo Su actitud mental positiva hacia las personas y situaciones, y en relación con vivir o trabajar en una cultura diferente.						
Autoconfianza La confianza en su capacidad de lograr sus objetivos gracias al esfuerzo y al trabajo duro.						
Identidad propia Su capacidad para conservar sus valores y creencias aceptando al mismo tiempo a los que son diferentes.						

Personal y confidencial
Sample

Resultados para: John

<p>Resiliencia emocional Su capacidad y fortaleza emocional para lidiar satisfactoriamente con obstáculos, errores o frustraciones.</p>							
<p>Tendencia a no estresarse Su disposición innata a responder con calma y serenidad a los factores generadores de estrés que enfrenta.</p>							
<p>Manejo del estrés Su grado de esfuerzo activo para controlar los factores generadores de estrés en su vida.</p>							

Optimismo

Esta dimensión determina la medida en que mantiene una actitud positiva hacia eventos y desenlaces en general, y si ve a estos desafíos como oportunidades positivas. También mide el grado en que cree que sus esfuerzos y experiencias generarán desenlaces positivos, y que la idea de vivir y trabajar en el extranjero es un desafío positivo. Los entornos interculturales nuevos son casi siempre estresantes, de modo que enfrentar dichas situaciones con una actitud positiva naturalmente aumenta su capacidad para hacerles frente y adaptarse.

Los que obtienen calificaciones altas demuestran una actitud muy positiva hacia la vida en general, incluidos los desenlaces de decisiones a tomar o incluso de consecuencias impuestas por los demás o eventos que parecen estar fuera de su control. Los que obtienen calificaciones bajas casi siempre tienen dificultad para ver el lado positivo de las cosas o eventos y suelen hacer hincapié en lo negativo, en especial en términos de desenlaces posibles y en la manera en que podrían afectar su vida.

Autoconfianza

La autoconfianza evalúa el grado en que cree en su capacidad para lograr lo que sea que se proponga, incluso si es algo que jamás hizo. Refleja su capacidad para realizar tareas difíciles con ingeniosidad, su grado de orientación hacia el cumplimiento de una meta, y la percepción constante de que las situaciones nuevas son en esencia oportunidades en lugar de desafíos.

Los que obtienen calificaciones altas casi siempre creen que pueden hacer lo que sea si estudian y trabajan duro y con dedicación. Están altamente orientados a cumplir sus metas y pueden hacerlo gracias a su ingeniosidad y creatividad. Por otro lado, los que obtienen calificaciones bajas casi siempre creen que estudiar y trabajar duro no necesariamente les permitirá obtener resultados satisfactorios. No suelen buscar soluciones innovadoras para problemas laborales.

Personal y confidencial

Sample

Identidad propia

Esta dimensión tiene en cuenta su capacidad para conservar sus valores y creencias sin importar la situación. Una identidad propia sólida indica que usted tiene un conjunto definido de valores y creencias y que conserva un gran sentido de la integridad personal. Este alto grado de seguridad en su identidad le permite estar abierto a otras personas e ideas. Su sentido de la identidad no se ve amenazado, de modo que puede aceptar más fácilmente a las personas diferentes a usted. Tiene en cuenta si está dispuesto a comprometerse con las creencias y los valores de los demás (y si cree que las personas en general deberían comprometerse) según diversas circunstancias que surgen para adaptarse a otras.

Los que obtienen calificaciones altas son muy conscientes de sus valores fundamentales y casi nunca los corrompen, aunque son abiertos y se sienten cómodos con personas que tienen otras creencias y valores. Saben cuáles son los valores y las creencias con los que es aceptable comprometerse y cuáles no. Los que obtienen calificaciones bajas normalmente tienen valores y creencias menos desarrollados, y en general se comprometen rápidamente con creencias y valores para adaptarse las circunstancias, para integrarse con los demás y para evitar conflictos.

Sin embargo, hay que hacer una advertencia importante sobre la identidad propia. Las personas realmente multiculturales en ocasiones obtienen calificaciones bajas en esta dimensión. Los individuos biculturales o multiculturales en general tienen creencias y valores naturalmente contradictorios **en diferentes** contextos culturales, a pesar de tener una identidad sólida y coherente **dentro** de una cultura determinada. Por ende, el marco de referencia para evaluar sus valores y creencias puede cambiar. Según respondan a los enunciados del GCI dentro de un sistema cultural o en diferentes sistemas culturales, se determinará si tienen creencias y valores definidos y si actúan en consecuencia o si resultan incoherentes.

Por ende, es importante señalar que la forma de calificar a la *identidad propia* asume creencias y valores claros y **coherentes**, y que esos valores son fundamentales, es decir, no cambian según el contexto.

Resiliencia emocional

La resiliencia emocional mide su grado de fortaleza emocional y su capacidad para lidiar favorablemente con enojos, obstáculos, frustraciones y fracasos. También evalúa su capacidad para recuperarse con rapidez de situaciones psicológica y emocionalmente complejas.

Los que obtienen calificaciones altas pueden responder con gran resiliencia emocional a situaciones potencialmente complejas y frustrantes; por ende, se recuperan con rapidez de experiencias complejas o desafiantes y saben poner los eventos en perspectiva. Los que obtienen calificaciones bajas tienen más dificultad para manejar experiencias psicológica y emocionalmente complejas; recuperarse de dichas experiencias con frecuencia les demanda más tiempo o pueden no recuperarse nunca.

Tendencia a no estresarse

La tendencia a no estresarse mide su capacidad innata de responder con tranquilidad interna a situaciones o circunstancias potencialmente estresantes. Evalúa cuán estresado se siente al enfrentarse a demandas y eventos inesperados. Este rasgo se conoce ocasionalmente como ecuanimidad.

Los que obtienen calificaciones altas están predispuestos de forma innata a responder con calma a los diversos factores generadores de estrés imprevistos que enfrentan en su vida. Los que obtienen calificaciones bajas están altamente predispuestos a reaccionar con gran ansiedad y tensión ante los factores generadores de estrés imprevistos.

Manejo del estrés

Esta dimensión evalúa en qué medida utiliza estrategias y técnicas de reducción del estrés específicas cuando se enfrenta a factores generadores de estrés en su día a día. También incluye estrategias eficaces

Personal y confidencial
Sample

Resultados para: John

de manejo del tiempo. Cuando debe hacer frente a desafíos emocionales, es útil tener un plan para enfocar sus esfuerzos en lo que es importante en lugar de distraerse y sentir que ha fracasado.

Los que obtienen calificaciones altas usan activamente técnicas y estrategias de reducción del estrés, tienen excelentes habilidades de manejo del tiempo y comprenden claramente sus prioridades. Los que obtienen calificaciones bajas raramente usan dichas técnicas o estrategias, o solo usan un rango acotado de estas.

Inventario general de competencias globales

Al igual que con los resultados de los componentes, la calificación general del GCI no es un simple promedio de las calificaciones de los tres componentes, sino una comparación de la constelación combinada de resultados de los componentes frente a toda la muestra normalizada. Por ende, esta calificación le da una idea de cuántas personas tuvieron un resultado general del perfil inferior o superior al suyo. Si los lectores de este informe desearan recibir más datos además de los resultados informados debajo, les recomendamos comunicarse con el administrador principal de evaluaciones para obtener un análisis más completo de su perfil.

