



KPMG Technology
Services Americas



People Management Lead



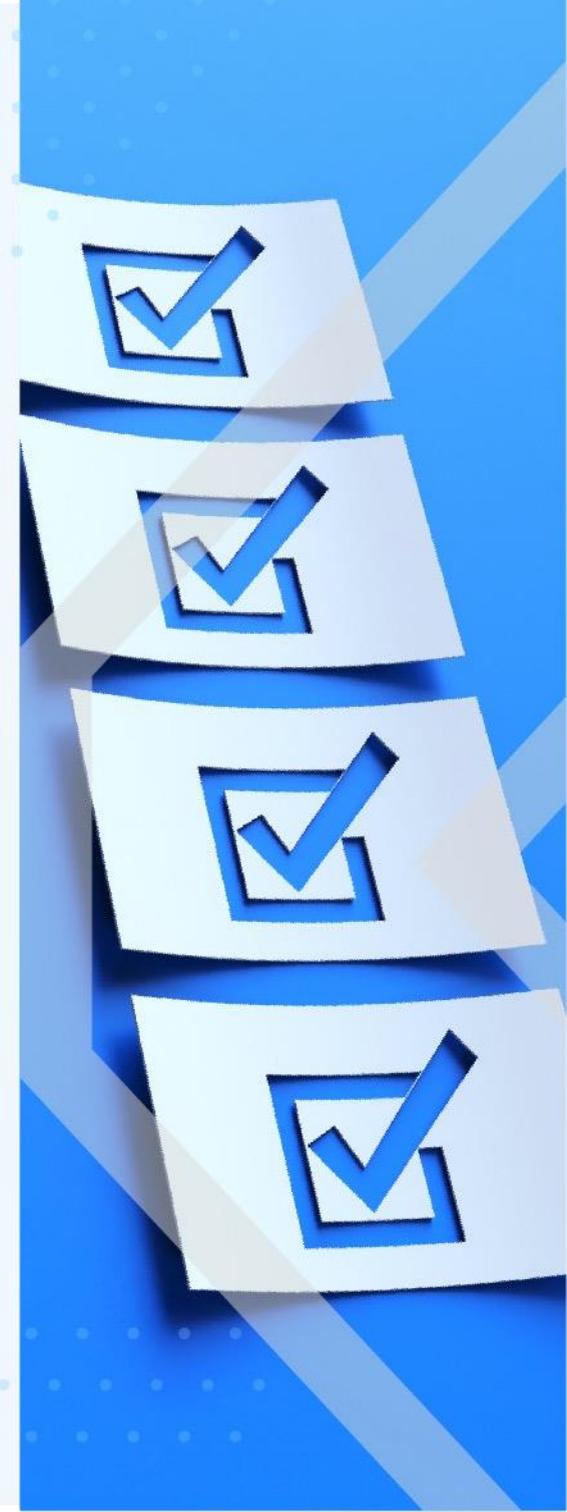
Presentación de agenda

Sesión 12 (primera parte)

- Bienvenida y presentación de agenda.
- Práctica de bienestar.
- Desarrollo de temas 3 y 4 (Bloque Inspire Trust).
- Dinámica

Sesión 12 (segunda parte)

- Desarrollo de tema 5 (Bloque Inspire Trust).
- Dinámica.
- Cierre.





KPMG Technology
Services Americas



Práctica de bienestar

Nombre: Mindfulness con gratitud

Descripción: En esta práctica reforzarás la gratitud.

Instrucciones: Consulta el video *Mindfulness con Gratitud* en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=qSfjmeM65As>





KPMG Technology
Services Americas



Bloque 6 Inspire Trust

Tema 3. Construcción de
equipos diferentes

Tema 4. Lenguaje incluyente
profesional y corporativo



Tema 3. Construcción de equipos diferentes

Equipo de trabajo diverso



“Un equipo diverso es un conjunto de individuos con diferentes características, antecedentes y habilidades, que trabajan por un mismo propósito. La diversidad en las organizaciones se enfoca en que personas con distintos perfiles convivan equilibradamente” (Gitnux, 2022).

