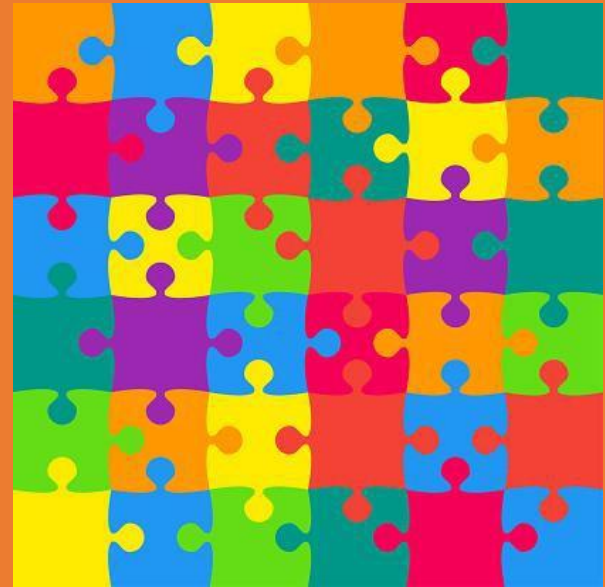


Curso

Diversidad



Inclusión



en el Ámbito Laboral

Ruta del curso

Módulo nº1 Diversidad y Paradigmas

Módulo nº2 Cultura y prácticas inclusivas

Módulo nº3 Buenas prácticas para la
gestión de la diversidad

Evaluación del curso

- 1.- % de asistencia 75% como mínimo, cada clase tiene un 25% (asistencia 3 ptos)
- 2.- Tareas en clase, que consisten en la participación en ejercicios en clase (1 pto por cada participación la cuales serán 3 ptos en total)

¿QUÉ ES LA DIVERSIDAD?

¿QUÉ ES LA INCLUSIÓN?

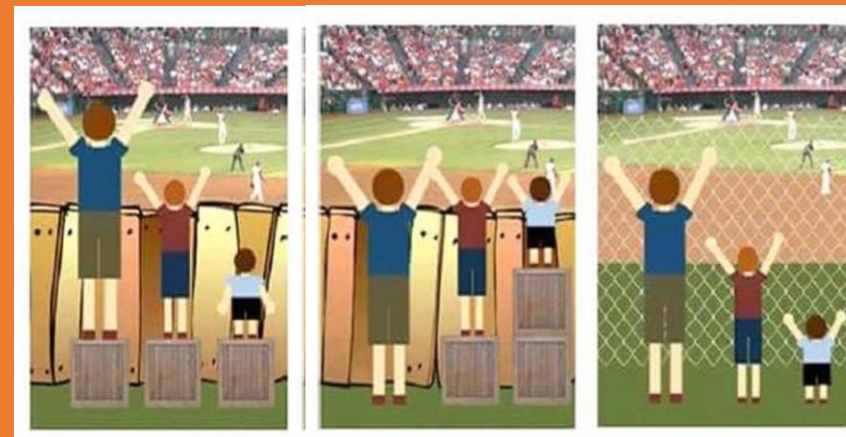
verne

<https://www.youtube.com/watch?v=fXBxOaLcMZg>

¿QUÉ ES LA DIVERSIDAD?



¿QUÉ ES LA INCLUSIÓN?



DIVERSIDAD

La **diversidad** es la expresión plural de las diferencias traducidas en reconocimiento de los otros-distintos- a-mi como partes de una misma entidad colectiva que nos incluye. Es aceptación del otro en tanto otro y en tanto posibilidad de vínculo de reciprocidad, complementariedad, corresponsabilidad e integración. **La diversidad es aceptar el derecho de cada quien a ser distinto y a ejercer ese derecho a ser distinto.**

La **diversidad** se inscribe en lo biológico, en lo étnico, en lo cultural, en lo intelectual, en lo vocacional, en lo emocional, en fin, **en todas las naturalezas que conforman la naturaleza humana.**



DIVERSIDAD

La diversidad se refiere a los rasgos y características que hacen que las personas sean únicas –elemento que naturalmente existen en las sociedades

Aquí cabe repetir, con José Antonio Marina (2003) Erradicar las diferencias ¿Todas? No. Sólo las diferencias injustas Buscando una igualdad sin condiciones podemos eliminar la distinción, el mérito, el sacrificio, el heroísmo, la calidad.