	Nivel de eficacia demostrado					
	Baja		Media		Alta	
Manejo de la percepción						
Ausencia de prejuicios						
Curiosidad						
Tolerancia a la ambigüedad						
Cosmopolitismo						
Flexibilidad de intereses						
Manejo de relaciones						
Interés en las relaciones						
Compromiso interpersonal						
Sensibilidad emocional						
Autoconciencia						
Flexibilidad social						
Autocontrol						
Optimismo						
Autoconfianza						
Identidad propia						
Resiliencia emocional						
Tendencia a no estresarse						

**INFORME DE
EVALUACIÓN DEL
GCI**

Personal y confidencial
Sample

Resultados para: John

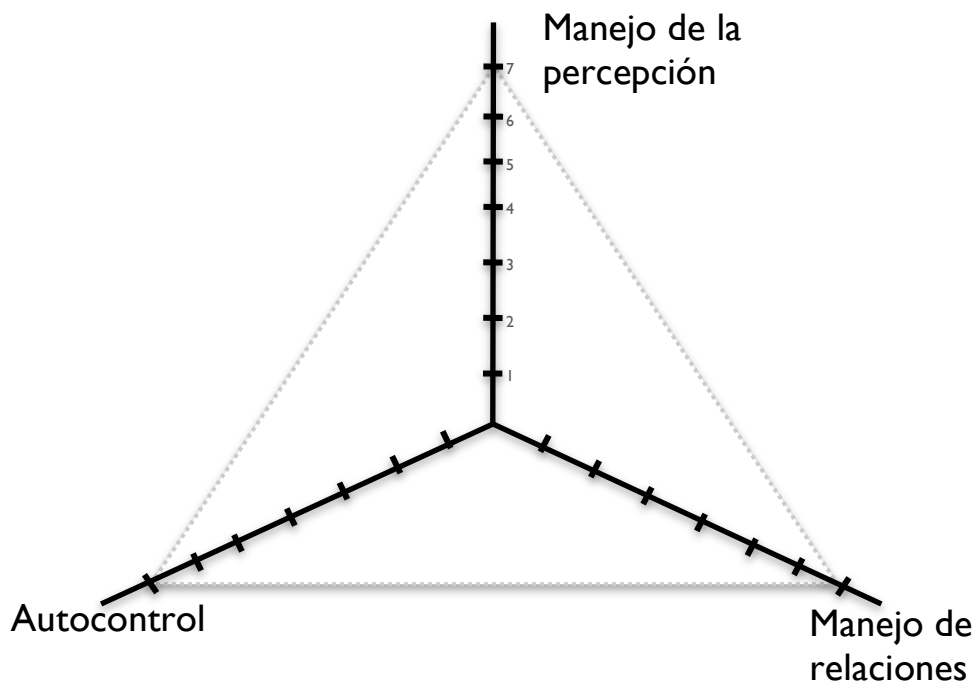
Manejo del estrés							
Índice general de competencias globales							

**INFORME DE
EVALUACIÓN DEL
GCI**

Resultados para: John

Personal y confidencial
Sample

Debajo encontrará una representación gráfica de sus calificaciones del *Inventario de competencias globales*. Cada uno de los tres grupos representa a los componentes principales del GCI (manejo de la percepción, manejo de relaciones y autocontrol). Cada marca en los grupos representa a las columnas 1 a 7 de la tabla de evaluación del GCI. Los resultados de las columnas se graficaron debajo para mostrar los altibajos que obtuvo. Lo ideal sería un triángulo de tamaño completo, que demuestra fortaleza en los tres componentes. Un triángulo pequeño indica que está igual de bajo en cada componente y que no es fuerte en ninguno. Un triángulo asimétrico refleja diversos grados de altibajos.



Personal y confidencial

Sample

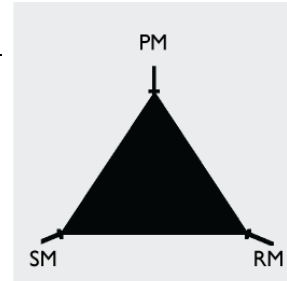
Su perfil del GCI

Los ocho diagramas a continuación brindan información sobre sus tendencias y capacidades. Para simplificar, estos son los perfiles básicos en función de los extremos, es decir, las calificaciones más altas y bajas posibles en los tres componentes (manejo de la percepción, manejo interpersonal y autocontrol). Por ende, es posible que su perfil no sea exactamente igual a ninguno de estos. No obstante, busque el triángulo más parecido y la descripción del perfil que mejor coincida con sus tendencias.

Trotamundos (PM alto, RM alto y SM alto)

A LOS TROTAMUNDOS LES GUSTA CONOCER *personas y lugares nuevos, entablan fácilmente relaciones con personas diferentes a ellos y manejan bastante bien los desafíos personales que estas situaciones generan. El mundo es su "jardín".*

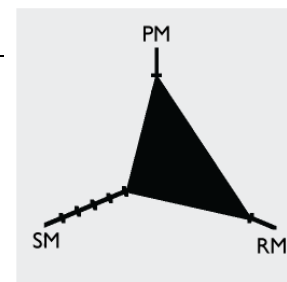
Las personas con este perfil tienen la capacidad global de aprender y entablar relaciones eficaces y manejar con éxito los desafíos que surgen de moverse en un entorno global. Los trotamundos hacen muchas preguntas y con frecuencia buscan aprender mucho sobre las personas y los lugares donde trabajan. Disfrutan de la diversidad e incluso buscan experiencias novedosas para mantenerse interesados a nivel intelectual. Moverse en un entorno ambiguo es normal e incluso estimulante. Tienen especial interés en entablar relaciones con personas diferentes a ellos y una gran capacidad para esto. Estas relaciones se convierten en nuevas fuentes de información para comprender mejor el entorno desconocido. La excelente autoconciencia y la sensibilidad al contexto social de los trotamundos los ayuda a adaptar su comportamiento para integrarse. Estos individuos confían en sí mismos, tienen un claro sentido de identidad y pueden adaptar sus intereses al nuevo contexto y manejar bastante bien las situaciones estresantes que enfrentan.



Oportunistas (PM alto, RM alto y SM bajo)

ESTÁ EN LA NATURALEZA DE LOS OPORTUNISTAS CONOCER *personas diferentes a ellos y entablar relaciones con estas. Sin embargo, esto suele generar un alto nivel de estrés, que puede afectar negativamente su aprendizaje y la calidad de sus relaciones.*

Los oportunistas tienen buenas herramientas para el aprendizaje e intereses variados, lo cual les permite comprender perfectamente los diversos contextos y entornos culturales. El mundo les genera gran curiosidad y en general buscan oportunidades de aprendizaje activamente. Se sienten cómodos con la ambigüedad y la usan como experiencia de aprendizaje, y toman los errores como oportunidades para mejorar en el futuro. Los oportunistas usan lo que aprenden para aumentar su interés natural en los demás a fin de entablar relaciones eficaces. Sus detalladas observaciones del entorno social les permiten comprender el comportamiento de los demás y adaptar el propio a las normas sociales. Sin embargo, el esfuerzo necesario para hacer todo esto con éxito generalmente tiene repercusiones negativas en estos individuos. La novedad y ambigüedad que supone trabajar en diferentes culturas puede generarles estrés y ansiedad a los oportunistas. Si tienen un sentido de identidad frágil, esto puede socavar su confianza en sí mismos y en lo que se están convirtiendo a medida que se adaptan. Sus incursiones en entornos desconocidos ocasionalmente pueden verse atenuadas por la necesidad de refugiarse en un lugar espiritual y emocionalmente "seguro" para recuperar



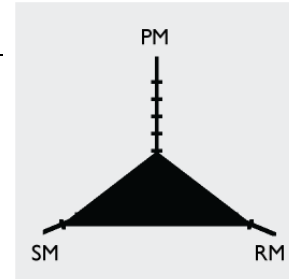
Personal y confidencial
Sample

el equilibrio y renovar energías para volver a enfrentar los desafíos del contexto desconocido. Si no tienen intención de manejar el estrés, los oportunistas podrían poner en peligro su aprendizaje y las relaciones positivas que entablaron con los demás.

