



Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad

**La experiencia de la Diversidad
como activo**

Myrtha B Casanova
Fundadora
www.iegd.org

Presentación del IEGD



Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad es una organización sin ánimo de lucro fundada en 1996 que hoy esta presente en 20 países de Europa.

Visión – La gestión de la inclusión de la Diversidad contribuye al desarrollo sostenible.

Misión – Dar soporte a instituciones públicas y privadas para la implantación de políticas y estrategias de inclusión de la Diversidad, que contribuyan a la sostenibilidad de regiones y organizaciones a través de potenciar el respeto a las personas independientemente de sus diferencias demográficas y culturales.

iegd@iegd.org

www.iegd.org

SABIDURÍA



“No puedo resolver problemas
con las herramientas usadas
para crearlos”

Albert Einstein

UNESCO



Patrimonio de la Humanidad

La Diversidad Cultural

Genera el desarrollo de la humanidad
... a través del diálogo”

La Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural
se aprobó por unanimidad el 11 de septiembre de 2001

Esto nos invita a comprender que el desarrollo de las empresas y sus
resultados

dependen de la capacidad de diálogo, relación inter-personal
y comunicación fluida y eficaz

entre todas sus gentes para potenciar la contribución que pueden
hacer

a partir de sus diversidades.

Definición de la ONU



“La Diversidad se manifiesta de muchas formas. Generalmente se piensa en ella en términos de atributos obvios – diferencias de edad, raza, género, habilidades personales, orientación sexual, religión e idioma.

La Diversidad en términos de antecedentes, experiencia profesional, habilidades y especialización, valores y cultura, así como clase social; es un patrón que prevalece”

Naciones Unidas

Directivas del 2000 - Unión Europea

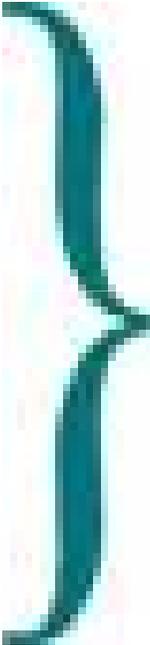


“El derecho que tienen todos los ciudadanos de Europa al acceso al trabajo, promoción y salario, así como a la conciliación de la vida laboral y personal; independientemente de su género, raza, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, cultura, religión. ; así como habilidades personales

Las Directiva proponen legislación de los estados miembros para combatir la discriminación como forma de crear un entorno de igualdad de oportunidades en la Unión Europea”

*Dirección General de Empleo
y Asuntos Sociales de la Comisión*

Testimonios

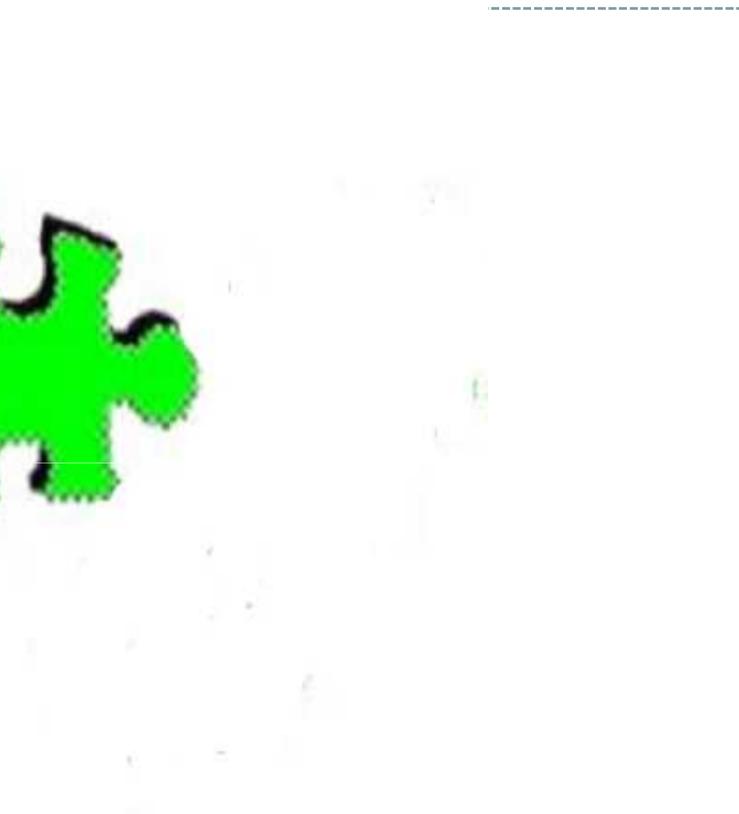
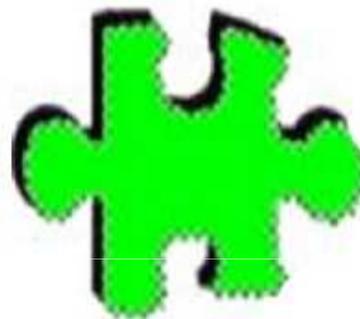
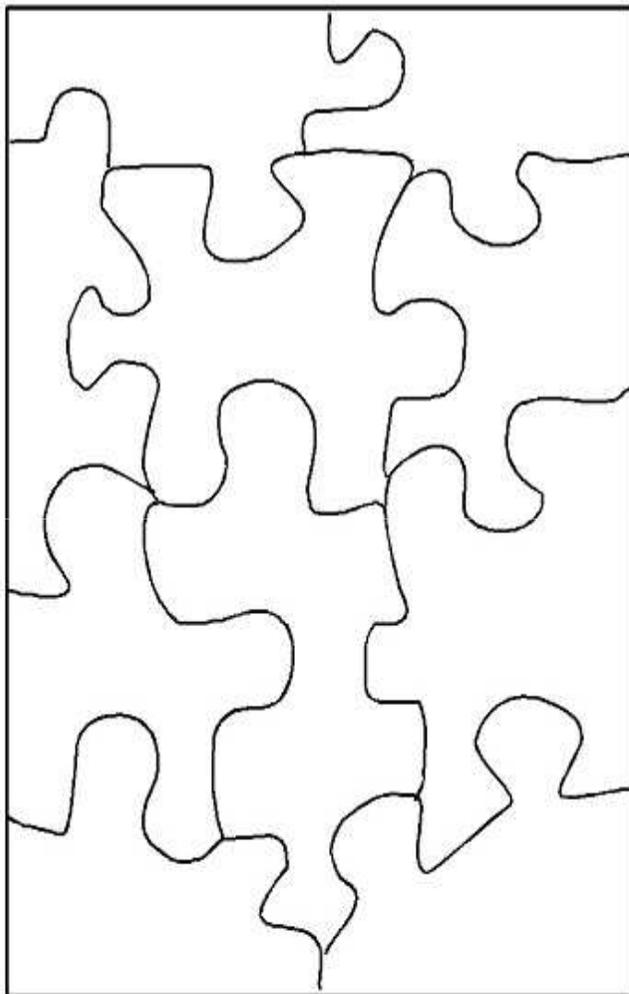


“Una fuerza laboral diversa incrementa la innovación en el desarrollo de producción y en los procesos de producción. La Diversidad nos ayuda a crear mayor valor en soluciones para nuestros clientes en más productos, y con menor inversión de capital”