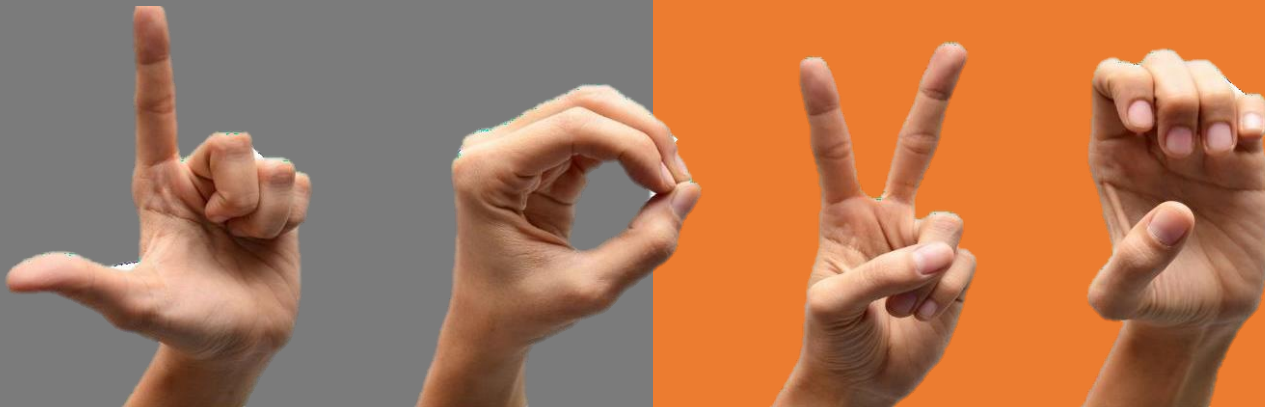
LA DIVERSIDAD Y EL RECONOCIMIENTO A LA DIFERENCIA



INCLUSION

"La **inclusión** no es una estrategia destinada a ayudar a las personas a encajar en los sistemas y las estructuras existentes en nuestras sociedades: la inclusión se propone transformar estas estructuras y estos sistemas para hacer los mejores para todos. La inclusión significa crear un mundo mejor para todos".

La **inclusión** es una actitud, una forma de sentir, una forma de valorar, más que de creencias.



INCLUIR NO ES CAMBIAR. INCLUIR ES SUMAR.

DEMOGRAFÍA DIVERSA

MUNDIAL:



- Población: 7.700 millones de personas [ONU junio 2019]
- Población mayor a 65 años: 9% al 2019.
Proyección de 16% al 2050 en el mundo [ONU junio 2019] y 25% en la región [Cepal].
- Población Migrante: 3.5% al 2019 [ONU 2020]
- Población con Discapacidad: 1.000 millones de personas /15% [ONU dic 2019]
- Población LGBTI: 7/10% [Movimiento Diversidad sexual]
- Pueblos indígenas: 370-500 millones de personas [UNESCO] 5-7% aprox

NACIONAL:



- Población: 19.458.310 de personas [INE junio 2020]
- Población mayor a 65 años: 11,9% / 2.260.222 [Proyección para 2019 por Censo 2017]
- Población Migrante: 1.492.522/ 7.8% [DEM 31 dic 2019]
- Población con Discapacidad: 16, 7% [Endisc 2015]
- Población LGBTI: 1.757.390 [censo abreviado 2017] [10% aprox]
- Pueblos indígenas: 12,8% [censo 2017]

CONVENCIONES INTERNACIONALES

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965): 182 Estados Partes. **Chile ratifica 1971.**

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979): 189 Estados Partes. **Chile ratifica 1989.**

Convención sobre los Derechos del Niño (1989) : 196 Estados Partes. **Chile ratifica 1990.**

Convención sobre la Protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990) : 55 Estados Partes. **Chile 8 junio 2005.**

Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (1951): 147 Estados Partes. **Chile ratifica 1972.**

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006): 182 Estados Partes. **Chile ratifica 2008.**

Convención Interamericana sobre la protección de los derechos de las personas mayores (2015) : 7 Estados partes. **Chile 7 oct 2017.**

LEYES EN CHILE

las principales normas jurídicas orientadas
a proteger la inclusión y la equidad en Chile

Ley N°20.422 (Artículo 1º).- El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

Ley N° 20.348, sobre el Derecho a la Igualdad de Remuneraciones: Esta ley prohíbe todo tipo de discriminación arbitraria con respecto a los salarios de las mujeres en una empresa. Si una mujer conoce o se da cuenta de que recibe una remuneración menor que un compañero de trabajo hombre, teniendo las mismas funciones y cargo, podrá elevar una denuncia directamente al empleador o a la Dirección del Trabajo, con la finalidad de que se equipare la igualdad salarial.

Ley 21.155: Que establece normas sobre protección a la lactancia materna y su ejercicio.

Ley 21.129: Que modifica diversos cuerpos legales con finalidad de establecer el fuero maternal a las funcionarias de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, en las condiciones que se indican.

Ley 20.005: Ley que tipifica y sanciona el acoso sexual dentro de la esfera laboral

LEYES EN CHILE

las principales normas jurídicas orientadas
a proteger la inclusión y la equidad en Chile

Ley N° 21120 reconoce y da protección al derecho a la identidad de género

Ley N° 21.015, es la encargada de regular la inclusión laboral en nuestro país, la cual tiene por objeto fomentar y promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tanto en el sector público como privado.

Ley N° 21.275

 Elaborar y llevar a cabo anualmente programas de capacitación a su personal, a fin de entregar herramientas para una inclusión laboral sostenible.

 Promover políticas de inclusión laboral en función de las normas de igualdad de oportunidades e inclusión laboral en todas las actividades realizadas dentro o fuera del trabajo.

 Contar con, al menos, un experto en materias de inclusión laboral en el área de recursos humanos, certificado por ChileValora, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

LEYES EN CHILE

Las principales normas jurídicas orientadas a proteger la inclusión y la equidad en Chile

Tomando en cuenta que ya hay una ley de inclusión laboral, ¿cuáles son los nuevos desafíos de Chile en materia de inclusión?

Karla Araya (KA): Más allá de generar mecanismos de inclusión para luego sortear efectivamente las barreras del entorno, **el principal desafío se encuentra en establecer el diálogo entre los actores.**

Leslie Cooper (LC): Los nuevos desafíos implican no solo cumplir con la ley sino tener una cultura real de diversidad e inclusión en las organizaciones. Abrir la mente y sacar ciertos paradigmas falsos que han existido en nuestra sociedad. Lo más importante en las organizaciones es crear consciencia y luego poder generar empatía, instancias de conversatorios y de compartir experiencias.