Dentro de un equipo diverso, se habla de características diferentes. Antunes (2023) comenta las siguientes:



Sobre la diversidad en general, Gitnux (2022) propone la siguiente clasificación:

Por atributos demográficos



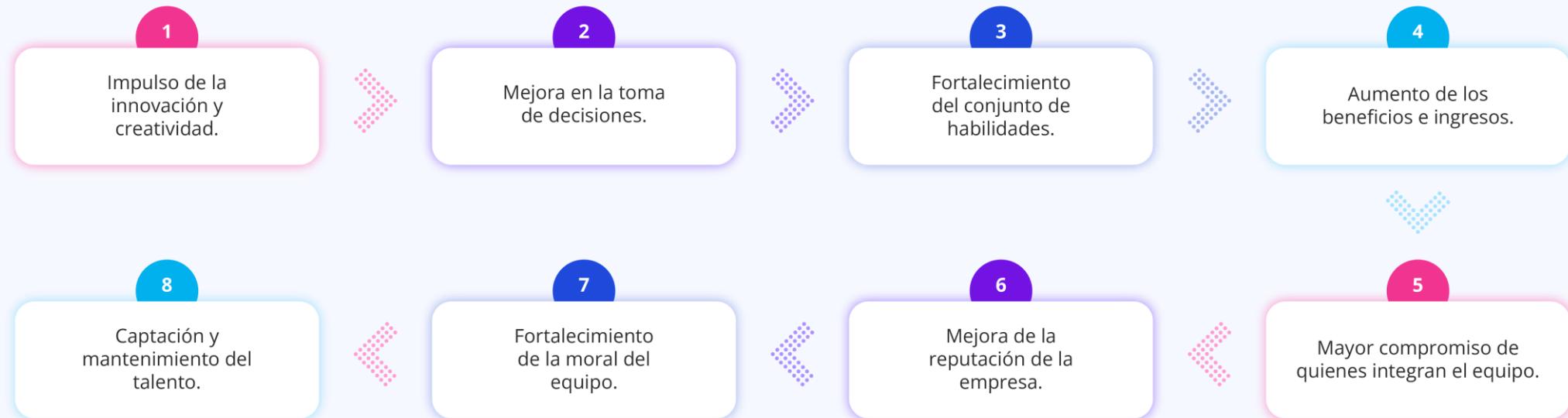
Edad, género, lugar de origen, raza, nivel de formación, experiencias personales y experiencias profesionales.

Por características humanas



Nivel cognitivo y de adquisición de conocimientos, valores personales, culturales y genuinidad.

De acuerdo con Gitnux (2022), entre los beneficios que genera la diversidad en la empresa cuando se crean equipos diversos se encuentran:



Para crear un equipo diverso es necesario considerar los siguientes puntos que presenta Path (2021):



Comenzar por la parte superior de la jerarquía.



Plantear objetivos.



Diversificar el panel de entrevistas.



Revisar los requisitos enlistados en las descripciones de puestos.



Evaluar y monitorear el progreso.

Los autores Gitnux (2022) y Antunes (2023) coinciden en que los siguientes puntos son relevantes para que quien lidera gestione apropiadamente a los equipos diversos:



Tema 4. Lenguaje incluyente profesional y corporativo

El lenguaje inclusivo se entiende como la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o entidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género (Naciones Unidas, s.f.).



Son más las personas que por convicción propia buscan utilizar marcas y asistir a lugares donde se haga uso de un lenguaje inclusivo, por lo que es necesario exponer los siguientes conceptos de manera práctica, como lo hace el canal Mtro. Gustavo Luna Oficial (2020):

Lenguaje incluyente

Hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza vocabulario neutro, o bien hace evidente lo femenino y lo masculino.