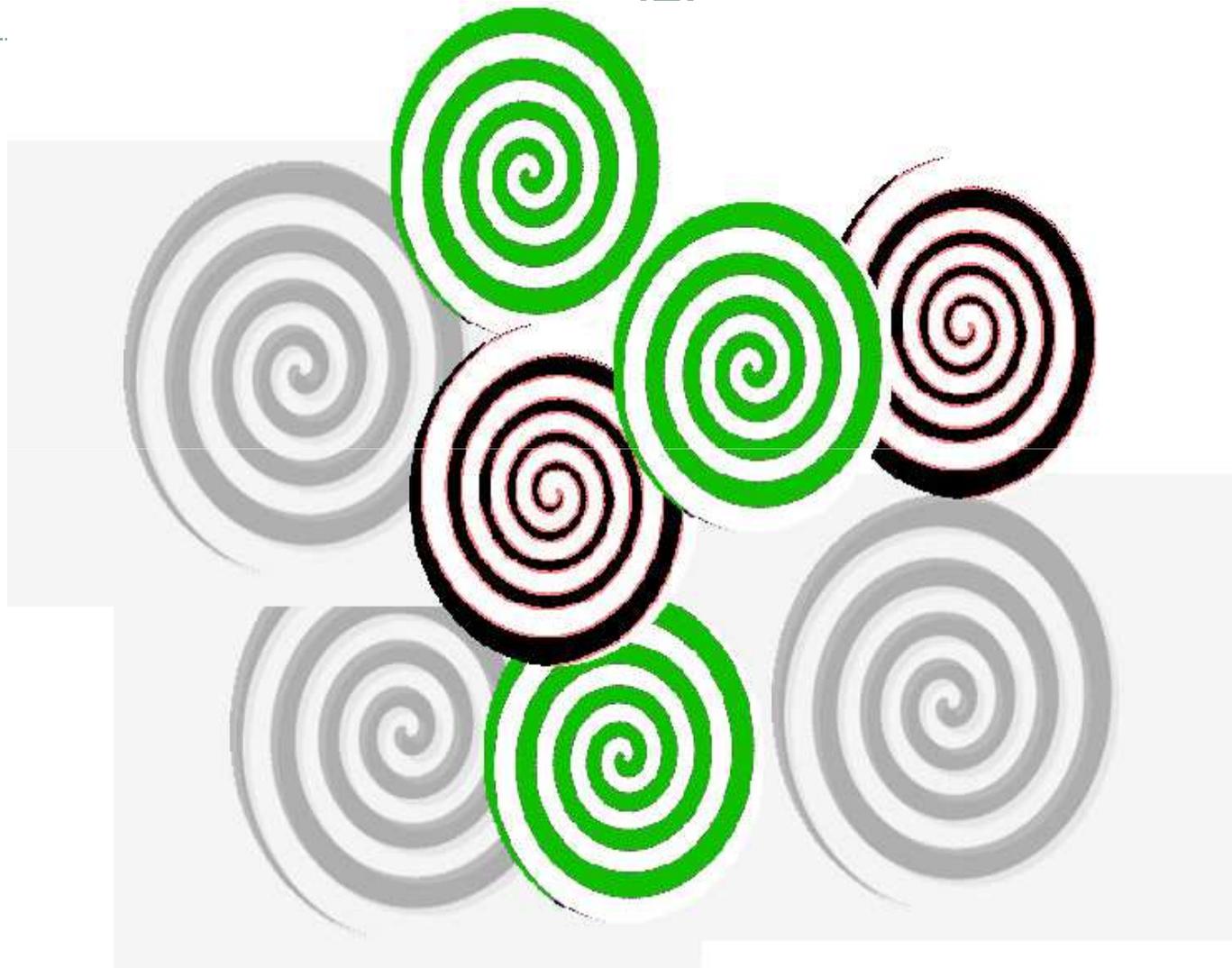


Charles O. Holliday
Consejero Delegado y Director General de DuPont

Escenario

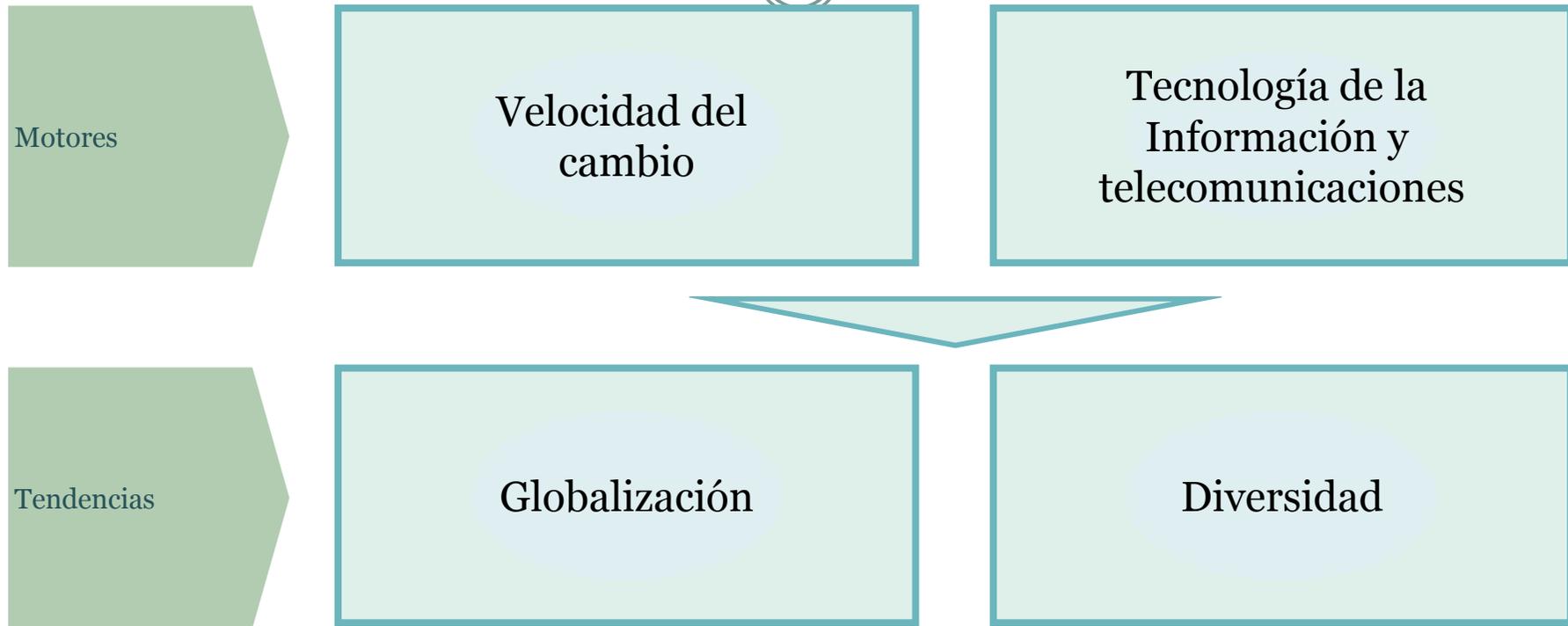


Sistémico



Motores y tendencias en los actuales escenarios

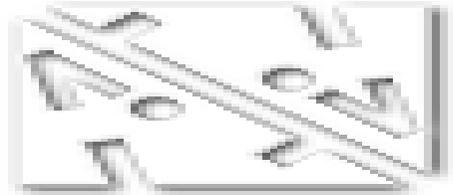
Marco de análisis



La creciente velocidad del cambio y los avances en Tecnología de la Información y telecomunicaciones ponen en evidencia la naturaleza global y diversa de la tierra.

Motores y tendencia que generan la Diversidad

Velocidad del cambio



Tecnología de la Información



Globalización



Diversidad



La vida media de los productos es de 3 meses
APPLE se reiventa cada año

En los últimos 100 años ha habido más innovación que en el resto de la historia de la humanidad

- Lleva al usuario en tiempo real a todo el mundo –quien toma conciencia de la diversidad-
- FACEBOOK ha sido el arma de la nueva revolución de la juventud en países islámicos como Egipto
- 52% población femenina
- 10% de la población es blanca, el 90% de color
- 16% población discapacidad
- 10% población homosexual
- 6.909 lenguas vivas
- 10.000 religiones

Auditoria personal del cambio



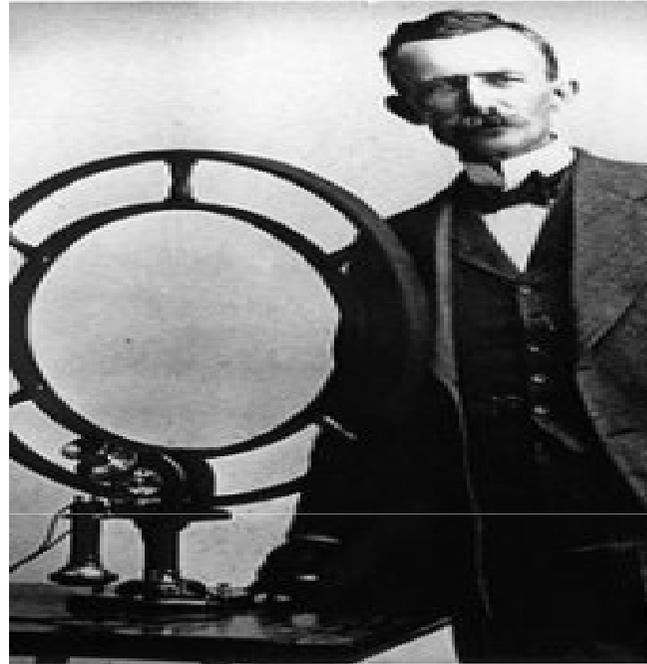
- **donde estabas**
 - como te comunicabas
 - que soportes usabas
 - en que idioma



- **donde estabas**
 - como te comunicabas
 - que soportes usabas
 - en que idioma



- **donde estas**
 - como te comunicas
 - que soportes usas
 - en que idioma



Primer telefono movil
hace más de 100 años
lo ideó un electricista llamado
Nathan Stubblefield.



En 1973, Martin Cooper, Motorola realiza una llamada desde un teléfono portátil,

1988 Martin Cooper lanza a nivel de usuario el Motorola Dynatac, de más de 1 kg de peso,



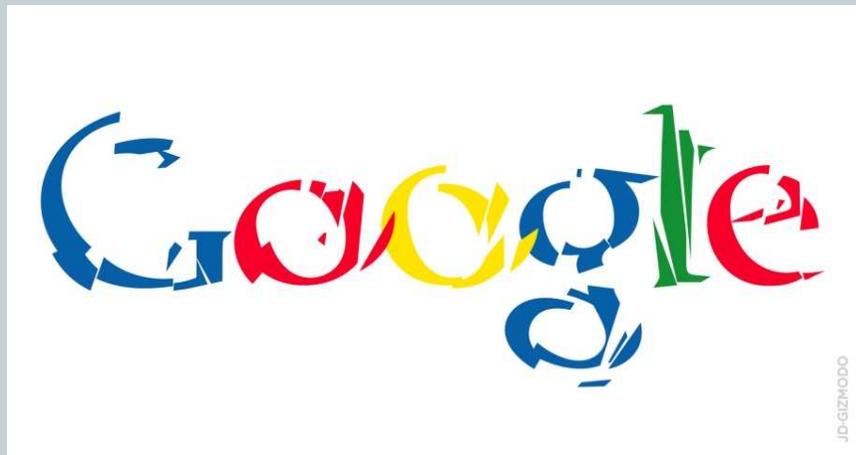
¿Que es esto?

El mismo día de septiembre del 2014

Fue el último día que el *Washington Post* se imprimió en papel



Google dejó de cotizarse en la bolsa por pérdidas del 25% de su valor



Victima de su propia política de comunicación

News to a unique group of readers in China

mandarin, english, french



The paper is published by satellite offices in the [United States](#), [Hong Kong](#), and [Europe](#).^{[3][4]}

Branch offices in [New York City](#), [Washington, D.C.](#), [London](#) and [Kathmandu](#).