Conectores (PM bajo, RM alto y SM alto)

LOS CONECTORES TIENEN UN FUERTE DESEO DE ENTABLAR Y CONSERVAR RELACIONES con otras personas y en general saben manejar el estrés, la frustración o los obstáculos asociados con el esfuerzo que esto implica.

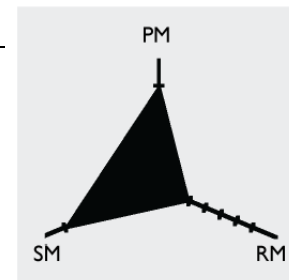
Los conectores suelen enfocarse en entablar relaciones con personas diferentes a ellos. Son autoconscientes por naturaleza y comprenden de qué manera su comportamiento afecta a los demás. Saben integrarse con facilidad; sin embargo, su interés principal en las personas diferentes a ellos está más relacionado con el vínculo social que con un intento de comprender verdaderamente los motivos, las costumbres, los valores y las creencias de los demás. En general, no buscan oportunidades de aprendizaje activamente y no suelen aprender sobre las personas con las que interactúan más allá de lo que puedan obtener de la relación en sí misma. Debido a esta tendencia, los conectores ocasionalmente evalúan y juzgan de manera inadecuada a las personas diferentes a ellos en términos culturales o demográficos. En el caso de los conectores, las relaciones tienden a permanecer en un nivel superficial, en especial si no intentan aprender directamente a partir de las relaciones que entablan. Sin embargo, sus sólidas aptitudes sociales y su interés en las relaciones, combinados con un alto grado de estabilidad personal, generalmente les permiten adaptarse bien a nuevos entornos. El interés de los conectores en las relaciones, su actitud extrovertida y la confianza general que irradian hacen que resulten atractivos a otras personas, y trabajan para aumentar la posibilidad de entablar buenas relaciones sociales y laborales. Además, los conectores tienen un fuerte sentido de la identidad y su estabilidad psicológica les permite adaptarse a situaciones interculturales complejas sin estrés excesivo, lo cual los beneficia en entornos interculturales y diversos, ya que les permite enfrentar desafíos y obstáculos con energía, confianza y esperanza.



Aventureros (PM alto, RM bajo y SM alto)

A LOS AVENTUREROS LES GUSTA APRENDER SOBRE EL RESTO DEL MUNDO y sobre las personas diferentes a ellos. Son individuos emocionalmente estables pero les resulta más difícil entablar nuevas relaciones y están menos interesados en ello.

Los aventureros tienen una excelente capacidad para aprender sobre otras culturas y comprender las similitudes y diferencias entre ellas. Están interesados en lo nuevo y se sienten estimulados por la novedad y la diversidad. Generalmente hacen muchas preguntas o pasan tiempo explorando el mundo que los rodea. Su alta tolerancia a la ambigüedad y su estabilidad emocional les permite aprender sin estresarse durante el proceso. Como generalmente están menos interesados en entablar y conservar relaciones además de las que ya tienen, suelen ver a las personas como fuentes de información. En lugar de buscar nuevos vínculos sociales, normalmente interactúan con los demás por requisitos organizacionales más que por motivos personales. Su falta de atención al entorno social puede limitar el perfeccionamiento de su aprendizaje. Es posible que ignoren la mayor parte de la información que proviene de la interacción

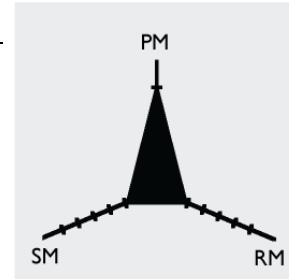


Personal y confidencial
Sample

personal, la observación detenida del comportamiento de las personas, o de la capacidad de interpretar correctamente las acciones y expresiones de los demás. Dado que los aventureros no suelen buscar la interacción social regular y en general son de naturaleza optimista y confían mucho en sus capacidades, suelen desempeñarse mejor en tareas que no requieren colaboración estrecha con otras personas. Sin embargo, a estas les resulta bastante fácil trabajar con los aventureros, ya que generalmente están contentos y abiertos a nuevas experiencias.

Intelectuales (PM alto, RM bajo y SM bajo)

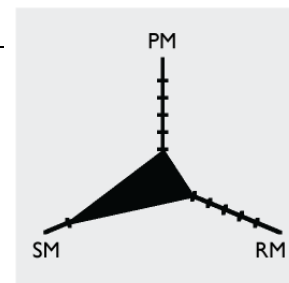
LOS INTELLECTUALES SIENTEN CURIOSIDAD POR EL MUNDO QUE LOS RODEA y pueden estar más interesados en comprender las diferencias en el comportamiento de las personas que en entablar relaciones con ellas. Suelen evitar desafíos que requieran interacción social o adaptación a nuevos entornos debido al estrés que generan.



Los intelectuales están interesados en comprender otras culturas y personas. Tienen una excelente capacidad de aprendizaje y comprensión de nuevos entornos y pueden ver más allá de las diferencias obvias y encontrar puntos en común. En su búsqueda de conocimiento, suelen leer mucho para encontrar respuestas a sus preguntas. Los intelectuales sienten satisfacción al investigar y comprender asuntos e individuos, aunque su interés en las personas está más orientado a la comprensión intelectual. Entablar relaciones nuevas no es una prioridad y normalmente no es la principal fuente de aprendizaje; en cambio, se esfuerzan más por conservar las relaciones que ya tienen e incorporar conocimientos a partir de documentos escritos y no de nuevas relaciones. Los intelectuales suelen estar menos conscientes del componente emocional de las interacciones sociales o de la manera en que otros los perciben, lo cual puede reducir su capacidad para adaptar su comportamiento a un nuevo entorno. La tendencia a no estar conscientes de su propio comportamiento y de la manera en que afecta a los demás representa una oportunidad de aprendizaje perdida para ellos. Con frecuencia, a los intelectuales les incomoda adoptar otros comportamientos o adaptarse a situaciones nuevas. Es posible que sientan ansiedad y un menor grado de autoconfianza y optimismo en dichos entornos.

Solistas (PM bajo, RM bajo y SM alto)

EN GENERAL, LOS SOLISTAS SE SIENTEN SEGUROS CON SU IDENTIDAD y su conocimiento, y no están interesados en absoluto en aprender cosas nuevas o entablar relaciones.



Los solistas son individuos psicológicamente "resistentes" con un claro sentido de la identidad, saben manejar bien las experiencias negativas o complejas y suelen no estresarse en exceso como consecuencia. Esta fortaleza puede resultar atractiva para otras personas, que pueden buscar a los solistas para pedirles consejos, ya que los consideran altamente competentes y confiables. Sin embargo, suelen no estar interesados en examinar y analizar la dinámica social (ej. "¿por qué las personas hacen lo que hacen?") y normalmente no se sienten motivados a entablar nuevas relaciones; en cambio, recurren a familiares y amistades establecidas para satisfacer sus necesidades sociales. Las relaciones nuevas que entablan están impulsadas normalmente por la necesidad o la conveniencia. Los solistas no poseen un conocimiento exhaustivo de las nuevas culturas, los individuos de otras demografías y las personas que

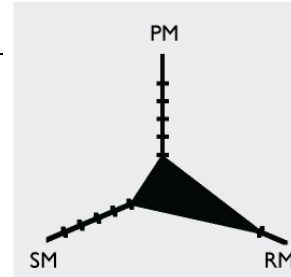
Personal y confidencial
Sample

pertenecen a esas culturas o subculturas, en general debido a su falta de curiosidad e interés genuino. Las diferencias en el comportamiento y las creencias de las personas son vistas por los solistas más como una molestia que como algo naturalmente intrigante. La combinación de la tendencia a no querer entablar relaciones con personas diferentes y a no estar intrínsecamente interesados en comprender por qué los demás son diferentes puede anular la capacidad de los solistas de trabajar e interactuar con personas diferentes a ellos, así como de motivarlas.