[Fomento de la inclusión y diversidad laboral en Chile: “Abrir la mente” y “construir espacios que abracen el talento” – HK Human Capital](#)

Decana de la Facultad de Ciencias de la Educación, María Pilar Calderón

Si bien, la ley de inclusión puede ser un elemento muy importante en términos reparativos, el tema está en poner el foco desde dónde estamos enseñando una cultura de la inclusión, y en ese sentido, orientar políticas públicas para la educación son fundamentales en las etapas más tempranas del desarrollo”,

Isabel Amor (Fundación Iguales) “lo que buscamos es la aceptación **total**, tenemos un modelo que mira a una persona que es diferente y trata de hacer que calce, ese ajuste es cuando hablamos de inclusión, muy distinto a cuando hablamos de aceptación, donde las reglas son iguales para todos”. En tanto para Calderón agregó que “cuando hablamos de aceptación de la diversidad o tolerancia, si uno hace un razonamiento lógico, existe el concepto implícito de negociación. Tendría más sentido, si el empuje lo hiciéramos desde **el acoger para entender la diversidad como una riqueza**”.

DISCAPACIDAD Y DERECHOS

<https://www.youtube.com/watch?v=2M7sLizCIMU>

GESTION DE LA DIVERSIDAD

El objetivo de la gestión de la diversidad debe ser la unidad de la organización, no el simple incremento de la misma. Para lograr este objetivo se necesitan dos cosas: fomentar la motivación trascendente de los directivos y colaboradores y desarrollar competencias de liderazgo inter e intrapersonales.

El objetivo de gestionar la diversidad es ir eliminando las barreras de discriminación y desigualdad, logrando que las empresas valoren la diversidad en todas sus dimensiones.

GESTION DE LA DIVERSIDAD

https://www.youtube.com/watch?v=LU_AOqkGo3E&t=1s

Gestionar estratégicamente la diversidad cultural es un desafío a las actitudes y paradigmas individuales y colectivos más profundamente arraigados: valores como la equidad, la igualdad, la fraternidad, la convicción sistémica de una organización sin fronteras, no se generan o implementan por decreto.



COMO PARTIR CON LA GESTION DE LA DIVERSIDAD EN LAS ORGANIZACIONES

PASOS

- CONSCIENTIZACIÓN
- DIAGNÓSTICO
- CONSTRUCCIÓN DE POLÍTICAS
- CAPACITACION LIDERES/ COLABORADORES Y COLABORADORAS.
- EVALUACIÓN

COMO PARTIR CON LA GESTION DE LA DIVERSIDAD EN LAS ORGANIZACIONES

Diagnóstico

Es una herramienta que se construye con datos de distintas fuentes y que me permitirán identificar la vinculación y transversalización de la diversidad en la organización, por lo tanto

debe ser **Participativo y Reflexivo**

PROCESO DE CONSTRUCCIÓN

DEL DIAGNÓSTICO DE DIVERSIDAD



POLÍTICA DE

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Objetivo

Lograr procesos inclusivos sustentables en el tiempo

Discriminación vs Exclusión

Discriminación

Entendemos por discriminación:

las acciones negativas hacia grupos que son víctimas de prejuicios, mitos o estereotipos.

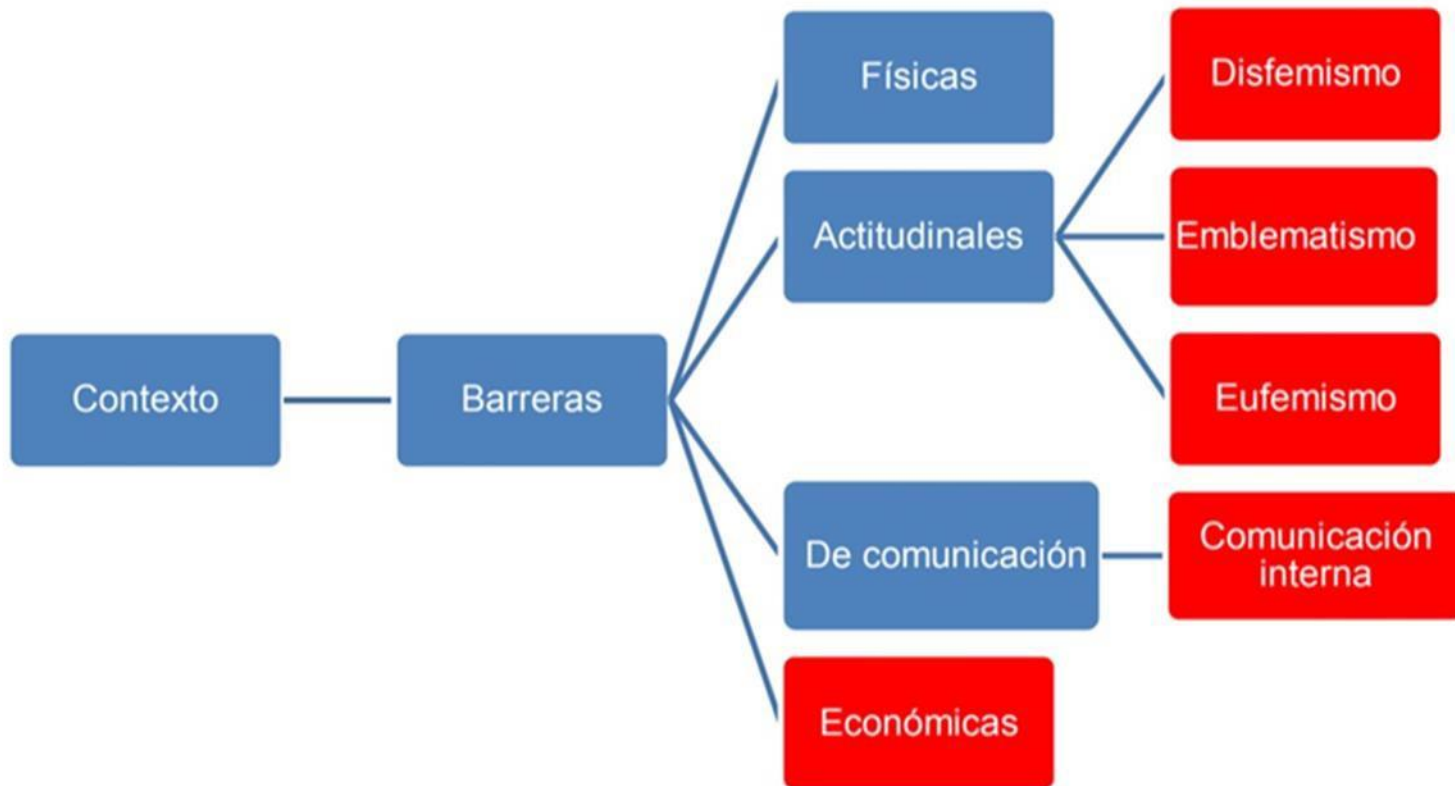
La discriminación está estrechamente relacionada con la exclusión, aunque no se debe confundir una y otra (Fresno, 2011).