CHINADAILY USA
中國日報

**Now on
SmartEdition**

Read China Daily Online
In Its True Printed Format
From Anywhere
In The World

\$4.99
per month

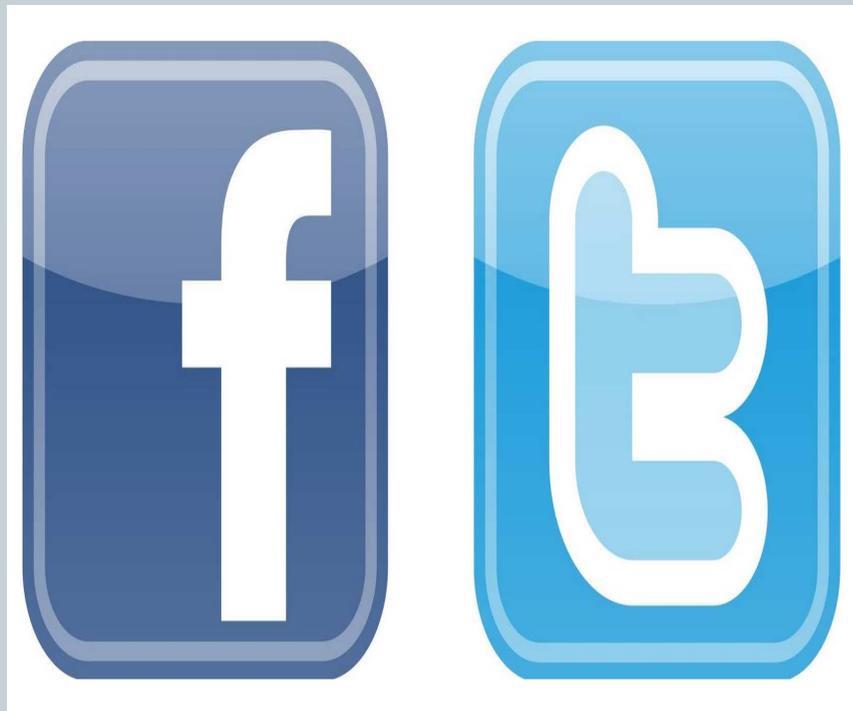
SCAN THE TAG TO SUBSCRIBE
OR SUBSCRIBE SmEdition ONLINE AT:
<http://chinadaily.newspaperdirect.com>

China Daily/ China Daily USA
China Daily European Weekly
China Daily Hong Kong

Get the free mobile app at
<http://gettag.mobi>

- Type Daily [newspaper](#)
- Format [Broadsheet](#)
- Owner(s) [China Daily Group](#)
- Editor [Zhu Ling](#) (As of October 2004)
- Founded 1 June 1981
- Headquarters [Chaoyang District, Beijing](#)
- [Circulation](#) 500,000
- Website www.chinadaily.com.cn

- 1.000M personas
- (1 de cada 7 del mundo)
- coincidieron el 24 de agosto 2015 en
- FACEBOOK.



Cuando hace 11 años FACEBOOK no existía. La velocidad del cambio y el incremento de la diversidad son factores básicos irreversibles que conforman el mundo hoy y hace el futuro.



- Si algo sucederá es que tanto la diversidad como la velocidad del cambio se incrementarán. Su gestión es la competencia crítica que hay que desarrollar para transformar los conflictos que crean las diferencias en un potencial de innovación, eficacia y riqueza.



The Limits of Growth

Los Limites al Desarrollo



DONELLA MEADOWS, INVESTIGADORA DE MIT, PUBLICÓ EN 1972 EL INFORME SOBRE “LOS LIMITES DEL CRECIMIENTO” (THE LIMITS OF GROWTH), POR ENCARGO DEL CLUB DE ROMA. EL INFORME DEMOSTRÓ DE LA HUMANIDAD YA HABÍA SOBREPASADO LA LÍNEA DE NO RETORNO – CREADA POR

The Limits to Growth

Los Limites al Crecimiento



- la desigualdad del crecimiento demográfico
- la contaminación industrial en busca de productos / trabajo
- La producción de comida tiene un consumo desigual
- La destrucción irresponsable de recursos naturales
- El creciente endeudamiento de las economías

- 95% del crecimiento demográfico viene de países subdesarrollados

se produce más para crear más empleo, cuando ya no se puede consumir todo lo que se produce....requiere una redefinición del trabajo, incremento de tiempos de ocio que a su vez abren oportunidades de nuevas actividades económicas y laborales que no contaminan

Cuando la mundialización debería haber generado unos entornos de igualdad, lo están generando de desigualdad

- Por políticas cortoplacistas para responder a las exigencias de mercados (en el orden económico), votantes (en el político)
- Cuando no se debe endeudar por encima de la capacidad de devolución para ser sostenible, según el Prof. Termes

Es imprescindible que hombres y mujeres aporten su diverso principio de gestión ----
no ya para invertir este declive, porque es irreversible; sino para hacerlo mas humanamente
soportable



Lineal



Contextual



....causan el declive
incontrolado de la población y
la capacidad de producción...



**EL CRITERIO EMINENTEMENTE LINEAL DE GESTIÓN
UNIVERSAL QUE HA PREVALECIDO A LO LARGO DE LA
HISTORIA... ES CAUSANTE DE HABER SOBREPASADO EL
LIMITE DEL CRECIMIENTO.**

Génesis e implementación de la diversidad como factor decisivo en toda comunidad humana

FECHAS

COMUNIDAD CIENTÍFICA

MUNDO EMPRESARIAL

'70

Identificación de factor crítico que singulariza el siglo XXI la diversidad como
Abernathy and Utterback

Igualdad de oportunidades, acciones positivas segmentación de grupos diferentes al estereotipo

'80

Diversidad generadora de conflictos basada en diferencias étnicas y culturales
Johnston & Packard

Inclusión (no segmentación) de personas respetando su perfil

- 5 Diversity Councils en USA
- 1 en Canadá
- Desarrollo de gestión de la inclusión de la diversidad como política corporativa

'90

Efecto en comportamiento de grupos, factores que inciden en resultados de la diversidad
Cox and Blake

Business Case de la diversidad-eficacia empresarial, respuesta a nueva realidad social

Génesis e implementación de la diversidad como factor decisivo en toda comunidad humana

FECHAS

COMUNIDAD CIENTÍFICA

MUNDO EMPRESARIAL

2000

Análisis de resultados positivos de la diversidad

- 3% mundo académico introduce la materia como investigación, transversal o curricula
Adler, Richard & Shelor

Directivas de la UE sobre antidiscriminación hacia perfiles diversos de las personas

- Legislación
- 1 Council de la Diversidad en Europa
- 20% de las empresas nórdicas
- 1 por mil en el sur de Europa

2005

Modelos empíricos para gestión de la diversidad

- 9,7% mundo académico incluye materia
- Diversidad genera desarrollo e innovación
Nigel Bassett-Jones , Richard & Shelor

- Diversity Councils en Asia
- 63% corporaciones europeas
- 5% PYMEs
- Relación directa entre diversidad e innovación

Historia del cambiante orden mundial



MEDITERRÁNEO

ATLÁNTICO

PACÍFICO

- Centro Único
- Aisladas y desconocidas
- Civilizaciones y poderes

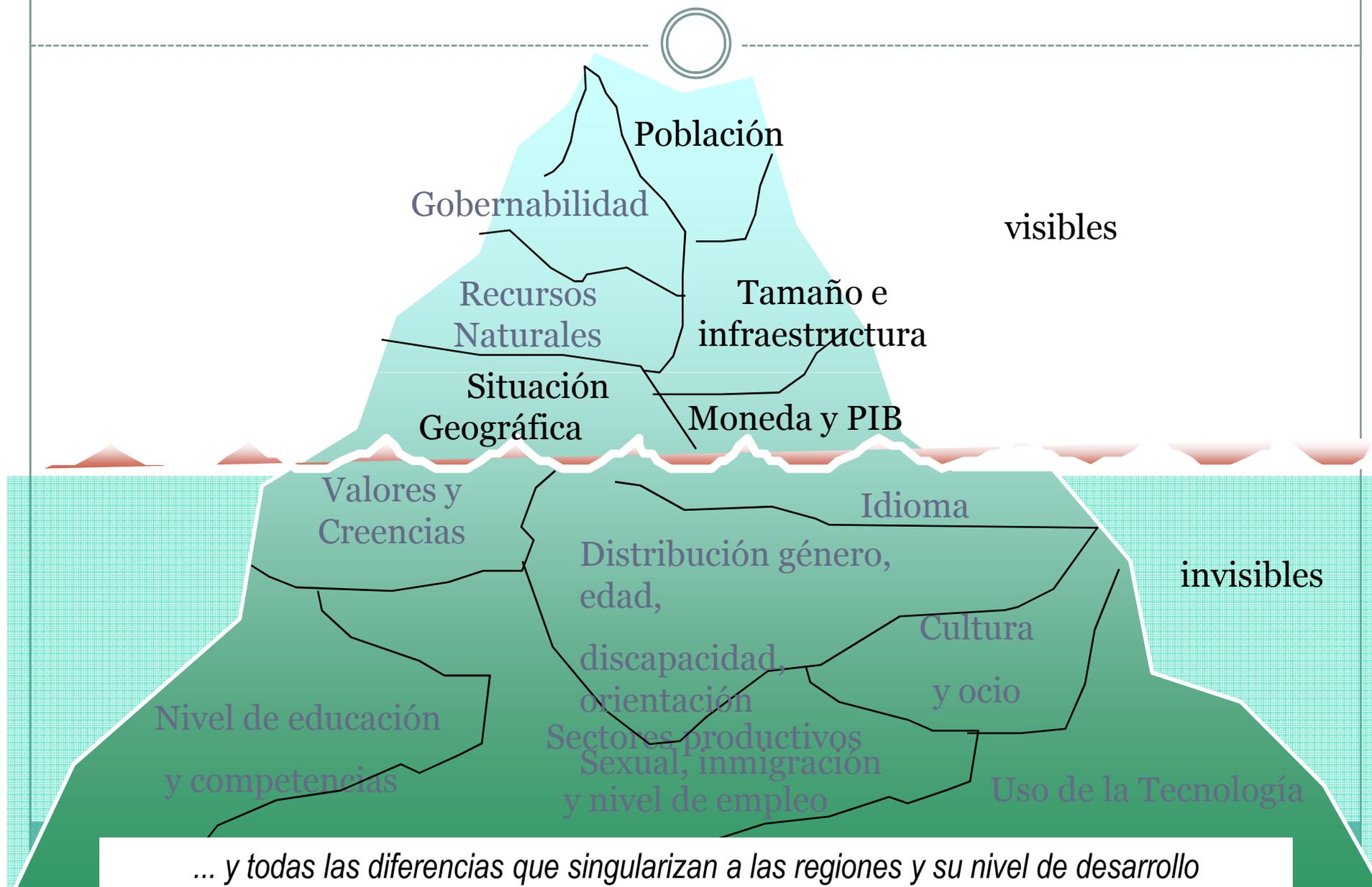
- Atlántico
- Bipolaridad entre Europa y EE.UU.