Extrovertidos (PM bajo, RM alto y SM bajo)

LOS EXTROVERTIDOS DISFRUTAN DE ESTAR CON OTRAS PERSONAS y *entablar nuevas relaciones. Sin embargo, están menos interesados en comprender en profundidad las diferencias y suelen evitar las experiencias desafiantes ya que les resultan demasiado estresantes.*

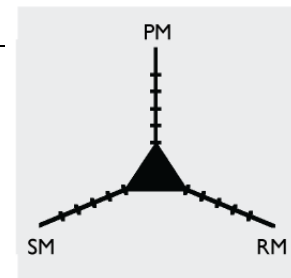
Los extrovertidos son muy eficaces a la hora de integrarse en contextos sociales diversos y realizar sus tareas, ya que normalmente tienen muy buenas aptitudes sociales y disfrutan de estar con otros. Sin embargo, pueden verse limitados por su falta de interés en conocer a otras personas y por su incapacidad para manejar con éxito los desafíos y factores generadores de estrés que generan las situaciones nuevas. Debido a su falta de curiosidad natural por ampliar su conocimiento de otras personas y lugares, raramente desarrollan un conocimiento profundo de los demás o del resto del mundo cuando deben valerse por sus propios medios. Los extrovertidos son astutos observadores de los comportamientos y detectan cambios de ánimo en los demás. Los extrovertidos también comprenden de qué manera su comportamiento afecta a los demás y normalmente se adaptan según corresponda. Sin embargo, sus relaciones suelen ser un tanto superficiales, ya que carecen del conocimiento de las culturas necesario para conectarse a un nivel más profundo. Los extrovertidos generalmente se concentran en rutinas para aumentar la previsibilidad de sus vidas, y se esfuerzan por conservar relaciones existentes y participar en las actividades habituales. Estas son consecuencias naturales de su susceptibilidad al estrés, generada por la falta de previsibilidad de un entorno que podrían no conocer muy bien.



Conservadores (PM bajo, SM bajo y RM bajo)

LOS CONSERVADORES PREFIEREN EL "STATU QUO", así como las personas y los lugares conocidos por sobre los desconocidos; suelen sentirse nerviosos cuando se ven enfrentados a situaciones nuevas donde tienen que aprender o entablar nuevas relaciones.

Los conservadores tienen gran dificultad para prosperar en entornos globales o laborales diversos donde deben aprender cosas nuevas, entablar relaciones con personas diferentes y manejar el estrés que generan esos desafíos. Los conservadores suelen estar contentos con su situación actual y su nivel de conocimiento, y en general no están motivados a explorar cosas o ideas nuevas. La necesidad de aprender normalmente surge de demandas externas (como un nuevo empleo, un programa de capacitación obligatorio, etc.) más que de su propia curiosidad. Trabajar en nuevos contextos o con personas de otras culturas representa mayormente solo una causa de estrés.



**INFORME DE
EVALUACIÓN DEL
GCI**

Personal y confidencial
Sample

Resultados para: John

En esos contextos, suelen enfocarse de forma negativa en las diferencias de las personas y el entorno más que en las similitudes que podrían compartir. Esto sirve para crear una grieta entre ellos y los demás en lugar de un puente. Dado que los conservadores están normalmente satisfechos con sus amistades y carecen de las aptitudes o la autoconfianza para entablar relaciones, les resulta más difícil hacer nuevas amistades. Los conservadores tienen un acercamiento más pasivo al aprendizaje, prefieren las amistades actuales por sobre las nuevas y tienen dificultad para manejar sus emociones en entornos desconocidos, por lo que suelen adaptarse con menos éxito a las situaciones o los entornos desconocidos.

Personal y confidencial
Sample

Resultados para: John

Creación de un plan de desarrollo personal

Puede aumentar su eficacia para trabajar con personas diferentes a usted creando y llevando a la práctica un *Personal Development Plan* (PDP, plan de desarrollo personal) adaptado a sus necesidades. Los resultados del GCI lo orientan sobre sus posibles fortalezas y debilidades para ayudarlo a desarrollar un plan concreto. La siguiente plantilla podría resultarle útil. Antes de decidir enfocarse en una dimensión en particular, debe considerar lo siguiente:

- ¿Cuáles son algunas de las cualidades que tendrían el mayor impacto en su eficacia si las fortaleciera?
- ¿Cuáles serían las más fáciles de cambiar?
- ¿Cuáles son las que debe cambiar primero?

Elemento	Ejemplo
<p>Evaluación: ¿Cuál es la dimensión más débil que, si la desarrollara, tendría el mayor impacto positivo, sería la más fácil de cambiar y es primera que debería modificar?</p>	<p>El área de interés en las relaciones es la dimensión que, en mi opinión, mejor se adapta a estos tres criterios.</p>
<p>Planes generales: Mencione algunos objetivos generales que lo ayudarán a enfocar sus esfuerzos. Establezca una fecha límite para cumplir estos planes.</p>	<p>"Sentirme cómodo al interactuar con personas desconocidas (ej. con chinos si va a viajar a China o con miembros de otro grupo étnico, etc.), y aprender más sobre ellos, sus valores y creencias durante mi próximo viaje".</p>
<p>Tácticas: Estas son las instrucciones concretas que lo ayudarán a llevar su plan general a la práctica. Las tácticas deben ser Específicas, Mensurables, Alcanzables y Relevantes con respecto al objetivo general, y su logro debe tener un marco de Tiempo (es decir, deben ser metas inteligentes o SMART).</p>	<p>"Buscaré a un mentor cultural con experiencia en la cultura china y le preguntaré dónde, cuándo y cómo es adecuado acercarse y conversar con otras personas o conocidos. También averiguaré cómo puedo saber si mi interacción fue exitosa desde el punto de vista de los ciudadanos chinos. Hablaré con tres personas nuevas de nacionalidad china todos los días y les haré preguntas apropiadas sobre ellos y sobre China".</p>

**INFORME DE
EVALUACIÓN DEL
GCI**

Personal y confidencial
Sample

Resultados para: John

<p>Presentación de resultados: Los resultados son mejores cuando le contamos a otras personas sobre nuestros planes. Sin esta rendición de cuentas, es más difícil hacer un seguimiento. Busque a alguien que lo responsabilice en forma positiva, y decida cuándo y cómo se reportará a esta persona.</p>	<p><i>Quién:</i> "Informaré a mi mentor cultural la cantidad de personas a las que me acerqué, lo que aprendí de ellos y el éxito de mis intentos de interacción".</p> <p><i>Cómo y cuándo:</i> "Enviaré mi informe por correo electrónico día por medio a la tarde durante mi viaje".</p>
---	--

En la página siguiente hay una tabla en blanco que puede usar para crear su *plan de desarrollo personal*.