La primera afecta a los derechos fundamentales de las personas y por lo tanto debe de abordarse desde el punto de vista de la justicia.

la segunda afecta a las condiciones sociales y de vida de las personas y en consecuencia ha de abordarse desde la perspectiva de las políticas sociales y de la protección social.

Ambos procesos se retroalimentan, de modo que quien es más discriminado tienen más posibilidades de caer en la exclusión y quien es excluido tiene más posibilidades de ser discriminado.

TIPOS DE BARRERA



BARRERAS ACTITUDINALES

Mitos, prejuicios y estereotipos

PREJUICIO

Entendemos por prejuicio a *una actitud (usualmente negativa) hacia los miembros de un grupo, que se basa exclusivamente en la pertenencia a dicho grupo*. Una persona con un prejuicio, evaluará a los miembros de un grupo, de una manera particular (normalmente negativa), simplemente en razón a la pertenencia a este grupo *(Baron. R, Byrne.D, 2011)*.

BARRERAS ACTITUDINALES

Mitos, prejuicios y estereotipos

ESTEREOTIPOS

El prejuicio como otras actitudes, incluye creencias y expectativas relacionadas con los miembros de algunos grupos, que se construyen a lo largo del proceso de crecimiento y desarrollo social y cultural. Es por eso que las familias, la educación y el lenguaje son fundamentales a la hora de construir creencias prejuiciosas en torno a las personas. Un ejemplo de esto es el uso de lenguaje y al uso de calificativos o roles por ej.: Negro, gordo, abuelito, afeminado, etc. **en donde se tiende a agrupar a personas en torno a características o rasgos comunes, creencias conocidas habitualmente como estereotipos.**

BARRERAS ACTITUDINALES

Segos, prejuicios y estereotipos

SESGOS INSCONCIENTE

Los sesgos inconscientes son suposiciones, creencias o actitudes adquiridas. Se crean de manera automática para nuestra propia supervivencia. Por ejemplo, si vas en búsqueda de un restaurante para comer, y en la misma calle ves una terraza con las mesas ocupadas y al lado otra terraza vacía, ¿a cuál te dirigirías? Quizás en la segunda terraza acaba de irse un gran grupo de estudiantes. Pero, ¿a qué sin pensarlo irías a la terraza ocupada? Segundo spoiler: Nuestro cerebro no busca la verdad, busca sobrevivir. Bueno, en este caso, ¡busca comer bien!

BARRERAS ACTITUDINALES

Segos, prejuicios y estereotipos

<https://www.youtube.com/watch?v=HTa9JIB9WTc>

BARRERAS ACTITUDINALES

Segos, prejuicios y estereotipos

Sesgo de confirmación:

Sólo tenemos en cuenta la información que confirma nuestra idea preconcebida.

¡LO SABÍA!

¡NO VISTE ADECUADAMENTE, NO ES PROFESIONAL!

Efecto anclaje:

Usamos sólo la información inicial para emitir juicios posteriores.

¡ES DE MI PUEBLO!

Sesgo de afinidad:

Evaluamos mejor a aquellas personas que son más similares y afines a nosotros.

¡YO NO TENGO SESGOS!

Sesgo de punto ciego:

EL META-SESGO. Tendencia a no darse cuenta de los propios sesgos cognitivos, y de verse menos sesgados que los demás.

¿CÓMO VAMOS A ARRIESGARNOS A ESO?

Sesgo de aversión al riesgo:

Tendencia a rechazar lo nuevo y los cambios en general.

5 sesgos inconscientes

EN EL ENTORNO LABORAL.