Sexismo en el lenguaje

Forma de discriminación indirecta de impacto que daña la dignidad de las personas.

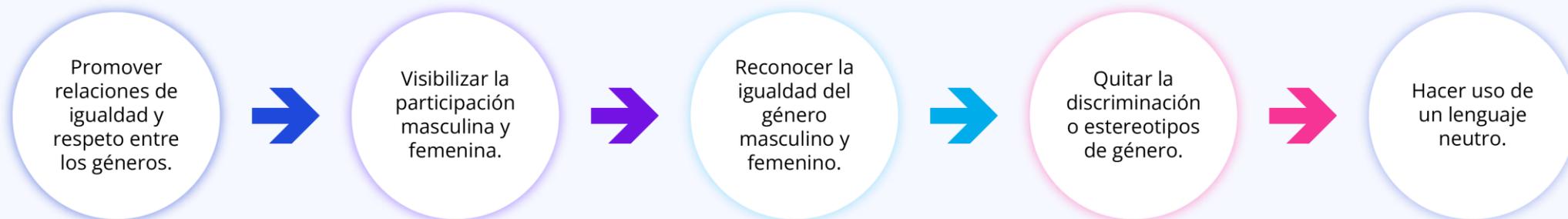
Lenguaje sexista

Evita frases, mensajes y expresiones que invisibilizan, humillan y discriminan a las personas.

Sexismo

Forma de discriminación de un sexo por considerarlo inferior a otro.

De acuerdo con el canal Mtro. Gustavo Luna Oficial (2020),
existen los siguientes propósitos al implementar el lenguaje
inclusivo:



Razones por las que una organización debe implementar el lenguaje inclusivo:

Factores	Descripción
Es lo correcto.	Trata de manera igualitaria a todas las personas, sin importar su género. Promueve el respeto.
Disminuye el sexismo.	Ayuda a disminuir los prejuicios entre personas que lo escuchan, lo utilizan y propician ideas y sentimientos hacia los demás géneros.
Reduce la brecha de desigualdad laboral.	Diferentes tipos de personas puedan aplicar para una vacante en particular, logrando la formación de un equipo diverso.
Mejora la imagen corporativa. Los clientes lo notarán.	Una empresa que adopta un lenguaje inclusivo denota que tiene la diversidad como prioridad. Conectará de manera significativa con un rango más amplio de personas, incrementando el alcance de ésta.
Mejora el ambiente laboral.	Las personas que laboran en las organizaciones se sentirán más apreciadas y comprometidas, disminuyendo el ausentismo y mejorando la productividad. Esto ayudará a retener y atraer talento.

Fuente: American Express. (2021). *¿Por qué debes utilizar lenguaje inclusivo en tu empresa?* Recuperado de <https://www.americanexpress.com/es-mx/negocios/trends-and-insights/articles/por-que-debes-utilizar-lenguaje-inclusivo-empresa>

Dinámica

1. El personal docente dividirá al grupo en equipos de 4 a 6 personas.
2. Elijan una problemática que puedan encontrar en el trabajo.
3. Identifiquen las fortalezas de cada integrante del equipo y resalten qué es lo que los diferencia.
4. Con base en sus fortalezas, definan cómo pueden contribuir a resolver la problemática elegida.
5. Expongan al grupo en plenario cómo resolvieron la problemática, recordando utilizar un lenguaje incluyente.