Personal y confidencial

Sample

Su plan de desarrollo personal

Elemento	Su plan
<p>Evaluación: ¿Cuál es la dimensión más débil que, si la desarrollara, tendría el mayor impacto positivo, sería la más fácil de cambiar y es primera que debería modificar?</p>	
<p>Planes generales: Mencione algunos objetivos generales que lo ayudarán a enfocar sus esfuerzos. Establezca una fecha límite para cumplir estos planes.</p>	
<p>Tácticas: Estas son las instrucciones concretas que lo ayudarán a llevar su plan general a la práctica. Las tácticas deben Ser específicas, Mensurables, Alcanzables y Relevantes con respecto al objetivo general, y su logro debe tener un marco de Tiempo (es decir, deben ser metas inteligentes o <i>SMART</i>).</p>	
<p>Presentación de resultados: Los resultados son mejores cuando le contamos a otras personas sobre nuestros planes. Sin esta rendición de cuentas, es más difícil hacer un seguimiento. Busque a alguien que lo responsabilice en forma positiva, y decida cuándo y cómo se reportará a esta persona.</p>	

**INFORME DE
EVALUACIÓN DEL
GCI**

Resultados para: John

Personal y confidencial
Sample

Sugerencias generales para desarrollar sus competencias globales

Conocer nuestras tendencias personales puede impulsarnos a buscar formas de aprovechar nuestras fortalezas, compensar las áreas donde no somos fuertes o trabajar para desarrollar competencias específicas. Dado que el GCI brinda un perfil integral de sus tendencias, le recomendamos que consulte a un mentor o facilitador calificado que lo ayude a comprender los aspectos dinámicos de su perfil en particular y a diseñar un programa de desarrollo que se adapte a sus necesidades y circunstancias específicas. De todas formas, puede que algunas de las siguientes sugerencias le sirvan de ejemplos útiles de planes de acción para dimensiones específicas mientras se concentra en su propio plan para fortalecer sus competencias interculturales.

1. Ausencia de prejuicios.

- a. Busque interactuar con personas que sean diferentes a usted (ej. de otra etnia, cultura, generación, religión, filosofía política, etc.). Averigüe diez cosas sobre ellas y sobre su generación, cultura, etc. que podrían reflejar diferencias en sus propios valores, creencias o prácticas.
- b. Busque creencias o prácticas que difieran de las suyas y solo trate de comprenderlas sin prejuizar ni compararlas negativamente con las suyas. Investigue en Internet o en otro material de lectura para averiguar por qué otras personas creen o tienen comportamientos diferentes a los suyos, o busque a personas que tengan esas creencias o prácticas y pregúnteles por qué creen en tal cosa o se comportan de tal manera.
- c. Durante la próxima semana, preste atención a comportamientos ajenos que no le agraden. Cada vez que identifique uno, pregúntese por qué no le agrada ese comportamiento. Luego piense en tres o cuatro razones más por las que la otra persona podría comportarse de esa manera. Formule algunas conclusiones sobre su tendencia a juzgar comportamientos y piense si sus tendencias podrían cambiar al conocer otras razones de dichos comportamientos.

2. Curiosidad.

- a. De niños, somos naturalmente curiosos, pero con los años, la mayoría de nosotros pierde gran parte de esa cualidad. Piense qué le impide ser curioso, por ejemplo, falta de tiempo, presión laboral, incapacidad de notar cosas fuera de lo común, complacencia, aceptación, etc. ¿Qué aspecto de su personalidad o estilo de vida puede cambiar para volver a ser curioso?
- b. Elija algo que naturalmente le interese pero que no ha puesto en práctica durante mucho tiempo. Dedique un momento del día o un día de la semana para hacer algo relacionado con ese interés y decida qué va a hacer. Escriba en un diario cómo esa práctica lo ayuda de manera positiva.
- c. Comprométase a prestar más atención a las personas de otra generación, grupo étnico, religión o cultura. Identifique aspectos inesperados o intrigantes. Luego, busque información de autores, investigadores, en Internet o de personas de esa generación, grupo étnico, religión o cultura donde se expliquen dichos aspectos. Señale cómo esa información cambió su perspectiva y pregúntese de qué manera ser más curioso podría cambiar su vida para bien.

3. Tolerancia a la ambigüedad.

- a. Piense en las situaciones ambiguas que ha vivido y determine cuál fue normalmente la respuesta emocional (ej. enojo, miedo, frustración) que tuvo que podría reconocer como señal. Pregúntese por qué respondió de esa manera para ver si puede identificar factores o cuestiones subyacentes.

Personal y confidencial
Sample

Resultados para: John

- b. Si está trabajando en un entorno global, busque paradojas culturales inherentes al trabajo global (ej. los líderes globales tienen mucho poder por la función que cumplen, pero deben reducirlo para obtener información y cooperación). Averigüe qué significado tienen esas paradojas.
- c. Póngase activamente en una situación ambigua "segura" durante alrededor de un mes. Ponga en práctica técnicas de problema-solución para darle estructura a la ambigüedad. Vea qué puede aprender de la experiencia y escriba en un diario sus pensamientos y emociones.

4. Cosmopolitismo.

- a. Durante un mes, adopte el hábito de consultar medios de comunicación (ej. noticias en línea, revistas, películas, etc.) que aborden eventos globales. A fin de mes, piense en qué ha aprendido que lo ayudará a estar al tanto de lo que ocurre en el mundo y en su entorno local.
- b. Piense en las personas que lo rodean en un contexto normal (en la escuela, el trabajo, etc.). Concéntrese en las personas de otro país, grupo étnico, género, religión u otra demografía. Hágales tres preguntas relevantes para su categoría demográfica a fin de poder conocer qué opinan sobre los asuntos actuales (la política exterior de su país, los eventos mundiales actuales, la desigualdad de género en el lugar de trabajo, la política inmigratoria de su país, etc.). Observe si hay diferencias generales (o similitudes) entre los grupos demográficos o las culturas.
- c. Elija algo que le interese (un pasatiempo, un tema, etc.). Luego, investigue en Internet y también consulte a personas que conozca para saber qué piensan los individuos de otro grupo étnico o cultura de ese mismo pasatiempo o tema. Formule algunas conclusiones sobre sus hallazgos.

5. Flexibilidad de intereses.

- a. Si está viviendo en otro país, aprenda una actividad, un pasatiempo o un deporte que sea característico de ese lugar. Por ejemplo, si usted es músico, aprenda un género musical o a tocar un instrumento de otro país. Si le gustan los deportes, aprenda un deporte típico de ese país. Haga esto durante varios meses y luego anote los aspectos positivos que surgieron de esta experiencia (como nuevos amigos, información que desconocía sobre la cultura, etc.).
- b. Elija una actividad que nunca le interesó y que normalmente no realizaría (ej. historia familiar, un deporte, un género musical, etc.). Averigüe dónde puede participar en esa actividad o cómo puede hacerla y realícela regularmente durante dos meses. Escriba en un diario sus pensamientos y experiencias. Cuando termine, anote todos los aspectos positivos que surgieron de la experiencia.
- c. Elija un interés suyo que realmente le agrade e intente encontrar a alguien a quién enseñárselo o alguien que quiera participar. Ayúdelo a perfeccionarse en él. Anote la experiencia en un diario. Cuando termine, pregúntele a la persona cuál fue su reacción. ¿Qué siente que esta persona obtuvo a partir de la experiencia? Por último, piense en cómo esto podría aplicarse a su aprendizaje y participación en una actividad nueva que no está realizando actualmente.

6. Interés en las relaciones y compromiso interpersonal. La mejor manera de interesarse en los demás es darse cuenta de los beneficios que eso puede generar. Esto implica comprometerse con ellos o exponerse a ellos de alguna forma, así que combinaremos las dos dimensiones en esta sección.

- a. Busque a personas de su trabajo o vecindario que sean de otro país o cultura y haga un esfuerzo por aprender más sobre su identidad y sus prioridades. Por ejemplo, ¿sabe por qué eligieron tal profesión y cómo llegaron a donde están hoy? ¿Por qué vinieron ellos (o sus antepasados) a su país?

**Personal y confidencial
Sample**

- b. Hágase amigo de alguien de otro grupo étnico o país que se haya mudado recientemente a su vecindario o lugar de trabajo. Ayúdelos a establecerse e invítelos a eventos especiales para que puedan integrarse. Analice diferencias culturales con ellos, pero sin criticar a la otra cultura.
- c. Mire cuatro películas o documentales sobre otras personas y lugares del mundo. Anote lo que aprendió y cómo ese aprendizaje lo ayudó a comprender a los demás, así como a su propia cultura.