BARRERAS FÍSICAS

Para entender el concepto de barrera física, tenemos que entender su antagónico que es la “accesibilidad” , en este sentido hay que visualizar la gran heterogeneidad del grupo de personas con discapacidad. **La accesibilidad, no sólo se refiere a los espacios físicos sino también al lenguaje y las comunicaciones (en el caso de las personas con discapacidad auditiva) las señaléticas y dispositivos externos o tecnologías asistidas (en el caso de las personas con discapacidad visual).**

La accesibilidad universal es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.

BARRERAS FÍSICAS

El concepto de ajuste razonable, se encuentra relacionado al principio de igualdad de oportunidades, al principio de no discriminación y al de accesibilidad universal

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se define igualdad de oportunidades como el proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad, tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreación, se hacen accesibles para todos/as (Quinn y Degener 2000).

BARRERAS FÍSICAS

EJEMPLOS DE AJUSTES RAZONABLES.

EN CASO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AUDITIVA:

- ✓ Consulte sobre el lenguaje que prefiere utilizar, puede ser lengua de señas, o algún otro.
- ✓ Siempre hablar de frente, modulando, pero sin exagerar, y a una velocidad normal.
- ✓ Evitar gritar.
- ✓ Explicar y clarificar ideas y conceptos recurriendo al apoyo de imágenes, diagramas, documentos, etc. Por ejemplo, en la inducción o capacitación de trabajadores, agregar fotos, ejemplos.

BARRERAS FÍSICAS

EJEMPLOS DE AJUSTES RAZONABLES.

EN CASO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VISUAL:

- ✓ Utilice un tono de voz cordial y claro
- ✓ Describale el espacio físico y quiénes se encuentran en la sala
- ✓ No asista ni "tome" para guiar en el espacio
- ✓ Tome más tiempo del regular para entrevistar y/o hacer una inducción a las tareas.

Comunicación/ Lenguaje/ Visibilización.

El lenguaje crea realidad y es acción.

Lo que una persona dice y hace puede establecer una diferencia no sólo para su actividad sino para su vida y la vida de los demás.

Aquello de lo que no hay conceptos sencillamente no existe para nosotros y nosotras.

Beatriz Grinberg de Teicher
Mediadora, magíster en Antropología

Comunicación/ Lenguaje/ Visibilización.

<https://www.youtube.com/watch?v=FTHd0pKO3ac>

Comunicación/ Lenguaje/ Visibilización.

F.

<https://www.youtube.com/watch?v=8z-uPySZ0hY>

Comunicación/ Lenguaje/ Visibilización.

Pensemos como ejemplo en el caso del bullying. hace unos años no existía una palabra para referirnos a una serie de conductas aparentemente inconexas y recurrentes como las burlas, los insultos, la violencia, las bromas o los apodos recurrentes a una persona específica en la escuela, pero el día de hoy se conectan mediante un término que visibiliza un fenómeno. Gracias a ese concepto que parece dotar de existencia a un fenómeno que no se tomaba en cuenta en el pasado, el día de hoy existen campañas publicitarias de concientización, e incluso leyes en contra del bullying.

Sucede lo mismo con la noción de "maltrato animal". En la segunda mitad del siglo pasado no se concebía tal idea, no había reclamos masivos por animales en circos, peleas de gallos, corridas de toros, e incluso por alimentarse de ellos, y hoy esta clase de eventos resultan aberrantes para un gran número de personas.

La aparición del concepto trae consigo la Visibilización de lo nombrado, la confirmación de su existencia.

Comunicación/ Lenguaje/ Visibilización.

La estructura del conocimiento es lingüística. La estructura de la conciencia es lingüística. La estructura del razonamiento es lingüística. La estructura del mundo, tal como lo concibe y utiliza la humanidad, es lingüística. El lenguaje es el lugar de lo humano, en él vivimos, nos movemos y somos”.

filósofo venezolano José Manuel Briceño Guerrero

El lenguaje es poderoso, dinámico, y define la forma en la que vemos el mundo. Las palabras que utilizamos para comunicarnos son las bases para nuestra conexión con otros, con nuestro entorno, y con nuestra propia identidad.

LENGUAJE INCLUSIVO

SI EL LENGUAJE CREA
REALIDADES QUE
SEAN REALIDADES
INCLUSIVAS

Es en el habla donde las creencias y los sesgos tienen lugar. Es ahí donde se puede encontrar expresiones excluyentes, que han sido elegidas consciente o inconscientemente.

COMUNICAR CON INCLUSIÓN, ES UNA COMUNICACIÓN EMPÁTICA

La empatía es el esfuerzo por **comprender al otro**. Esto es, desarrollar la capacidad de entender lo que le pasa a otro u otra, sus motivos, sin por esto, llegar a tomar partido por su situación y emitir juicios..

La Empatía corresponde a la apreciación y comprensión respetuosa de la experiencia de alguien, sin culpa, ni juicios.

Se observan, identifican y buscan entender los sentimientos, emociones y razones de los demás.

Sin embargo, eso no significa que se vaya a sentir lo mismo, sino que simplemente se escucha y se es capaz de aceptar cómo se siente la otra persona, aún cuando no se comparta su postura..

El lenguaje, por lo tanto, es un instrumento para la inclusión

El lenguaje, por lo tanto, es una herramienta para el cambio paradigmático hacia el fortalecimiento de los derechos humanos.

La visibilidad de grupos históricamente marginados no es solo buscar un cambio en la forma que hablamos sino cómo pensamos, representamos, etc. El lenguaje es una herramienta de transformación que busca diversificación, pues no hay una sola forma de nombrarse.