- Multipoder
- UE
- China
- EE.UU
- Países asiáticos
- África (recursos)
- Sur América

Desde años '80 hay mas tráfico de mercancías, dinero y personas sobre el pacifico que sobre el atlántico -



Iceberg Regional - REGIONAL



Indicadores 4is



**INTELIGENCIA
INNOVACION
INVERSION
INCLUSION**

**FACTORES QUE HACEN
REGIONES Y CIUDADES SOTENIBLE Y
LUGARES PREFERIDOS PARA
VIVIR, TRABAJAR E INVERTIS**



INTELIGENCIA

Sistema educativo

Amplia gama de disciplinas

Idiomas

Aplicación del conocimiento





INNOVACION

Investigacion

Innovacion

Trabajo en equipo

Intercambio

Capacidad de gestionar
el cambio



INVERSION

Beneficios fiscales

Legislación

Sostenibilidad

social

economica

Talento

Comunicación

Logística

Redes profesionales



www.shutterstock.com - 222197251



www.shutterstock.com - 261999668



INCLUSION

Apertura cultural

Mecanismos de
formacion en
interculturalidad

Legislacion

Políticas
antidiscriminacion

Conciencia de
estereotipos



Gestión estratégica de la diversidad regional

¿Dónde se implantan las empresas?