7. Sensibilidad emocional.

- a. Cada cultura le da un significado distinto a la misma emoción. Conozca qué significa una sonrisa en Asia y compárelo con su significado en las culturas anglosajonas. Anote por escrito o recuerde lo que haya aprendido y qué significa a la hora de interpretar las emociones de los demás.
- b. En sus interacciones durante una semana, elija a dos o tres personas con las que tenga contacto regularmente y observe señales que puedan indicar su estado emocional. Consulte a esas personas para ver si su interpretación de la señal emocional es correcta haciéndoles las preguntas apropiadas (ej. "¿Hoy te sientes bien, eh?", "Te ves frustrado, ¿qué sucede?" o "¿Estás pensando en algo?").
- c. Durante una semana, concéntrese en sus conversaciones telefónicas e intente adivinar las emociones de los demás en función de su forma de hablar. Intente confirmar si su suposición es correcta de la forma apropiada (consulte la sugerencia "b" debajo).

8. Autoconciencia.

- a. Escriba en un diario sus análisis y reflexiones sobre su comportamiento y la manera en que afecta a los demás. Preste especial atención a los valores que parecen regir sus decisiones y acciones. A partir de este análisis, identifique algunas de sus fortalezas y debilidades.
- b. Piense cuáles son sus fortalezas y debilidades principales en general y anótelas. Luego, consulte a alguien de su confianza para confirmar si está de acuerdo con su lista. Pídale que le dé algún ejemplo o que brinde información adicional para completar la lista.
- c. Elija a cuatro personas que lo conozcan bien y que sean honestas con usted. Pregúntele a cada una cuáles creen que son sus fortalezas y oportunidades de crecimiento principales. Puede elegir un contexto en particular o simplemente en general.

9. Flexibilidad social.

- a. Elija un comportamiento con el que actualmente no se sienta a gusto. Familiarícese con este lo suficiente para tener éxito en un entorno diferente (ej. aprenda a comunicarse de una forma menos directa en un encuentro tailandés, aprenda a bailar salsa en una fiesta mexicana, salude a un adolescente que conozca con un golpe de codo, muñeca y nudillos, etc.).
- b. Investigue en Internet sobre los comportamientos que practican los diversos grupos étnicos o culturales. Averigüe por qué se comportan de esa forma. Comparta sus conocimientos con otra persona.
- c. Elija un grupo de personas con las que actualmente no interactúe con frecuencia o en absoluto (ej. de otra cultura, etnia, generación, religión, etc.). Interactúe con ellos al menos cinco veces. Escriba en un diario su grado de comodidad y piense por qué no se siente cómodo con ese grupo y si nota algún progreso constructivo.

Personal y confidencial
Sample

10. Optimismo.

- a. Pídale a una persona de su confianza que usted considere optimista que le indique cuándo cree que usted está siendo pesimista. Analicen las diferencias en la manera en que cada uno ve la situación. Intente adoptar la perspectiva de su amigo optimista en lugar de justificar su propio punto de vista. Supervítese con la ayuda de su amigo durante un mes. Anote sus altibajos en un diario.
- b. Aprenda a reconocer sus pensamientos y enunciados pesimistas. Cuando aparezcan, intente detener esta forma de pensar y, en cambio, haga una lista de los aspectos positivos del asunto en cuestión. Haga esto durante al menos un mes y vea si progresa y comienza a ver las cosas desde una perspectiva más optimista.
- c. Investigue el tema del optimismo y el pesimismo. Observe qué han hallado los sociólogos sobre las personas que tienen estos rasgos en mayor o menor medida. ¿Qué puede aprender a partir de lo que averiguó? ¿Cómo puede ayudarlo a ser más optimista?

11. Autoconfianza.

- a. Elija un área específica en la que su falta de autoconfianza lo obstaculice. Pida opiniones a los demás sobre su desempeño en esa área para determinar si su percepción de dicho desempeño es correcta. Con frecuencia, las personas que carecen de autoconfianza se desempeñan bien pero no creen hacerlo o no están seguros de que podrán hacerlo. Piense por qué sucede esto y si se aplica a su situación. Escriba en un diario lo que haya aprendido de esta experiencia para aumentar su autoconfianza.
- b. Lea sobre la autoconfianza e identifique la mayor cantidad de cualidades de las personas que confían en sí mismas. Investigue también de qué manera las personas de otras culturas expresan su autoconfianza. Compare sus cualidades con las de las personas con autoconfianza que identificó en su lectura, y con las culturas con diferentes formas de mostrar la autoconfianza. ¿Qué puede aprender a partir de esas comparaciones para aumentar su autoconfianza?
- c. Piense en personas que conozca que tengan una gran confianza en sí mismos pero que también sean humildes. Hable con ellas y pregúnteles cómo hacen para tener ambas cualidades. La humildad no es el opuesto de la autoconfianza, pero algunos creen que actuar con autoconfianza es presumido y, por ende, carente de humildad. Formule algunas ideas sobre cómo puede confiar en sí mismo sin dejar de ser humilde. Anote sus ideas en un diario.

12. Identidad propia.

- a. Piense en cuáles son los tres o cuatro valores principales que guían su vida y anótelos. Luego, piense durante una semana en sus comportamientos reales en el día a día. Observe si ambos coinciden y, caso contrario, piense en qué podría significar esto para sus valores y creencias reales y si debería cambiar sus comportamientos. Escriba en un diario lo que haya aprendido a partir de la experiencia.
- b. Anote un objetivo para su vida o para usted mismo como líder que describa los valores que considera más importantes. Para enfocarse en la realidad, pídale a algunas personas de su confianza que identifiquen los valores que crean que son los más importantes para usted y por qué. Si hay una discrepancia considerable, sus valores reales y los valores que defiende podrían no ser congruentes. Si existiera tal incongruencia, escriba una carta donde reflexione sobre las implicaciones.

Personal y confidencial
Sample

Resultados para: John

- c. Elija a cuatro personas que crea que lo conocen bien y que sean honestas con usted. Pregúntele a cada una cuáles creen que son sus valores y creencias principales. Compare sus respuestas entre ellas y con sus propias reflexiones. ¿Qué conclusiones puede formular a partir de este ejercicio sobre sus valores y creencias reales frente a los que otras personas consideran reales?

13. Resiliencia emocional y tendencia a no estresarse. Recuerde que la resiliencia emocional hace referencia a nuestra capacidad y rapidez para recuperarnos de los obstáculos emocionales. La tendencia a no estresarse se refiere a la medida en que sentimos las emociones negativas de un obstáculo y las percibimos como estresantes. Si bien son diferentes, las formas de tratarlas generalmente se superponen, por lo que abordaremos ambas en esta sección. Las dos primeras sugerencias se relacionan más con la resiliencia emocional, mientras que las dos segundas con la tendencia a no estresarse.