KPMG Technology
Services Americas



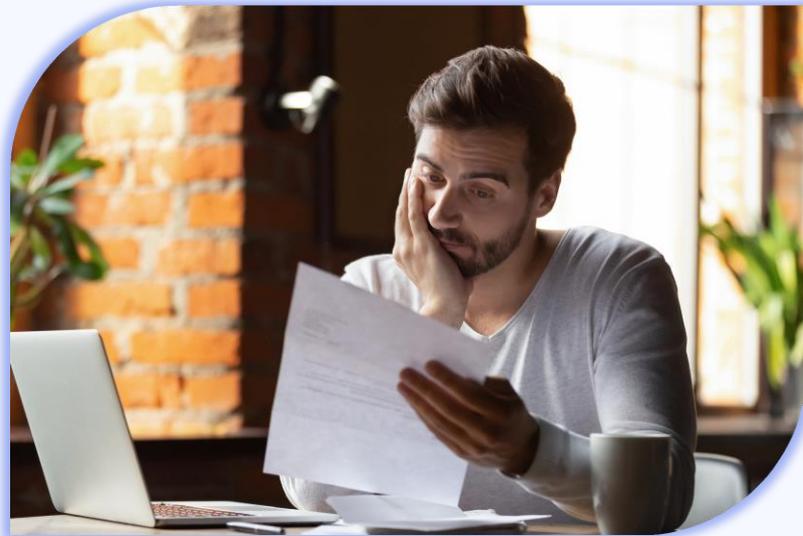
Bloque 6 Inspire Trust

Tema 5. Sesgos inconscientes



Tema 5. Sesgos inconscientes

Sesgos cognitivos



Los sesgos cognitivos son conocidos también como sesgos psicológicos, los cuales se refieren a la tendencia de tomar decisiones o acciones de una manera desconocida e irracional, interpretando erróneamente la información disponible e influyendo en la forma de tomar decisiones, formar juicios y procesar pensamientos.

Existe una gran cantidad de sesgos inconscientes que pueden influir en las percepciones y decisiones de una persona. Catalyst (2020) menciona los más comunes que influyen dentro de las organizaciones:

Sesgo de confirmación

Es la tendencia a buscar, interpretar y recordar información de manera selectiva para confirmar las creencias existentes, mientras se ignoran o descartan aquellas que contradicen las propias ideas preconcebidas.

Sesgo de disponibilidad

Este lleva a dar mayor importancia a la información que está más fácilmente disponible en la memoria o que es más fácil de recordar.

Sesgo de representatividad

Consiste en clasificar personas, situaciones o eventos en categorías estereotipadas, sin considerar adecuadamente la evidencia o la variedad de características individuales.

Sesgo de confirmación retrospectiva

Ocurre cuando se reinterpretan eventos pasados para que se ajusten a las creencias actuales.

Sesgo de género

Es la tendencia a favorecer o desfavorecer inconscientemente a personas de un determinado género.