100 años

50 años

20 años

HOY

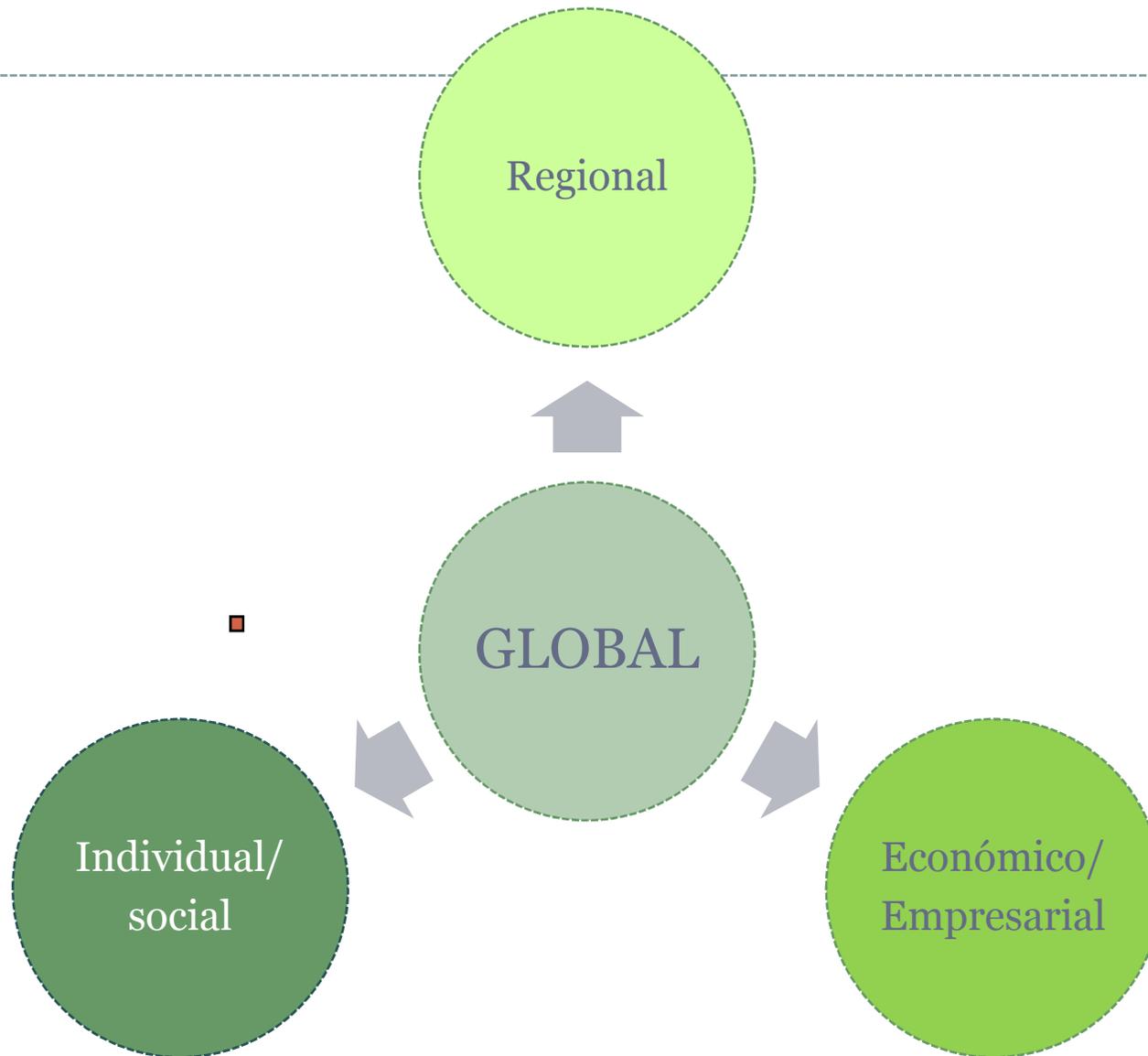
donde estaba
la materia
prima

donde estaba
el cliente

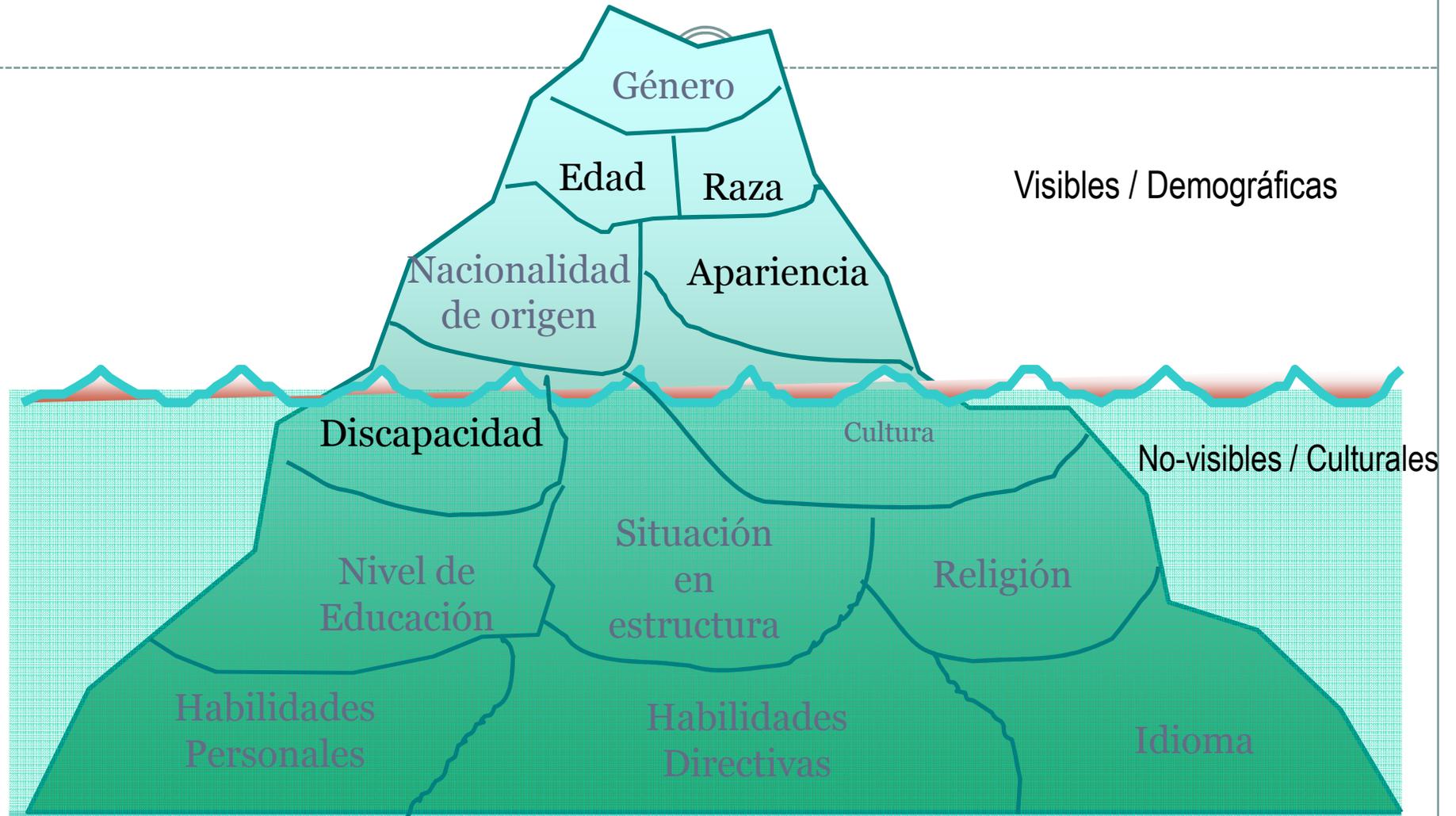
en un job
logístico de
transporte

donde esta el
talento

Diversidad - impacto contextual



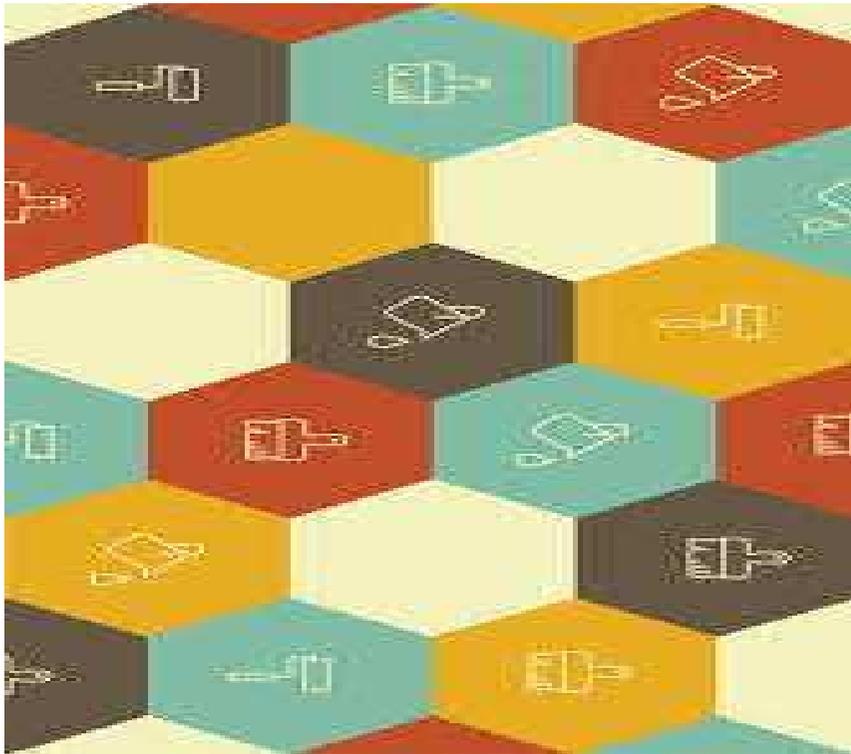
Iceberg Personal -



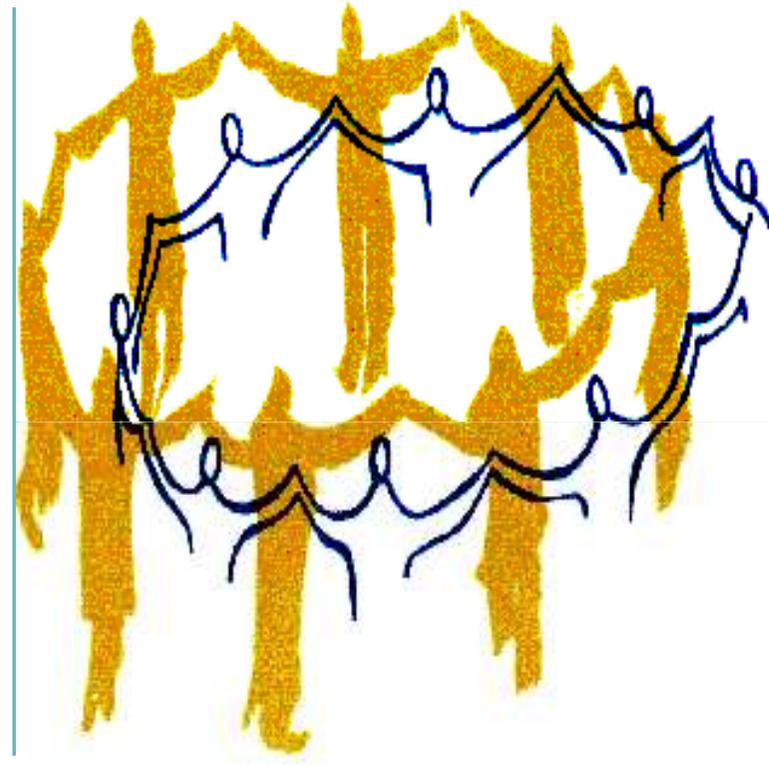
... Y todas las diferencias que hace diferente a la personas y sus instituciones

De la División a la Diversidad - Marco histórico

Segmentación por
MINORIAS



Inclusión de las
DIVERSIDADES



El objetivo de la Gestión de la Diversidad es pasar de la segmentación para diseñar acciones para minorías, a la inclusión de las diversidades de TODOS a través de dar respuesta a objetivos y necesidades comunes.

Gestión de la Diversidad Definición y enfoque



Definición

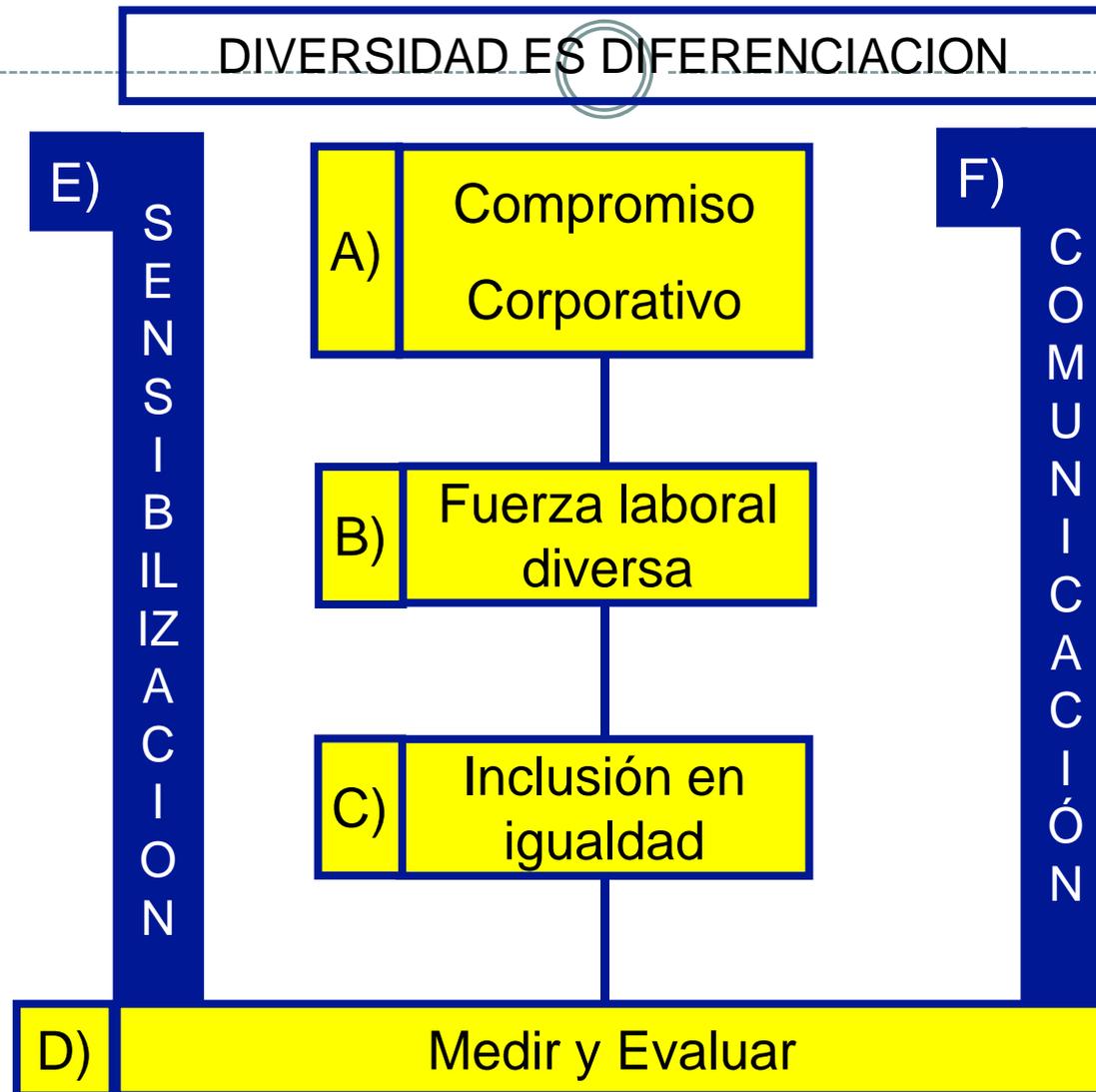
- La Gestión de la Diversidad es una estrategia corporativa orientada a la creación de un entorno de soporte incluyente para los perfiles diversos de las personas, que optimice la eficacia del proceso empresarial. Un clima de satisfacción para los/as empleados/as genera resultados.

Enfoque

- Hacer coincidir los objetivos personales de empleado/as con los corporativos de la empresa
 - Contribuir a la conciliación de la vida personal y profesional
 - Adaptar los objetivos profesionales de los empleados a las necesidades de la empresa
 - Integrar a todos los agentes internos y externos en el desarrollo de la organización, a través de objetivos comunes.