- a. Lleve un registro de los eventos emocionalmente difíciles o estresantes que enfrente. Anote cómo reaccionó ante estos y los efectos de su reacción. Pregúntese de qué otra manera podría haber reaccionado y qué le impidió reaccionar de una manera más eficaz. Anote sus ideas en un diario.
- b. Piense en cómo reacciona normalmente ante los obstáculos y cuánto tiempo le lleva superarlos. Lea sobre resiliencia y, luego, entreviste a alguien que parezca ser más resiliente a los fracasos y pídale que le explique cómo hace para manejarlos. Elabore un plan de acción que pueda llevar a la práctica cuando se enfrente a un obstáculo en el futuro y compruebe si funciona.
- c. Piense cuáles son las metas principales en su vida y anótelas. Esto debería darle un panorama general de lo que considera importante. Luego, piense en situaciones emocionalmente difíciles que haya enfrentado y relaciónelas con su panorama general. ¿El evento afectó a sus objetivos principales o el evento que le causó una reacción emocional negativa persistente tuvo poco impacto en sus metas de vida principales? Piense si puede poner en perspectiva esos eventos negativos que generan emociones negativas fuertes. La próxima vez que se le presente un evento así, compárelo con lo que considera realmente importante y analice si merece el tiempo y la atención que usted le dedica. Escriba en un diario lo que aprendió a partir de la experiencia.
- d. Analice el balance entre su vida laboral y personal e identifique las principales fuentes de estrés en su vida y el impacto que tienen en usted. Elabore un plan de acción para reducir los factores generadores de estrés en su vida o para cambiar su concepción de estos; esto se denomina revalorización cognitiva. Por ejemplo, en lugar de preocuparse por el peor desenlace posible, intente poner su preocupación en perspectiva y concéntrese en los aspectos positivos. Escriba dos ejemplos de situaciones que le hayan ocurrido el año pasado donde se preocupó innecesariamente por un desenlace negativo que nunca ocurrió (o que, si ocurrió, tuvo solo un impacto leve). ¿Cómo podría haber aplicado la revalorización cognitiva?

14. Manejo del estrés.

- a. Investigue las estrategias comunes que aplica la gente para reducir el estrés. Determine qué mecanismos de defensa usa actualmente, evalúe en qué grado reducen su estrés, y analice si no le resultaría más efectivo usar algunos métodos comunes adicionales. Pruebe diversos métodos de reducción del estrés hasta encontrar la combinación que le resulte más eficaz.
- b. Haga un curso o estudie en Internet sobre técnicas de manejo del estrés. Busque una técnica que pueda funcionar para usted. Utilícela durante un mes para determinar si lo ayuda a no sentirse estresado gracias a su mayor capacidad para lograr los resultados deseados con un mejor manejo del tiempo. Escriba su experiencia en un diario y detalle lo que haya aprendido.

Personal y confidencial
Sample

Resultados para: John

- c. Al igual que con el punto 13c anterior, anote las prioridades actuales en su vida. ¿Cómo las ordenaría según su importancia (es decir, desde la más importante en adelante)? Durante una semana, observe de qué manera usa su tiempo todos los días. Determine si dedica el tiempo correspondiente a sus prioridades principales. ¿Tiene que ser más realista con respecto a sus prioridades o tiene que modificar la forma en que usa el tiempo? Explore formas de reacomodar mejor su uso del tiempo y supervise su nivel de estrés durante al menos un mes. Anote lo que aprendió y haga los cambios necesarios.

**INFORME DE
EVALUACIÓN DEL
GCI**

Personal y confidencial
Sample

Resultados para: John

GCI

	DIMENSIÓN	NIVELES BAJOS	DEFINICIÓN ESTÁNDAR	NIVELES ALTOS	USO EXCESIVO
M A N E J O D E L A P E R C E P C I Ó N	Ausencia de prejuicios	Suele ser más pesimista con respecto a los demás y a su motivación o intento en relación con situaciones o personas; se rehúsa a cambiar esas conclusiones.	Disposición a abstenerse de prejuzgar situaciones o personas, o a suspender valoraciones negativas sobre estas.	Espera a comprender la situación o la persona antes de hacer una valoración; mientras tanto, hace suposiciones positivas.	Espera demasiado a hacer una valoración; puede parecer propicio al conflicto.
	Curiosidad	Prefiere conservar los hábitos, las tradiciones y las formas de pensar actuales; demuestra poco interés o ninguno en absoluto en explorar activamente otras ideas o formas de pensar.	Disposición a ver experiencias nuevas y diferentes como oportunidades para salir de la rutina, cambiar y aprender.	Es abierto a las cosas nuevas y siente curiosidad por ellas; busca activamente comprender nuevas ideas, posibilidades y experiencias.	Pasa constantemente de un interés nuevo a otro sin involucrarse en profundidad ni ganar terreno.
	Tolerancia a la ambigüedad	Le desagradan o evita la ambigüedad y la incertidumbre; reacciona de forma negativa (con irritación, enojo, frustración) cuando no comprende qué está sucediendo.	Demuestra capacidad para sentirse cómodo con la ambigüedad y la incertidumbre.	Tolera bien la ambigüedad y la incertidumbre e incluso las acepta en casi todas las situaciones.	Muestra tal comodidad con la ambigüedad que nunca intenta estructurar las situaciones ni ejercer control; puede parecer excesivamente pasivo.
	Cosmopolitismo	Evita lo desconocido; suele estar muy aislado de los eventos internacionales.	Interés y curiosidad naturales por otros países, culturas y geografías, así como por eventos mundiales e internacionales de la actualidad.	Fuerte interés por viajar al extranjero y conocer lugares nuevos; se esfuerza por estar al tanto de los eventos mundiales e internacionales.	Demuestra mayor interés en los asuntos internacionales que en lo que sucede a nivel local; puede presumir del cosmopolitismo de tal manera que denigra a los demás.

**INFORME DE
EVALUACIÓN DEL
GCI**

Personal y confidencial
Sample

Resultados para: John

	Flexibilidad de intereses	No se siente a gusto reemplazando actividades conocidas y tradicionales por otras nuevas; reacciona con enojo cuando se modifican o eliminan las rutinas diarias.	Disposición a explorar nuevos intereses o pasatiempos y a realizar actividades que no sean parte de su rutina normal.	Se siente a gusto reemplazando actividades conocidas por otras en nuevas situaciones; cambia con facilidad las rutinas diarias y se adapta a nuevas circunstancias.	Cambia sus hábitos e intereses con tal rapidez que los demás no pueden apegarse a una rutina; puede parecer propenso a satisfacer los caprichos de los otros en lugar de servir sus propios intereses.
M A N E J O D E R E L A C I O N E S	Interés en las relaciones	No se siente motivado a conocer personas diferentes ni a aprender sobre ellas, en especial aquellas de otras culturas o grupos étnicos.	Percepción de otras personas e interés en ellas, especialmente en relación con personas diferentes o de otra cultura.	Interesado por naturaleza en aprender sobre personas que son diferentes y en conocerlas, especialmente a individuos de otras culturas o grupos étnicos.	Demuestra más interés en conocer personas de otras culturas que en las necesidades y expectativas de los actores clave.
	Compromiso interpersonal	No es realmente proactivo en lo que respecta a interactuar con personas diferentes ni le interesa entablar amistades con estas.	Disposición a tomar la iniciativa de conocer e involucrarse con los demás, incluso con personas desconocidas de otras culturas.	Muy proactivo en lo que respecta a desarrollar y mantener amistades con personas diferentes a él, y a entablar conversaciones interesantes con estas.	Dedica una cantidad exagerada de tiempo a interactuar con personas de otra cultura e ignora a las de la propia cultura; se "convierte" en un nativo.
	Sensibilidad emocional	Poca percepción de los sentimientos y pensamientos de los demás; raramente intenta considerar las situaciones o desafíos que otros enfrentan.	Capacidad para captar emociones y entender los sentimientos e inquietudes de los demás, así como para responder con empatía a las circunstancias que enfrentan.	Consciente de las emociones y los sentimientos de los demás y sensible a estos; muy atento a los sentimientos de las personas y propenso a responder con empatía.	Expresa demasiada empatía; puede parecer hipócrita, invasivo o excesivamente personal, en especial con las personas que no conoce bien.