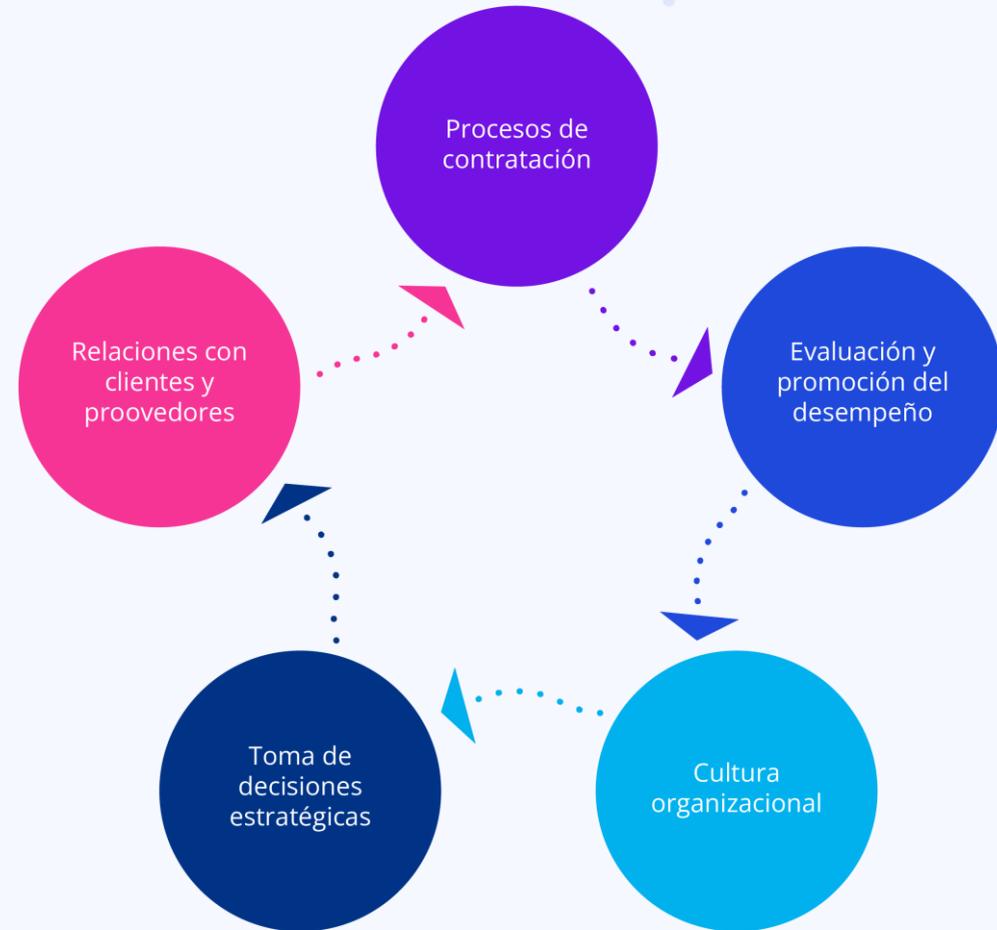
Sesgo racial

Se refiere a las preferencias o prejuicios inconscientes hacia personas de diferentes razas o etnias.

De acuerdo con Nordell (2022), es importante abordar los sesgos inconscientes por varias razones:

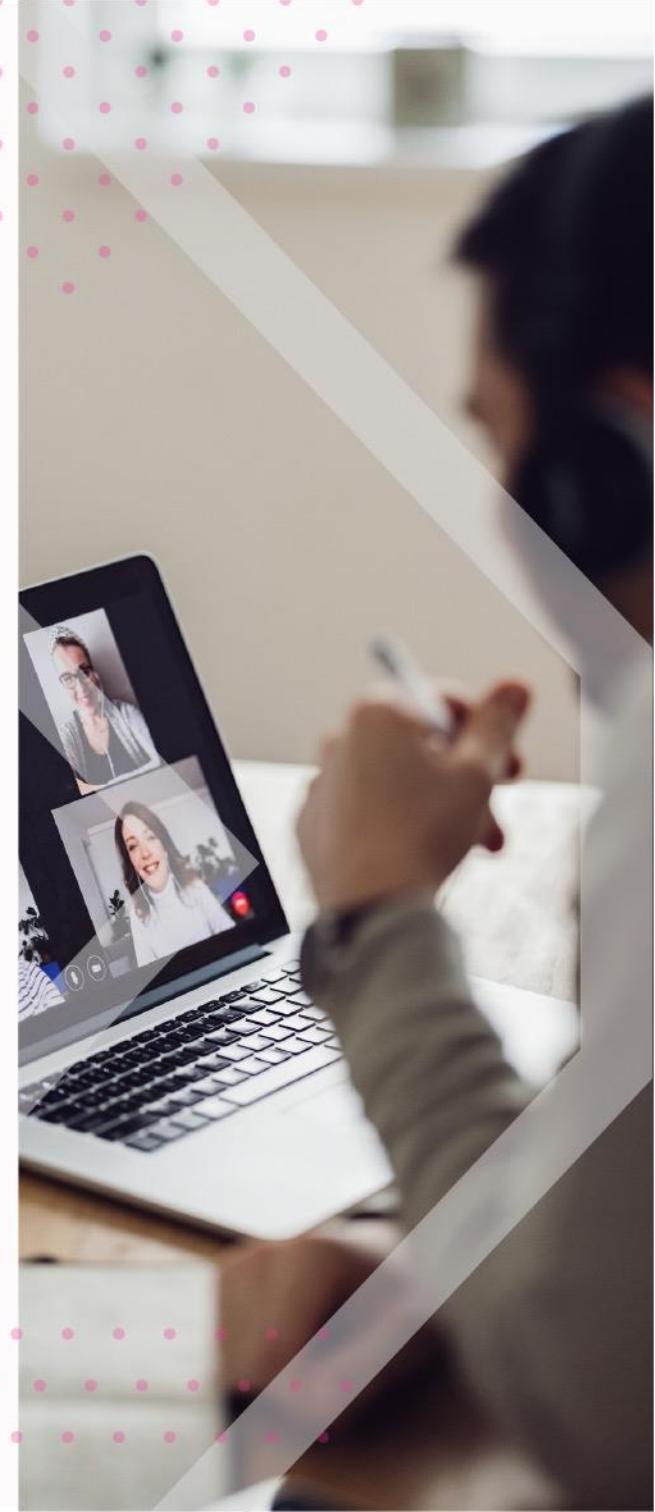


De acuerdo con Nordell (2022), es importante abordar los sesgos inconscientes por varias razones:



Dinámica

1. El personal docente dividirá al grupo en equipos de 4 a 6 participantes.
2. En equipo, elijan al menos tres tipos de sesgos inconscientes y mencionen un ejemplo que, desde su experiencia laboral, hayan pasado por este sesgo.
3. Brinden al menos dos soluciones por cada ejemplo.
4. En plenario expongan un ejemplo y su solución, retroalimenten el resto de los equipos.





KPMG Technology
Services Americas



Cierre

Es importante abordar los sesgos inconscientes debido a los efectos negativos que pueden tener en la sociedad y en las organizaciones. Estos sesgos pueden perpetuar la discriminación y la desigualdad, limitar la diversidad y la inclusión, y afectar la toma de decisiones justa y objetiva. Al reconocer y trabajar para superar estos sesgos, se promueve la equidad, la igualdad de oportunidades y la valoración de la diversidad.



Referencias

- American Express. (2021). *¿Por qué debes utilizar lenguaje inclusivo en tu Empresa?* Recuperado de <https://www.americanexpress.com/es-mx/negocios/trends-and-insights/articles/por-que-debes-utilizar-lenguaje-inclusivo-empresa/>
- Antunes, F. (2023). *Liderazgo inclusivo, clave para la creación de equipos diversos.* Recuperado de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Liderazgo-inclusivo-clave-para-la-creacion-de-equipos-diversos-20230309-0028.html>
- Catalyst. (2020). *11 harmful types of unconscious bias and how to interrupt them.* Recuperado de <https://www.catalyst.org/2020/01/02/interrupt-unconscious-bias/>
- Gitnux. (2022). *Equipo diverso: ¿qué es y cuáles son sus beneficios?* Recuperado de <https://blog.gitnux.com/es/equipo-diverso/#:~:text=Un%20equipo%20diverso%20es%20un,con%20distintos%20perfiles%20convivan%20equilibradamente>
- Mtro. Gustavo Luna Oficial. (2020, 18 de julio). *Uso del lenguaje incluyente y no sexista / clase en 10 minutos* [Archivo de video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=k0Qyk2JQu9g>
- Naciones Unidas. (s.f.). *Lenguaje inclusivo en cuanto al género.* Recuperado de <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/>
- Nordell, J. (2022). *El fin del sesgo.* España: Urano.
- Path. (2021). *4 Lecciones para crear equipos diversos.* Recuperado de <https://path.mba/4-lecciones-para-la-creacion-de-equipos-diversos/>





KPMG Technology
Services Americas



Tecmilenio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio.

Todos los derechos reservados @ Universidad Tecmilenio

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor. El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO. Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.