El lenguaje de Accesibilidad

A grandes rasgos, el lenguaje de accesibilidad sirve para que una persona pueda participar en determinada experiencia independientemente de sus circunstancias en cuanto a capacidades, mientras que el lenguaje inclusivo es para que dicha persona pueda sentirse parte de esa experiencia.

Ambos lenguajes responden a necesidades distintas de integración y justicia social.

El lenguaje de accesibilidad, también conocido como accesibilidad de comunicación, se refiere a las denominaciones, recursos y sistemas lingüísticos para habilitar la participación de las personas en situación de discapacidad en el día a día.

Engloba diferentes temas, como el de cómo referirnos a las personas con alguna discapacidad con corrección y humanidad, métodos de comunicación específicos como la lengua de señas o el braille, el lenguaje de signos táctiles, el código morse, entre otros.

EJEMPLOS DE LENGUAJE INCLUSIVO

El uso del lenguaje inclusivo de género, además de tener fundamentos lingüísticos, tiene el objetivo de democratizar el lenguaje y dar justa visibilidad social a los géneros, logrando de esta manera una sociedad más igualitaria desde el punto de vista del género lingüístico.

USO DE PRONOMBRES Y DETERMINANTES SIN GÉNERO.

Lo que no se debe usar

El que suscribe
Los que no cumplan los requisitos
Los postulantes deberán portar carpetas

Lo que se debe usar

Quien suscribe
Quienes no cumplan los requisitos
Cada postulante deberá portar carpetas

EJEMPLOS DE LENGUAJE INCLUSIVO

USO DE LENGUAJE INCLUSIVO PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

USTED NO DIGA:

Discapacitado Deficiente Enfermito

Incapacitadas

Lisiado

Minusválido Inválido

Paralítico Mutilado

Cojo

Tullido

Mongolito Mongólico Retardado

Retardado mental

Lenguaje de Señas

LA FORMA CORRECTA ES:

Persona en situación de discapacidad

Personas con movilidad reducida

Personas con discapacidad intelectual

Lengua de Señas.

Comunicación que utilizan las personas sordas

EJEMPLOS DE LENGUAJE INCLUSIVO

A continuación presentamos algunos consejos a seguir, al momento de abordar un texto locución referido a los pueblos indígenas:

Para referirse de forma general a los pueblos, pueden utilizarse indistintamente y como sinónimos los términos pueblos indígenas y pueblos originarios. Se recomienda no usar el término "etnias" ni «poblaciones»

No se debe hablar de «nuestros» pueblos, sino de «los» pueblos, así como tampoco se debe hablar de pueblos originarios «de Chile», sino «en Chile», dado que no se trata de sujetos de pertenencia.

Ejemplo:

- ✗ Esta consulta busca integrar la visión de los pueblos originarios.
- ✓ Esta consulta busca incorporar la visión de los pueblos originarios.

✗ Ejemplos no recomendables:

En este marco de desigualdad se encuentran nuestros pueblos indígenas...

Los pueblos originarios de Chile fueron nómades sedentarios.

<https://www.youtube.com/watch?v=3n1B9B0cBYM&t=24s>



**LENGUAJE
INCLUSIVO**

PLAN DE ACCIÓN INDIVIDUAL

En relación a la percepción con respecto a la pirámide en donde se describen los niveles de gestión de la Diversidad, genere una acción que les permitan a su organización pasar al siguiente nivel. Para esta actividad cuentan con 5 minutos para construir PAI



NIVEL

5

Demuestra las mejores prácticas en D&I, siendo ejemplo para otras organizaciones a nivel nacional y mundial, por la innovación en ésta, su permanencia en el tiempo y sus resultados.

NIVEL

4

Implementa la D&I de forma sistemática, mostrando mejoría en los resultados.

NIVEL

3

Clara conciencia del valor de la D&I, comenzando a implementar acciones sistemáticamente.

NIVEL

2

Mentalidad orientada al cumplimiento de normas, se toman medidas principalmente para cumplir con las leyes relevantes y las presiones sociales.

NIVEL

1

No ha comenzado aún acciones en D&I. La diversidad y una cultura de inclusión todavía no son parte de las metas de la organización.