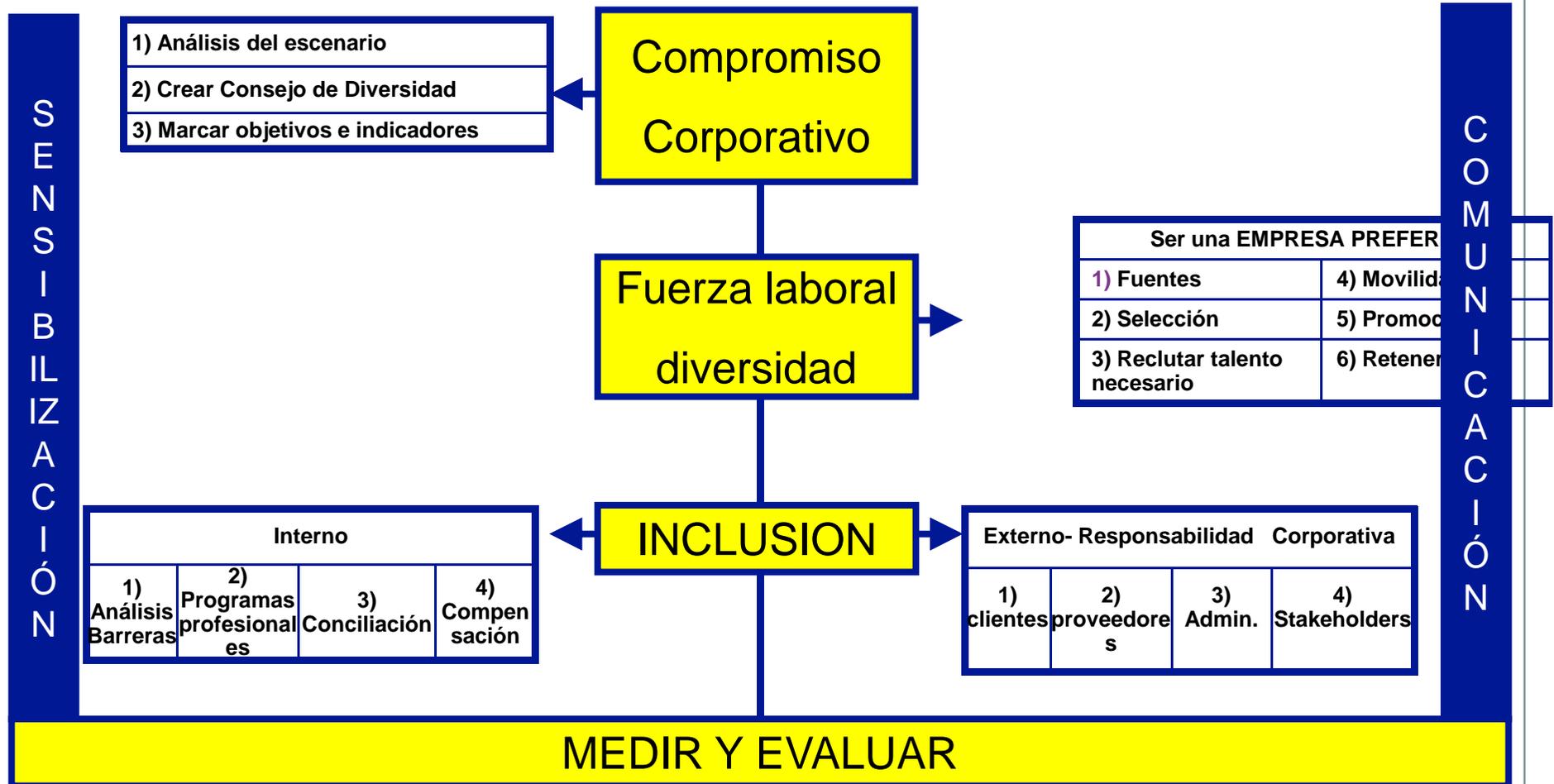
La Gestión de la Diversidad es un imperativo empresarial, no una moda pasajera

Modelo para la Gestión de la Diversidad e Inclusión



Modelo para la Gestión de la Diversidad e Inclusión

DIVERSIDAD ES DIFERENCIACION



Gestión de la Diversidad Resultados

Beneficios regionales

Atrae talento diverso

- personas con cualificaciones
- personas con habilidades

Atrae inversiones

- empresas
- crea empleo

Genera cultura

- actividades de ocio
- entorno lúdico

Desarrolla educación

- centros docentes
- conocimiento

Tecnología

- al servicio de la sociedad
- al servicio de las empresas

Genera entorno incluyente de todos
sus públicos

La Gestión de la Diversidad en regiones y ciudades crea un desarrollo sostenible entre los recursos naturales y las expectativas de sus residentes

Gestión de la Diversidad Resultados

Beneficios empresariales

Aumenta la eficacia

Trabajo en equipo

Reuniones

Relaciones interpersonales

Aumenta la innovación y creatividad

Atrae talentos

Evita la fuga de empleados clave /coste de sustitución

Reduce el absentismo

Evita/elimina el tiempo perdido y tiempo desperdiciado.

Estimula la retro-información para involucrar a todos sus públicos

Aumenta la eficacia de las comunicaciones

La Gestión de la Diversidad permite obtener resultados favorables mediante la gestión de personas en la empresa, al mismo tiempo que mejora las relaciones con los agentes del entorno.

Gestión de la Diversidad Resultados

Beneficios Externos

Incluye a todos los públicos externos

Personaliza productos y servicios para fidelizar al cliente

Establece relaciones de *partenariado* con proveedores y administraciones

Une a los diversos agentes en la consecución de objetivos comunes

Elimina las barreras a su integración

Reta la rutina y abre nuevas opciones

Contribuye a la imagen corporativa externa

Aumenta valor y resultados para accionistas

La Gestión de la Diversidad permite obtener resultados favorables mediante la gestión de personas en la empresa, al mismo tiempo que mejora las relaciones con los agentes del entorno.

Gestión de la Diversidad Resultados

Beneficios para personas

Satisfacción en el entorno laboral

aportación a objetivos

orgullo de pertenecer

Baja conflictividad

confianza en el entorno

relaciones interpersonales

Desarrollo personal

enriquecimiento cultural

habilidades personales

Desarrollo profesional

plan de carrera

formación continua

Conciliación

potenciar vida profesional

armonizar vida familiar

disfrutar vida personal

Gestión de los tiempos

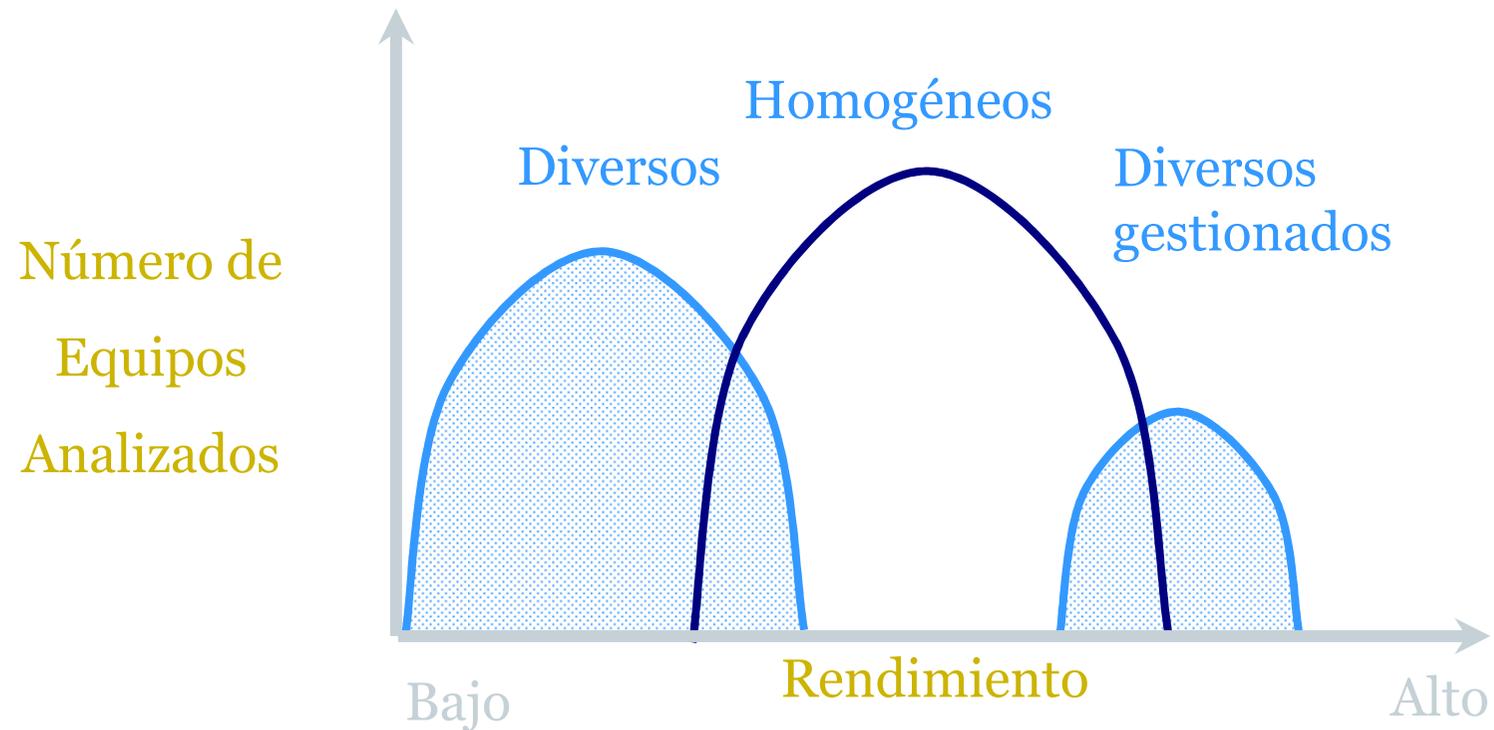
según preferencias personales

La Gestión de la Diversidad permite obtener resultados favorables mediante la gestión de personas en la empresa, al mismo tiempo que mejora las relaciones con los agentes del entorno.

