



SERVICE NEWS



**Los Beneficios  
de la Diversidad  
y las ventajas de la  
Inclusividad**

Gerencia de Banca Personas

BANCO CHN  
CRÉDITO HIPOTECARIO NACIONAL



La diversidad se trata de reconocer, respetar y valorar las diferencias basadas en el origen étnico, sexo, color, edad, raza, religión, discapacidad, origen nacional y orientación sexual.

A su vez, se incluyen características y experiencias individuales específicas como la trayectoria profesional, formación académica, situación geográfica, nivel de ingresos, estado civil, entre otras.

Las experiencias personales, aunado con las peculiaridades de identidad, son las que forjan una gran parte de nuestra personalidad, definiendo nuestras acciones y reacciones ante problemáticas, forma de abordar retos, manera de gestionar soluciones y la manera peculiar y única de vivir en sociedad.

En todos los entornos de la vida, los seres humanos solemos relacionarnos y forjar lazos de distinta índole con los que nos rodean. Aprender a relacionarse de manera respetuosa, cordial y educada, es un trabajo que requiere constancia y compromiso.

En Estados Unidos, se creó el término **"Inclusify"**, palabra que puede ser traducida como **"integrador"**.

# Inclusify

Convivir y liderar de manera en que se celebren y reconozcan las cualidades y perspectivas únicas, mientras se crea un entorno colaborativo y abierto en el que los miembros de determinado grupo, se sientan incluidos y se adquiera el sentido de pertenencia.



# ¿Por qué aplicar la Diversidad e inclusión?

Las personas que aplican la continua inclusión, tanto líderes como compañeros de trabajo, tienden a tener mejores relaciones con sus equipos, mejora el nivel de productividad y se alimenta un ambiente positivo.

*Un equipo diverso* puede llevar a decisiones más informadas y equilibradas. Las experiencias diferentes, permiten identificar *problemas y oportunidades* que podrían no tenerse en cuenta si el equipo fuera *homogéneo (igual)* en pensamiento y manera de actuar.

## Las 3 Habilidades clave de un grupo exitoso

- 1 Construir la confianza:** Fomentar la confianza en un grupo definido de trabajo es fundamental para la productividad y la mejora continua.

Este proceso involucra:

### Vulnerabilidad Compartida

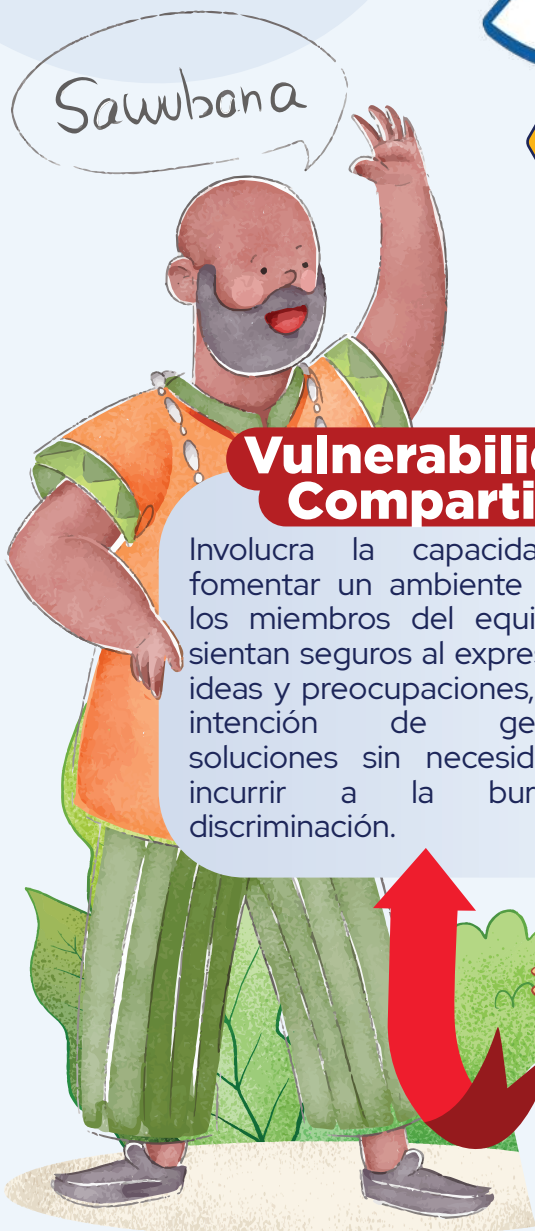
Involucra la capacidad de fomentar un ambiente donde los miembros del equipo, se sientan seguros al expresar sus ideas y preocupaciones, con la intención de gestionar soluciones sin necesidad de incurrir a la burla o discriminación.

