



**EDUCACIÓN
CONTINUA
PUCP**

IDEHPUCP

Facultad de Gestión
y Alta Dirección

Facultad de
Psicología

educacioncontinua.pucp.edu.pe

Guía informativa
Programa en

Gestión de la DEIB en las Organizaciones

(Diversity, Equity, Inclusion and Belonging)

Inicio:
2 de julio

Horario:
Mar-Jue | 7 a 10 pm

Modalidad:
Virtual - vía Zoom

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ RUC: 20155945860

2024



Programa en Gestión de la DEIB en las Organizaciones

Presentación

El entorno social, tecnológico y medioambiental en el que se desarrollan las organizaciones ha cambiado radicalmente. Desde el lado del mercado se identifican cada vez más perfiles de clientes y comunidades con nuevas necesidades y demandas. Y desde el lado de la gestión interna de las organizaciones se presenta como desafío el diseñar cada vez más rápido nuevas soluciones, empleando formas de trabajo y tecnologías en constante actualización.

El éxito de las organizaciones en el contexto previamente descrito radica en gran medida en cómo se gestionan las personas para que se adapten a la complejidad del mundo en el que operan. Si bien la gestión de personas actual presenta numerosos desafíos, probablemente sea uno de los tópicos clave la gestión de la **Diversidad, Equidad,**



Inclusión y Pertenencia (DEIB por sus siglas en inglés)*

En las organizaciones conviven una gran diversidad de profesionales con distintos géneros, edades, identidades y culturas. El reconocimiento de la diversidad por sí sola no basta, las organizaciones necesitan desarrollar estrategias específicas y construir una cultura con sentido de pertenencia y equidad que incluya, permita y respete las diferencias.

La gestión de la DEIB* es una práctica cada vez más extendida entre las organizaciones referentes a nivel internacional y esto no solo se debe a que mejora la imagen de estas ante sus diversos grupos de interés, sino que sobre todo tiene un impacto muy importante en los resultados. De acuerdo con Forbes, las empresas que tienen equipos más diversos tienen un 19% más de ingresos debido a la innovación. La investigación de McKinsey muestra que las empresas con diversidad de género tienen un 15% más de probabilidades de superar a empresas similares, y esa cifra asciende a un 35% en las empresas con diversidad étnica.

Un informe de Deloitte señaló que el 39% de los encuestados consideraban que la diversidad y la inclusión ofrecen una ventaja significativa frente a su competencia. Y por último, Fortune informa que solo el 3.2% de las empresas Fortune 500 comparten datos sobre la raza y el género de sus equipos.

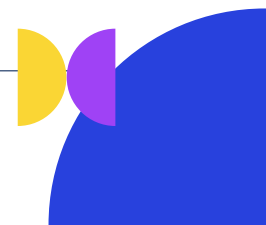
Nuestro país presenta un desarrollo incipiente en esta importante temática, por ello, el tener una de las primeras



propuestas formativas en esta materia toma especial relevancia. El Programa de Aplicación de DEIB* en organizaciones ofrece un espacio de aprendizaje para quienes han asumido el desafío de crear e implementar estrategias DEIB* en sus respectivas organizaciones. El programa está compuesto por 2 módulos que buscan que el participante adquiera conocimientos y habilidades para alinear las iniciativas a la estrategia de la compañía. Se contempla un módulo para clarificar conceptos y marcos legales y otro módulo orientado a cómo afrontar situaciones en los diversos procesos de gestión de personas al interior de la organización.

Hoy en día, la mayoría de los líderes empresariales están de acuerdo en que ofrecer un lugar de trabajo inclusivo -es decir, en el que los (as) colaboradores (as) se sientan valorados (as) y aceptados (as) - es fundamental para garantizar el éxito. Sin embargo, alcanzar este objetivo es más difícil de lo que parece a primera vista. Entender, diseñar y cumplir la promesa de un lugar de trabajo verdaderamente inclusivo exige conseguir la aceptación y el compromiso de toda la organización, lo cual es una tarea de enormes proporciones.

Por tal motivo, se deben construir organizaciones más diversas, equitativas e inclusivas; además que la **diversidad, la equidad y la inclusión (DEI)** están correlacionadas con los resultados empresariales y se basan en los derechos humanos.