Gestionar la Diversidad Genera Innovación

Prof. DiStefano, Univ. Lausanne

- Los equipos Homogéneos tienden a la obsolescencia, y
- Los equipos diversos tienden al caos, pero



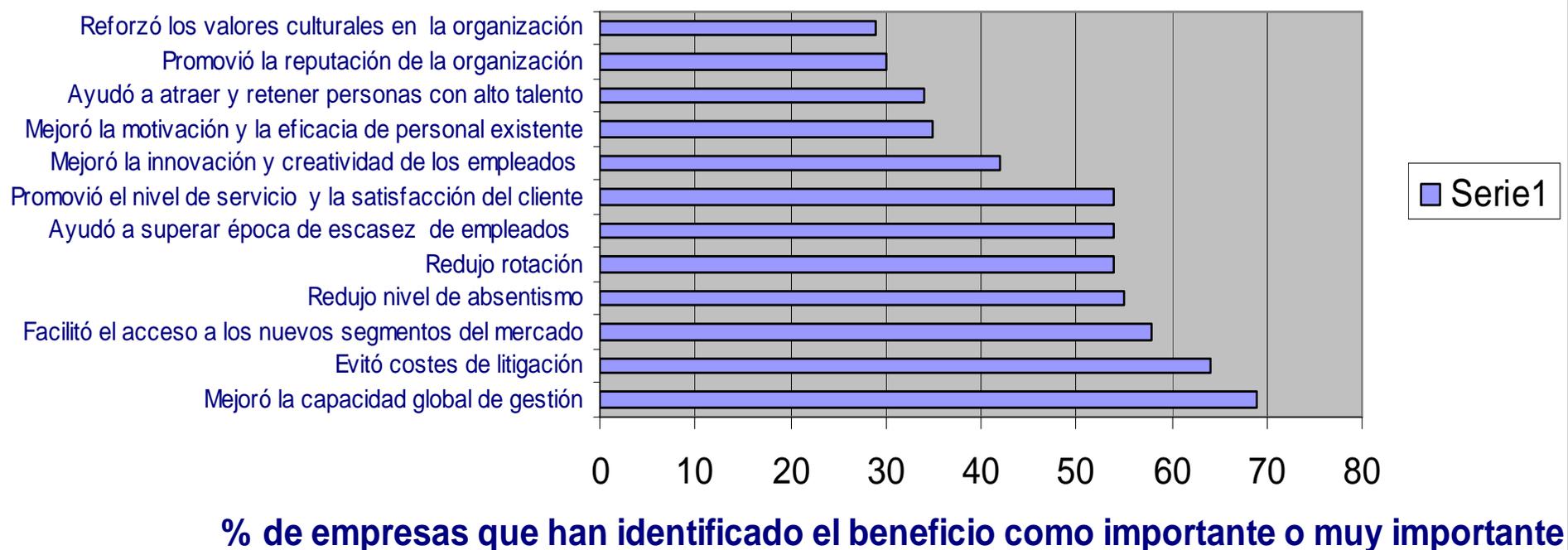
Estudio realizado en 5 países – Estados Unidos, Mexico, Japón, Alemania, Canada con 72 equipos

Imperativo para la Eficacia -
reflejar perfil de diversidad externa con perfil de
la diversidad interna



Beneficios corporativos empresarial

Empresas con Programas de conciliación en Activo Beneficios



Fuente: Consts & Benefits of Diversity Management - CSES encuesta realizada por CSES para la Comisión de la Unión Europea

3 fundamentos que rigen la política de diversidad



Business Case
Imperativo empresarial

Socialmente correcto
Imperativo social

Cumple con legislación
Imperativo legal



FACTORES CAUSANTES DE LA DIVERSIDAD

Movilidad física

Movilidad virtual

Mujer en la
economía

Valor del TIEMPO

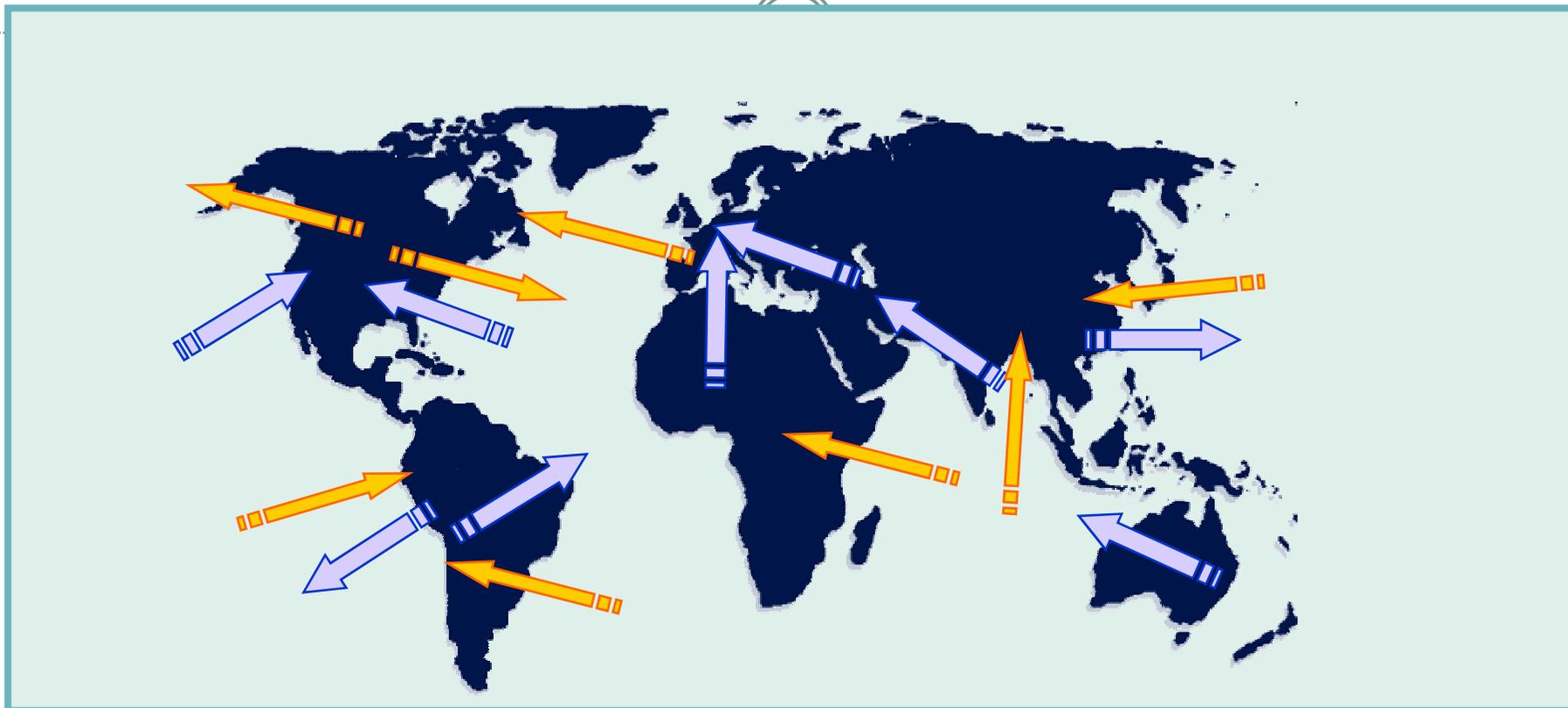
Cambio
demográfico

EDAD



Indicadores de diversidad

Diversidad de movilidad demográfica



Movilidad de personas: 52% turismo 23% familia /religión / salud
16% negocios 3% trabajo/calidad vida 6% n/s

Medio Transporte: 44% carretera 46% aereo 7% ferrocarril
3% acuático

Movilidad virtual - Redes de Reservas

Visitantes Anuales 714.792.000



Movilidad virtual - Redes Sociales

Visitantes Anuales 2.927.712.000



Movilidad virtual - Redes de Negocios

Visitantes Anuales 91.395.600



Si el siglo XX fue la era de la Tecnología, el siglo XXI será femenino.

Mundo en femenino



Realidades

- mas universitarias, ,doctoras, juezas y empleadas de las administraciones públicas;
- 2 de cada 3 nuevas empresas
- crean más del 70% nuevos puestos de trabajo;
- deciden el 80% de compra de productos/servicios;
- 25% de los hogares en la UE tienen una mujer cabeza de familia.
- las Directivas de la UE fijan paridad del 40/60 hombres/mujeres en puestos de toma de decisión
- 40% de la población mundial verá crecer la economía femenina gracias a micro-créditos
- una de las 100 personas más ricas de mundo es mujer china,
- mujeres en poder: Francia, Estados Unidos, India, Alemania, Chile. Argentina, Filipinas.... Y 50% en el gobierno en España;

Sin embargo solo ocupan el 6.8% de puestos de toma de decisión, 2% en consejos de administración



TIEMPO de medida a recurso

Estudio IEGD

- 43% de sus empleados/as esta dispuestos a ganar menos con tal de tener mas tiempo libre (78% hombres)
- 46% de los ejecutivos quieren reducir su tiempo de trabajo
- 77% hombres y 67% mujeres quieren hacer tele-trabajo
- 80% de los directivos quieren trabajar parte del tiempo desde casa

- El 88% de los empleados creen que trabajan mas horas de las que deben
- El 68% estima que trabajan bajo presión
- El 60% no tiene tiempo para terminar sus tareas
- El 71% se sienten utilizados por la empresa
- El 57% está “quemado”