**INFORME DE
EVALUACIÓN DEL
GCI**

Personal y confidencial
Sample

Resultados para: John

	Autoconciencia	Despreocupado por conocerse a sí mismo o por la manera en que su comportamiento afecta a los demás; desinteresado en reflexionar sobre sus experiencias para aprender algo de ellas o en intentar comprenderlas.	Consciencia de sí mismo, sus valores, creencias, capacidades y limitaciones; comprende la manera en que sus creencias, capacidades y limitaciones afectan a los demás.	Consciente de sus valores, fortalezas, limitaciones y comportamientos, así como del impacto que tienen en los demás; evalúa su persona e impacto constantemente.	Analiza demasiado su comportamiento al punto de sentirse casi paralizado y con miedo a actuar; puede comportarse de manera forzada o cautelosa en lugar de natural y genuina.
	Flexibilidad social	Le desagrada adaptar su comportamiento social o le resulta difícil cambiar su conducta actual, incluso en situaciones que requieren dicho cambio.	Capacidad para regular y adaptar su comportamiento a fin de integrarse y entablar relaciones positivas con los demás.	Versátil para adaptar su comportamiento a fin de integrarse en diversas situaciones sociales; fomenta un entorno interpersonal y social positivo.	Se maneja con tal versatilidad que a los demás les resulta difícil reconocer sus valores y creencias principales; puede parecer camaleónico o cambiante.
A U T O C O N T R O L	Optimismo	Tiene una perspectiva pesimista general de la vida; cree que su punto de vista es "realista", pero al compararlo con el de los demás, es claramente negativo.	Actitud mental positiva hacia las personas y situaciones en general, y en relación con vivir o trabajar en una cultura diferente.	Conserva una actitud muy positiva de forma natural hacia personas, eventos y desenlaces; algunos pueden considerarlo "poco realista".	Transmite optimismo en relación con las personas y las situaciones con tal entusiasmo que sus valoraciones pueden ser ingenuas y poco realistas; puede minimizar los obstáculos reales y ser incapaz de superarlos.
	Autoconfianza	Cree que sus esfuerzos no darán frutos aunque estudie y trabaje duro.	Confianza en su capacidad de tener éxito gracias al esfuerzo y el trabajo duro.	Se siente capaz de hacer cualquier cosa si estudia y trabaja duro y con dedicación.	Su extrema autoconfianza puede impedirle sentirse vulnerable o pedir ayuda; puede parecer arrogante.

**INFORME DE
EVALUACIÓN DEL
GCI**

Personal y confidencial
Sample

Resultados para: John

Identidad propia	Inseguro de sus creencias o poco comprometido con estas; presto para comprometer sus valores a fin de integrarse o evitar un conflicto.	Capacidad para conservar sus valores y creencias aceptando al mismo tiempo a los que son diferentes.	Consciente de los valores personales fundamentales y nunca los corrompe, aunque es abierto y se siente cómodo con personas que tienen otras creencias y valores.	Su identidad exageradamente sólida puede hacerse rígida; puede expresarse con un nivel superior que desalienta a los demás.
Resiliencia emocional	Le resulta difícil manejar experiencias psicológica y emocionalmente complejas; tarda mucho tiempo en recuperarse de estas.	Capacidad y fortaleza emocional para lidiar satisfactoriamente con obstáculos, errores o frustraciones.	Responde con resiliencia emocional a las situaciones potencialmente complejas y frustrantes; se recupera con rapidez de experiencias difíciles o desafiantes.	Los demás podrían aprovecharse de su resiliencia extrema para seguir haciendo demandas excesivas o abusivas; su recuperación continua podría tener repercusiones internas.
Tendencia a no estresarse	Reacciona ante los factores generadores de estrés con gran ansiedad y tensión.	Disposición innata a responder con calma y serenidad a los factores generadores de estrés que enfrenta.	Responde con calma a los diversos factores generadores de estrés que enfrenta en su vida; conserva la tranquilidad y raramente (o nunca) se pone nervioso.	Su calma excesiva puede hacer que se le atribuya una personalidad distante o insensible; puede no demostrar demasiada empatía hacia los demás.
Manejo del estrés	Raramente usa estrategias de reducción del estrés o emplea solo algunas de manera inadecuada.	Grado de esfuerzo activo para controlar los factores que generan estrés en la propia vida.	Usa activamente diversas estrategias y técnicas efectivas de reducción del estrés en forma regular todos los días.	Dedica demasiado tiempo a manejar el estrés en lugar de abordar y eliminar las causas.

Copyright ©2011 Kozai Group, Inc.

Recursos útiles*

Hay muchos libros y artículos útiles sobre dimensiones globales y cómo aprovechar las diferencias para una mayor eficacia, en especial cuando debe controlar o liderar a otras personas. Debajo encontrará algunos de los que recomendamos. Para obtener más sugerencias, comuníquese con el Intercultural Communication Institute o visite www.intercultural.org/resources.php.

Lecturas

- Bird, A., & Osland, J.S. (2006). Making sense of intercultural collaboration. *International Journal of Management and Organizations*, 35(4): 115-132.
- Bird, A., & Osland, J. S. (2004). Global dimensions: An introduction. In H. W. Lane, M. L. Maznevski, M. E., Mendenhall & J. McNett (Eds.), *Handbook of global management: A guide to managing complexity*: 57-80. London: Blackwell Publishing.
- Black, J.S., Morrison, A., & Gregersen, H. (1999). *Global explorers: The next generation of leaders*. New York: Routledge.
- Brake, T. (1997). *The global leader: Critical components for creating the world class organization*. Chicago: Irwin Professional Publishing.
- Brett, J., Behfar, K., & Kern, M.C. (2006). Managing multicultural teams. *Harvard Business Review*, 84(11): 84-91.
- Caligiuri, P. (2012). *Cultural agility: Building a pipeline of successful global professionals*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Caligiuri, P., & Di Santo, V. (2001). Global competence: What is it and can it be developed through international assignment? *HR Resource Planning*, 24(3): 27-36.
- Cohen, S. (2010). Effective global leadership requires a global mindset. *Industrial and Commercial Training*, 42(1): 3-10.
- Dulewicz, V., & Higgs, M. (2004). Can emotional intelligence be developed? *International Journal of Human Resource Management*, 15(1): 95-111.
- Gannon, M. (2004). *Understanding global cultures*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- McCall, M.W., & Hollenbeck, G.P. (2002). *Developing global executives*. Harvard Business School Press.
- Mendenhall, M.E., Osland, J., Bird, A., Oddou, G., Maznevski, M., Stevens, M.J., & Stahl, G.K. (2013). *Global leadership: Research, practice, and development* (2nd edition). London: Routledge.
- Meyer, E. (2014). *The culture map: Breaking through the invisible boundaries of global business*. New York: Public Affairs.
- Molinsky, A. (2013). *Global dexterity: How to adapt your behavior across cultures without losing yourself in the process*. Cambridge, MA: Harvard Business Review Press.
- Oddou, G., Mendenhall, M., & Ritchie, J.B. (2000). Leveraging travel as a tool for global leadership development. *Human Resource Management*, 39(2): 159-72.

Personal y confidencial
Sample

Osland, J. S. (1995). *The adventure of working abroad: Hero tales from the global frontier*. San Francisco: Jossey-Bass.

Osland, J. S., & Bird, A. (2000). Beyond sophisticated stereotyping: Cross-cultural sensemaking in context. *Academy of Management Executive*, 14: 1-12.

Osland, J.S., Li, M., & Wang, Y. (2014). *Advances in global leadership* (vol. 8). Bingley, UK: Emerald.

Sparrow, T., & Knight, A. (2006). *Applied EI*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.

Thomas, D., & Inkson, K. (2003). *Cultural intelligence: People skills for global business*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Ting-Toomey, S. (1999). *Communicating across cultures*. New York: Guilford Press.

*Para obtener más información sobre el *Inventario de competencias globales* y sus usos, comuníquese con The Kozai Group, Inc. al 503-298-5024 o por correo electrónico a information@kozaigroup.com, o visite www.kozaigroup.com/gci.html.