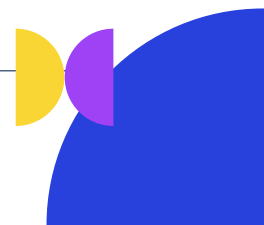


Público Objetivo

- Profesionales con interés en la diversidad, la interculturalidad y la identidad que buscan desarrollar prácticas, iniciativas y estratégicas de DEIB*.
- Personas con experiencia en las áreas de Recursos Humanos, Legal, Comunicación, Marketing, consultores independientes, docentes universitarios, entre otras áreas interesadas.

Metodología de Aprendizaje

- Nuestra propuesta metodológica responde a un enfoque activo a través del aprendizaje basado en problemas. Generamos espacios en los que el participante pondrá en práctica todos los conocimientos que va adquiriendo a lo largo del programa y que le permitirán llevar a su ámbito laboral un prototipo de proyecto para generar cambios y mejoras.
- Las actividades se desarrollarán por cursos, así como el peso que presentan las evaluaciones en el curso y las recompensas que se le ofrecerán al participante por su progreso.



- Desde el primer curso, el participante compartirá su propuesta (resolución del reto) en un repositorio (Padlet u otra) en donde podrá recibir comentarios de los demás participantes y los docentes quienes evaluarán la propuesta con base en una rúbrica.

Certificación

■ **Certificación**

Requisitos:

Para quienes hayan aprobado cada curso con una nota mínima de 11 y cumplan con una asistencia mínima de 80% de asistencia a las sesiones de clase.

■ **Constancia de Participación**

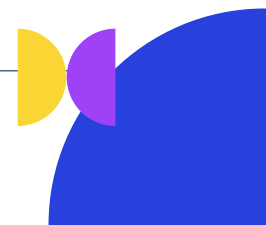
Requisitos:

Para quienes no hayan aprobado, pero cumplan con una conexión mínima de 80% de asistencia a las sesiones de clase.

Certificado de Notas

■ **Requisitos:**

Para quienes hayan aprobado cada curso con una nota mínima de 11.





Reconocer teorías y modelos relacionados a la DEIB que deben tomarse en cuenta para la realización de un diagnóstico.



Identificar situaciones excluyentes y/o discriminatorias en organizaciones o en su comunidad, para plantear posibles mejoras.

Metas de Aprendizaje



Realizar un diagnóstico de DEIB con un enfoque cultural, incluyendo el liderazgo inclusivo, comunicación y promoción del talento.



Diseñar un prototipo proyecto de DEIB para la generación de un cambio y mejora en su organización y/o comunidad.



Plan de Estudios

■ **Módulo 1: Fundamentos de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (20 horas)**

Es un módulo de naturaleza teórico-práctica que busca que las y los participantes comprendan los conceptos de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia. Se les presentará el modelo de GDEIB y el alineamiento a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y el ecosistema B.

Asimismo, se realizará un abordaje desde el marco normativo de los derechos humanos sobre la igualdad y la no discriminación. También se abordarán las reacciones en las interacciones sociales del lugar de trabajo.

■ **Módulo 2: Madurez de la DEIB y alineamiento con la estrategia organizacional (20 horas)**

Es un módulo de naturaleza teórica práctica que busca que las y los participantes adquieran herramientas para diagnosticar la gestión de la DEIB en las organizaciones.

Se desarrollarán temas vinculados al origen e identificación de los prejuicios y su impacto en la experiencia de colaboradores.

Se profundizará en los beneficios de una cultura positiva de diversidad y en la implementación de estrategias para Igualdad y equidad de género, discapacidad: psicosociales y físicas, comunidad LGBTI+, diversidad generacional y multiculturalidad. Se definirán las principales métricas para promover la inclusión en el lugar de trabajo.

Plana Docente



**Sato Tamashiro
Sakuda**

Socia y Directora de Consultoría en SOOM con 30 años de experiencia en gestión de personas. Especialista en DEI, Cultura Organizacional y Employee Experience. Ha asesorado a más de 350 empresas en 09 países LATAM y entidades gubernamentales. Licenciada en psicología por la PUCP con posgrado en psicología organizacional y certificación como HR Agile Practitioner. Fundadora de SOOM Metrix en 2019 y Trexa en 2022. Miembro de la Junta Directiva de la ONG Presente.