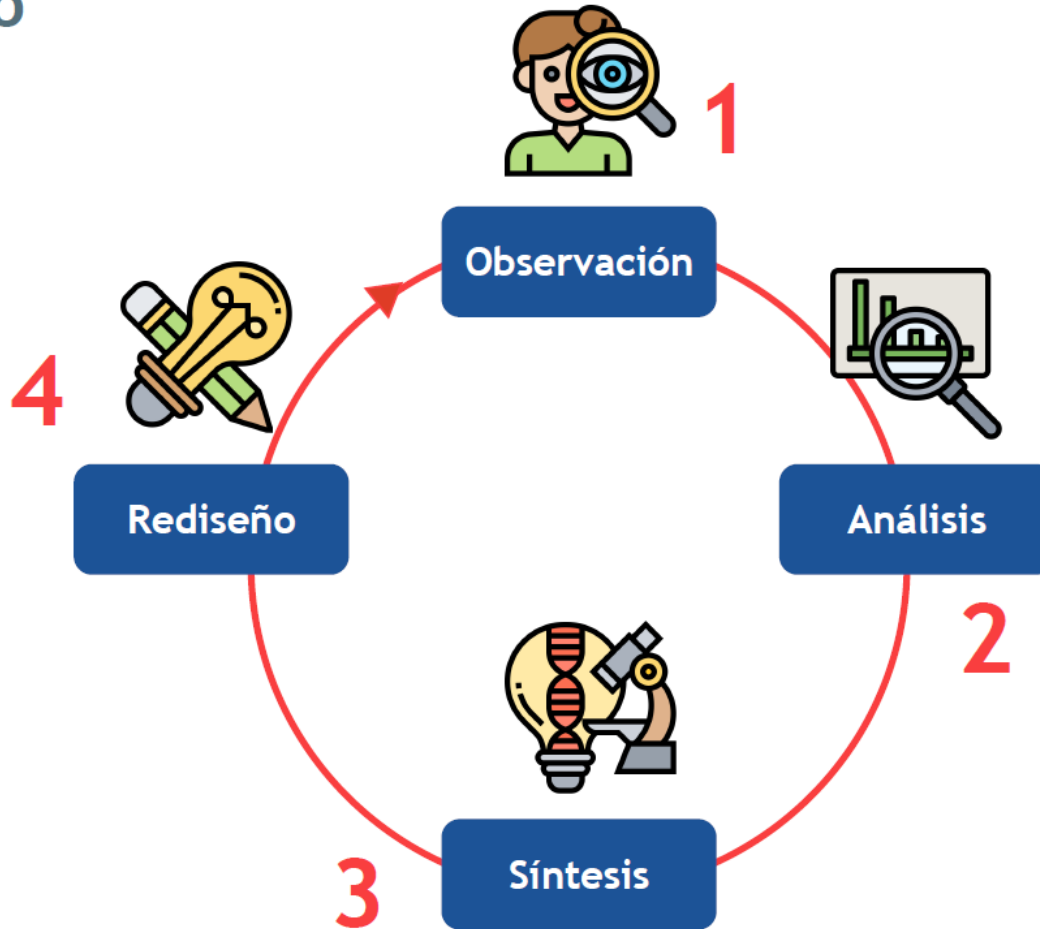
QUÉ QUEREMOS LOGRAR

CÓMO LO QUEREMOS LOGRAR

QUÉ NOS PERMITE LLEVARLO A CABO

QUÉ NOS DEMORA SU EJECUCIÓN

Diagnóstico



Aprendizaje

1. Identificar
potencialidades

4. Evaluación y
ajustes

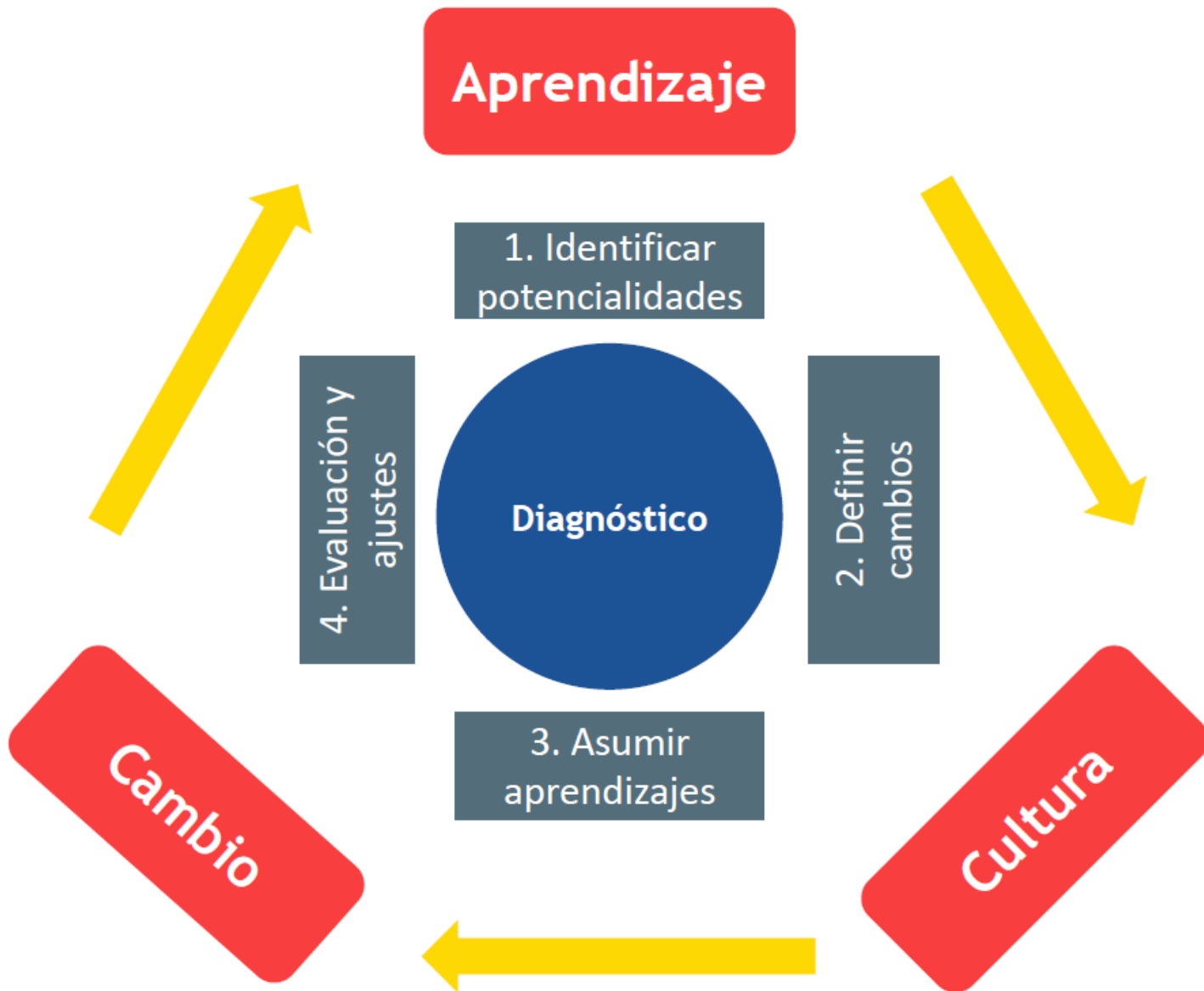
Diagnóstico

2. Definir
cambios

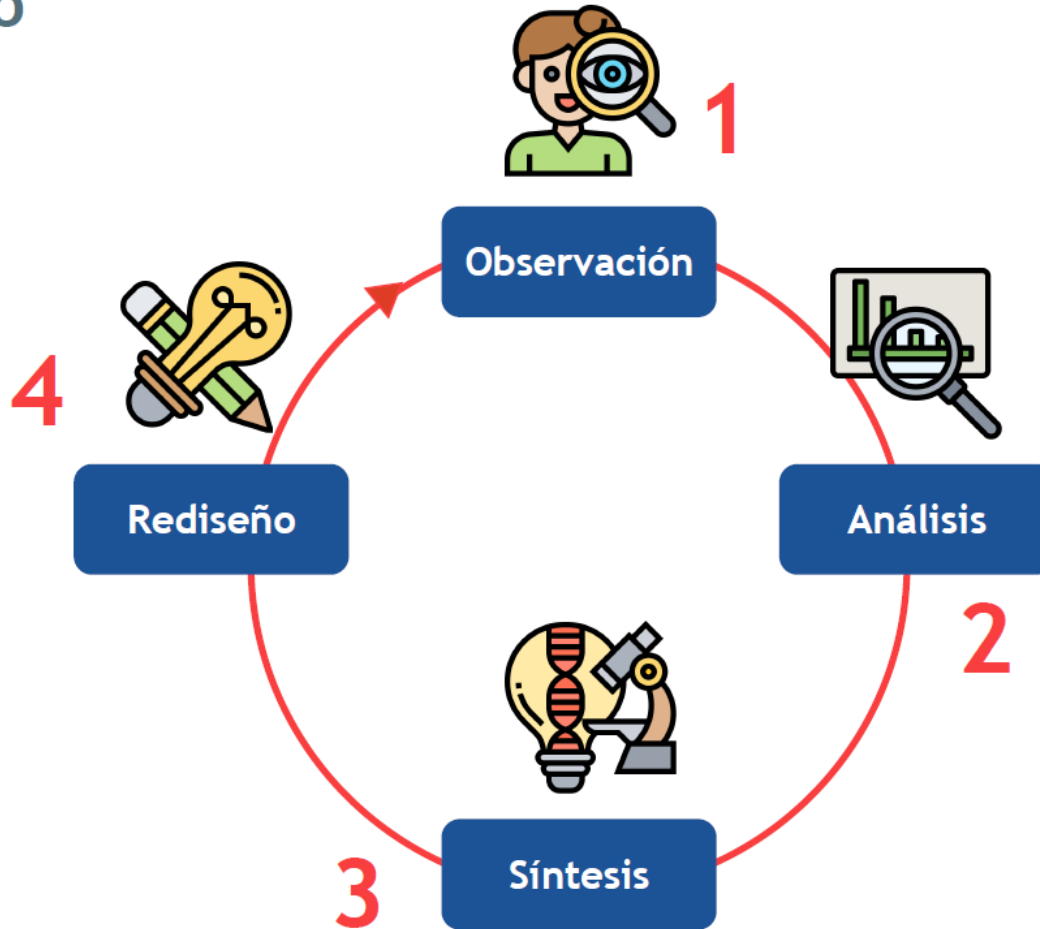
3. Asumir
aprendizajes

Cambio

Cultura



Diagnóstico



OBJETIVOS SMART



S

SPECIFIC
(ESPECÍFICO)

Los objetivos deben de plantearse de forma detallada y correcta.



M

MESURABLE
(MEDIBLE)

Un buen objetivo puede medirse con facilidad.



A

ATTAINABLE
(ALCANZABLE)

Los objetivos no realistas pueden llevar al fracaso inmediato.



R

RELEVANT
(RELEVANTE)

Los objetivos deben ser relevantes para tu empresa.



T

TIMELY
(TIEMPO)

Un marco de tiempo apropiado es necesario para crear cierta urgencia.

Se necesita incrementar el equipo de desarrolladores, ya que hemos lanzado muchas funciones nuevas que requieren de más expertos de los que tenemos porque la carga de trabajo es muy grande. Para ello el objetivo SMART sería incrementar un 20% el equipo de desarrolladores de la empresa a 24 [actualmente hay 20] y, como nos corre prisa, necesitamos llevarlo a cabo en tan solo dos meses. Necesitamos contratar a 2 empleados por mes.

- Específico (S): Necesitamos incrementar el equipo de desarrolladores un 20%.
- Medible (M): Hay que contratar a 4 trabajadores.
- Alcanzable (A): Se llevará a cabo contratando a dos nuevos empleados cada mes.
- Relevante (R): Necesitamos más trabajadores para descargar de trabajo a los demás desarrolladores para incrementar el rendimiento y la productividad.
- Temporal (T): Se llevará a cabo durante los próximos dos meses.