

extranjeros. También se señala que las reuniones deben planificarse con anticipación y programarse para la mañana.

Una característica igualmente importante es que los brasileños se basan en el principio de «las Personas son más importantes que los documentos»: hacen negocios con personas, no con empresas. Valoran las relaciones a largo plazo. Por lo tanto, las negociaciones deben comenzar con temas informales: fútbol, cultura, familia.

El estilo de negociación en la etiqueta empresarial brasileña es emocional y caótico. Se caracterizan por discutir varios temas al mismo tiempo, así como interrumpir al interlocutor. En este caso, es un signo de compromiso.

En cuanto a la toma de decisiones, a menudo se toman impulsivamente, sin análisis profundos. Esto enfatiza la necesidad de estar preparado para revisiones frecuentes de acuerdos y retrasos. Además, los brasileños pueden no terminar las cosas, desperdiciando energía en el Inicio del proyecto.

Las reuniones de negocios se llevan a cabo en forma de cenas y comienzan tarde, generalmente después de las 21:00. Es importante tener en cuenta que no es costumbre hablar mucho durante las comidas. Por lo tanto, las conversaciones sobre asuntos durante una cena de negocios no son bienvenidas a menos que la iniciativa provenga del lado brasileño.

Por lo tanto, la clave principal para el éxito en Brasil es invertir en relaciones personales y de confianza. Se debe respetar las tradiciones locales, ser flexible, paciente y abierto a la comunicación informal. Por último, pero no menos importante, los brasileños hacen tratos con aquellos que son genuinamente amables con ellos.

СНИЛ «Лингвоэкономист»

P. Zubok, V. Sharmanova

П. А. Зубок, В. В. Шарманова

БГЭУ (Минск)

Научный руководитель Е. А. Галиано

TRABAJO EN EQUIPO EN AMÉRICA LATINA: EL IMPACTO DE LA CULTURA EN LA COLABORACIÓN

Командная работа в Латинской Америке: влияние культуры на сотрудничество

El trabajo en equipo se erige como un elemento esencial en el entorno laboral global contemporáneo. Su implementación y eficacia no son universales, sino que varían según el contexto cultural en el que se desarrollan. En América Latina, una región caracterizada por su extraordinaria diversidad y ricas tradiciones, la cultura ejerce una influencia profunda y determinante en las modalidades de colaboración. Comprender estos matices

culturales se convierte en una ventaja competitiva esencial para cualquier organización que aspire a liderar en este dinámico entorno.

El objetivo del estudio es examinar la influencia de los valores culturales latinoamericanos en la dinámica y efectividad del trabajo en equipo.

Con el fin de comprender a fondo la influencia de la cultura latinoamericana en el ámbito laboral hay que centrar atención en los valores que moldean la interacción y la cooperación dentro de los equipos de trabajo.

1. Colectivismo e identidad grupal.

La base estructural de la labor conjunta en el contexto latinoamericano se sustenta en el paradigma del colectivismo. Los individuos desarrollan una identidad profundamente vinculada con su grupo de referencia, generando así un sólido sentido de lealtad y pertenencia entre los miembros de la organización.

2. Confianza como prerrequisito colaborativo.

La efectividad en la colaboración profesional requiere necesariamente del establecimiento previo de relaciones de confianza interpersonal. Las interacciones informales y el tiempo compartido fuera del ámbito laboral constituyen estrategias para el fortalecimiento de los vínculos organizacionales.

3. Armonía grupal y resolución de conflictos.

La armonía colectiva es prioritaria, evitando la confrontación directa. Las discrepancias suelen expresarse mediante códigos no verbales y comunicación indirecta, requiriendo habilidades de liderazgo específicas.

4. Jerarquía.

El respeto a las estructuras jerárquicas es fundamental. La autoridad es valorada y un liderazgo claro mejora el rendimiento.

5. Estilo de liderazgo.

El liderazgo paternalista favorece a la cohesión, pero puede generar dependencia. Se requiere una evolución hacia el empoderamiento.

6. Comunicación de alto contexto como factor cultural.

La comunicación es contextual con significados que trascienden lo explícito. Esto desafía entornos multiculturales.

7. Perspectivas contemporáneas y desafíos emergentes.

Las características culturales pueden ser ventajas competitivas (propósito, equilibrio). El mayor desafío contemporáneo es la transición hacia el trabajo remoto.

En resumen, se puede decir que el éxito del trabajo en equipo en América Latina radica en una gestión culturalmente consciente. Aprovechar el colectivismo, equilibrar la jerarquía con la autonomía y dominar la comunicación contextual son claves para liberar el potencial humano e impulsar resultados. Un liderazgo que cultive la confianza y se adapte al contexto cultural es decisivo para que los equipos latinoamericanos alcancen su máximo rendimiento y aporten su valor diferencial en el ámbito internacional.