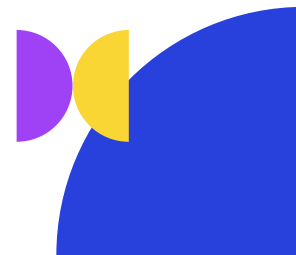
**María Polo
Capuñay**

Psicóloga organizacional con estudio post grado en Desarrollo y Dirección de Personas y Customer Relation Management. Consultora Senior en Interculturas España & LATAM. Especialista en gestión del talento y diversidad e inclusión, colaborando con líderes de HRBP en varios países. Miembro del Comité de Diversidad e Inclusión de APERHU y facilitadora en Academy for Diversity & Innovation. Impulsa programas de Liderazgo Inclusivo y Cultural Self-Awareness a nivel internacional.



**Valeria Reyes
Menendez**

Abogada con maestría summa cum laude en Justicia Transicional, Derechos Humanos y Estado de Derecho por la Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, galardonada con el premio Best MTJ Paper por su destacada tesis. Beca de la ONU en Derecho Internacional y participación en el International Law Seminar de la Comisión de Derecho Internacional de Naciones Unidas. Experiencia como consultora externa para la Corte Penal Internacional, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la OEA en Suiza, Estados Unidos y Perú.



Plana Docente



**Renato
Velazquez**

Abogado por la Universidad de Lima, socio en GVO Abogados, con experiencia en asesoría legal corporativa, financiera, laboral, derechos humanos y DEI corporativa. Becario OEA en el Programa de Liderazgo en Inclusión Social y Acceso a Derechos 2023. Director en Presente ONG y Director ejecutivo electo desde enero de 2024. Reconocido como "excelente" en Legal 500. Colaboraciones recientes incluyen el "Diccionario Introductorio de Conceptos LGBTQI+" y el "Documento de consulta: Escuelas amigas en contra de la LGBTQI+ fobia", ambos desarrollados con Amnistía Internacional Perú, y el Amicus Curiae presentado por Presente ONG a la Corte Interamericana de Derechos Humanos.



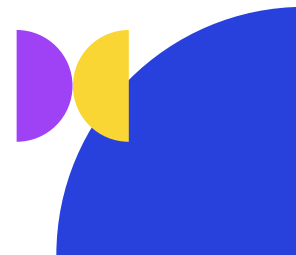
**Pía
Olea**

Especialista en diversidad, igualdad e inclusión. Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú, con maestría en Derechos Humanos, Género y Conflictos Sociales por la Universidad de Rotterdam. Becaria Fulbright en Maxwell School of Citizenship and Public Affairs de Syracuse University. Actualmente Directora de Operaciones de GenderLab, asesorando a empresas y entidades del sector público en la construcción e implementación de planes de igualdad y dictando capacitaciones en diversidad e inclusión.



**Ana Lucía
Mosquera**

Comunicadora, docente universitaria, activista e investigadora en diversidad, interculturalidad, género y no discriminación. Licenciada en Ciencias de la Comunicación de la Universidad de San Martín de Porres, con un Máster en estudios de Latinoamérica y el Caribe, y en Artes Liberales por la Universidad del Sur de la Florida. Certificada en Estudios Afrolatinoamericanos por la Universidad de Harvard y en Diversidad e Inclusión por la Universidad de Georgia. CEO y fundadora de Mosquera Rosado – Comunicación y Diversidad, primera consultora en Diversidad, Equidad e Inclusión de Perú.



Inversión

S/ 3000 precio para
público general

Facilidades de Pago*



12 Cuotas sin
intereses

3,609
Cuotas mensuales
sin intereses



10% Dcto. para
comunidad PUCP

20% Dcto. por pronto
pago hasta el 31 de
mayo

Hasta
25% Dcto. para
corporaciones

Hasta el 31 de mayo

*La PUCP ofrece opción de financiamiento sobre el precio de lista. Consulte con su asesor para más información.
Se aplican términos y condiciones.

2024

Contáctanos

Asesora comercial: **Karen Irurita**

Correo: **asesor.ec3@pucp.edu.pe**

Teléfono: **985 006 469**

Whatsapp Educación Continua PUCP: **+51 174 83555**

Instagram.com/**educacioncontinua_pucp/**

Facebook.com/**educacioncontinua_pucp**