### Comunicación Efectiva

Interacción respetuosa y clara entre los miembros del equipo, promoviendo la retroalimentación constante. Practicar la escucha activa y crear oportunidades de diálogo abierto.

### Rituales de Conexión

Reuniones regulares con el equipo, en las cuales se fortalezcan relaciones entre pares y crear un sentido de comunidad.



## 2 Establecer propósitos compartidos:

Fomentar la confianza en un grupo definido de trabajo es fundamental para la productividad y la mejora continua.

Este proceso involucra:

### Historias Compartidas

Cada persona ha vivido experiencias diversas, crecido en entornos diversos y el criterio puede variar, por lo que compartir experiencias y logros con el equipo, puede aportar a la solución creativa de problemas y crear sentido de pertenencia.

### Enfoque en el Impacto

Resaltar el compromiso del trabajo en equipo, explorando los beneficios con el objetivo de intensificar la motivación personal, el compromiso y la dedicación por lo que se hace.

### Misión Clara

Establecer una misión como equipo, la cual sea comprendida y aceptada por todos los miembros del equipo y crear sentido de pertenencia.

## 3 Promover la Cohesión:

Esto, se logra por medio de interacciones significativas entre los miembros del equipo, como proyectos, actividades de deporte, asistir a reuniones de rituales de conexión, entre otros.

Este proceso involucra:

### Interacciones Significativas

Invertir tiempo en conocer a los demás. Se refiere al interés de entender a las personas con las que convivo en mi entorno laboral: gustos, maneras de hablar, formas de reaccionar y fortalezas.

### Diversidad y Talento

Reconocer las habilidades de los miembros del equipo es vital para establecer roles y llegar a metas a corto mediano y largo plazo de manera efectiva y con sentido de urgencia.

### Resolución de Conflictos

Abordar desacuerdos de manera constructiva, promoviendo así, relaciones más fuertes entre pares.

## Bibliografía

★ Johnson, S. (2020). *Inclusify. The Power o Uniqueness and Belonging to Build Innivative Teams*. HarperCollinfsPublishers. Recuperado de: [https://www.google.com.gt/books/edition/Inclusify/r\\_2yDwAAQBJ?hl=es&gbpv=1&dq=%22Inclusify;+The+Power+of+Uniqueness+and+Belonging+to+Build+Innovative+Teams&pg=PT9&printsec=frontcover](https://www.google.com.gt/books/edition/Inclusify/r_2yDwAAQBJ?hl=es&gbpv=1&dq=%22Inclusify;+The+Power+of+Uniqueness+and+Belonging+to+Build+Innovative+Teams&pg=PT9&printsec=frontcover)

★ Abrams. D (2014). *Diversidad e Inclusión: Las Seis Grandes Fórmulas para alcanzar el éxito*. Babelcube Books. Recuperado de: [https://www.google.com.gt/books/edition/Diversidad\\_E\\_Inclusi%C3%B3n\\_Las\\_Seis\\_Grandes/ImLIBQA AQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Diversidad+e+inclusi%C3%B3n+en+la+empresa:+Estrategias+para+el+%C3%A9xito&printsec=frontcover](https://www.google.com.gt/books/edition/Diversidad_E_Inclusi%C3%B3n_Las_Seis_Grandes/ImLIBQA AQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Diversidad+e+inclusi%C3%B3n+en+la+empresa:+Estrategias+para+el+%C3%A9xito&printsec=frontcover)

★ Coyle, D. (2018). *The Culture Code*. Random House. Recuperado de: [https://www.google.com.gt/books/edition/The\\_Culture\\_Code/YkcyCwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0](https://www.google.com.gt/books/edition/The_Culture_Code/YkcyCwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0)