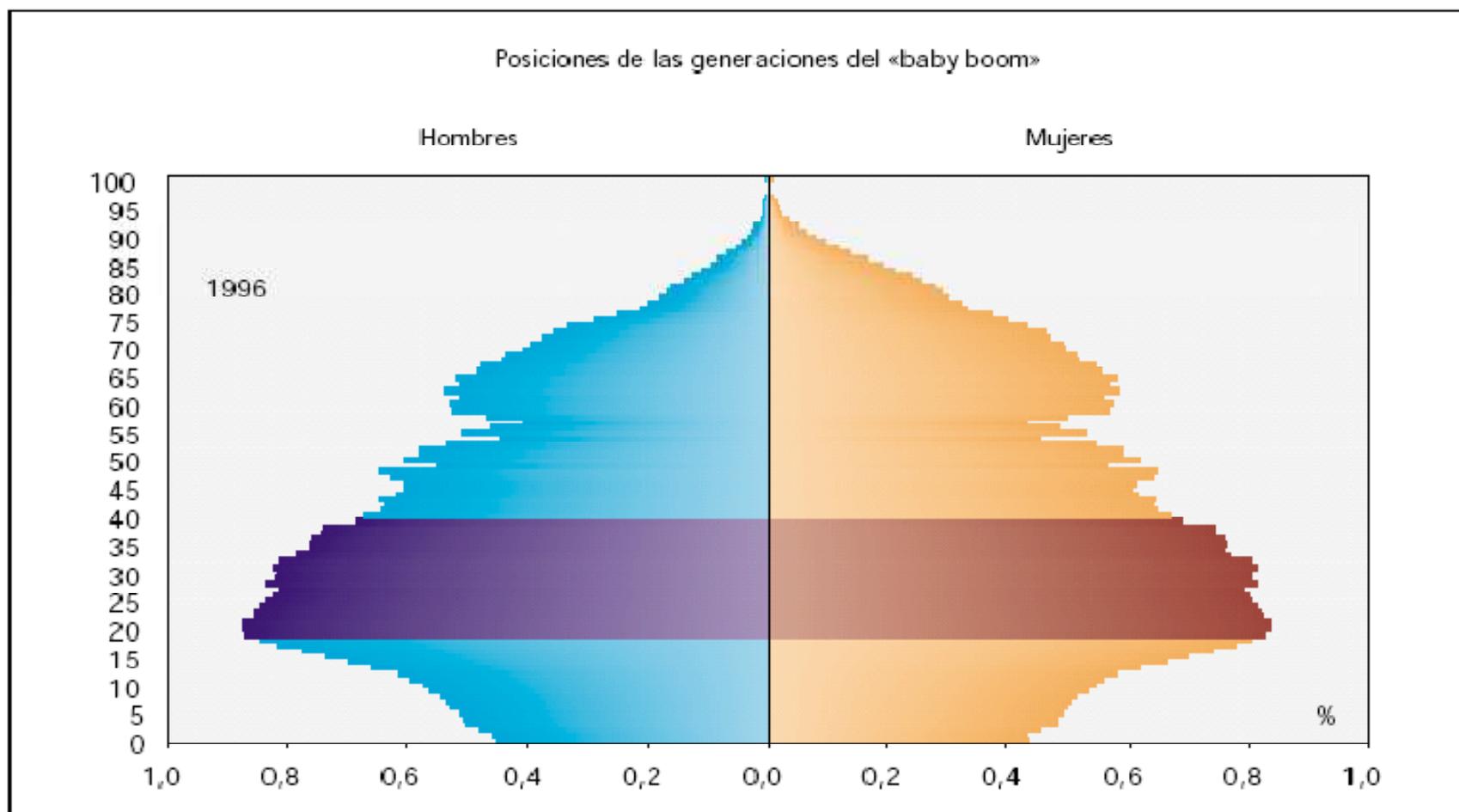
No se puede medir la eficacia de las personas por el tiempo que esta en su puesto de trabajo, hay que medirlo por los resultados

Demografía

Por primera vez en la historia hay en España mas personas mayores de 60 años que menores de 18

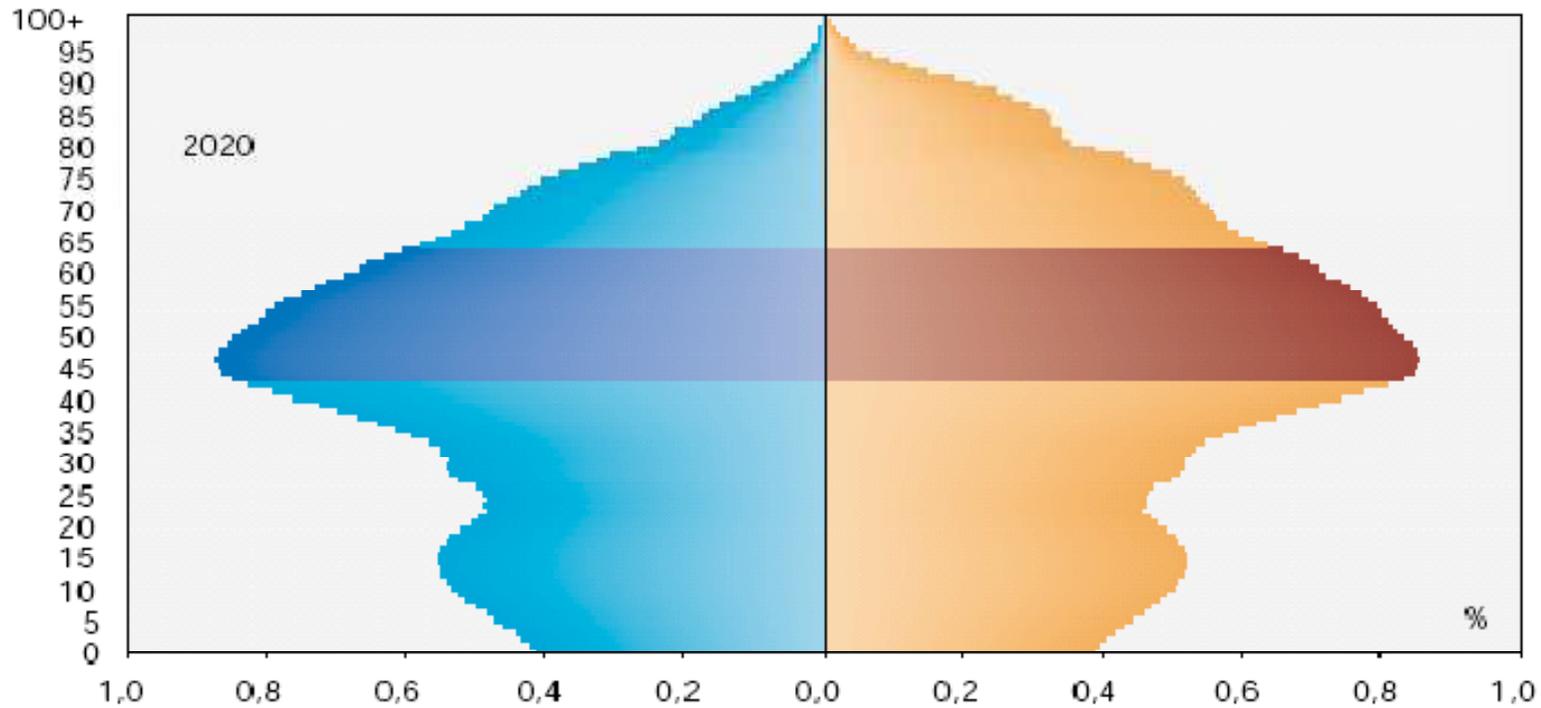
Gráfico 1.3

Pirámides de la población española en 1996, 2020 y 2040



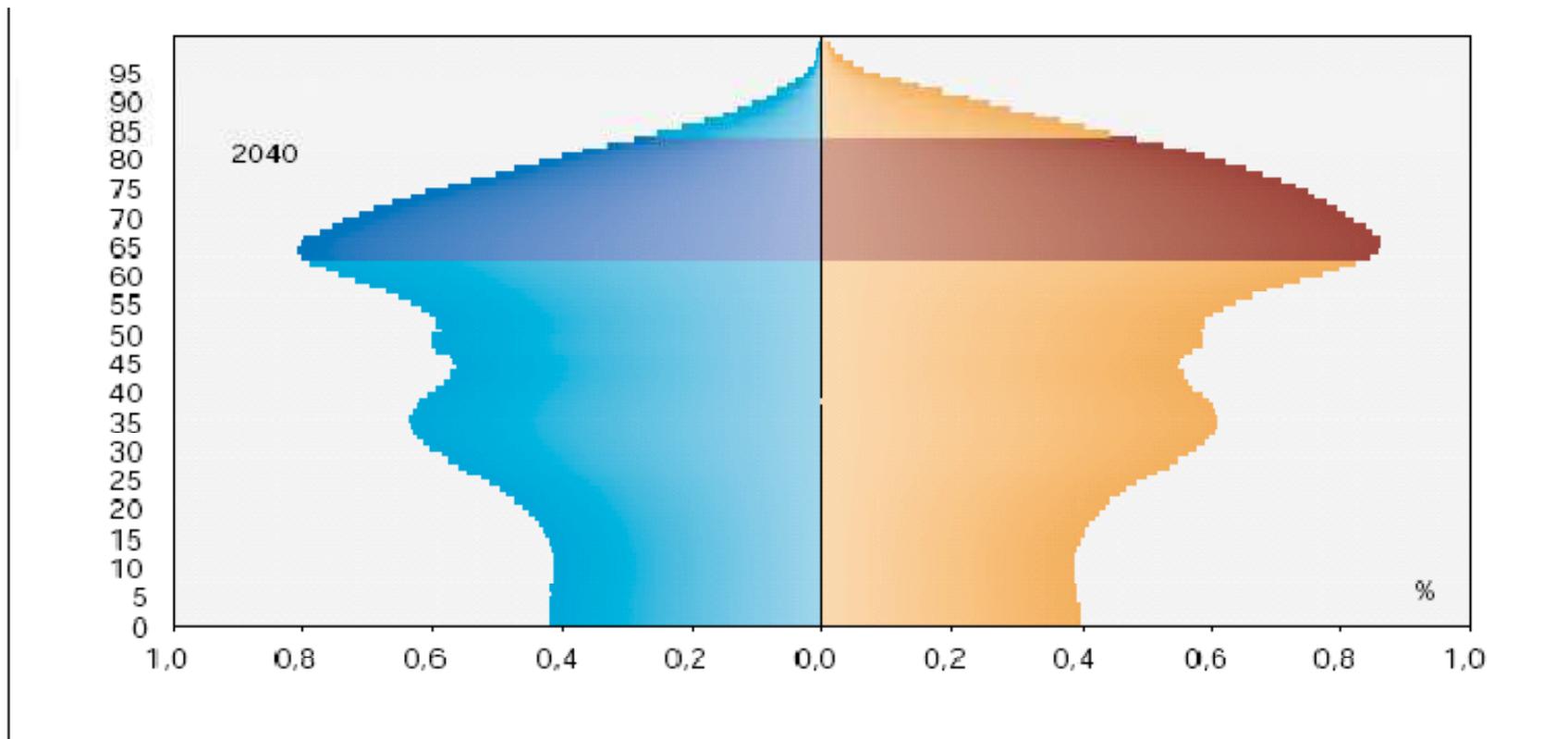
Demografía

Dentro de 3 años habrá un déficit del 70% de ejecutivos del estereotipo actual en Europa



Demografía

En el 2040 el 50% de la población de la UE tendrá mas de 50 años y España será el país mas viejo del mundo



Fuentes: INE, Padrón Municipal de 1996.

INE, Proyecciones de población calculadas a partir del Censo de 1991. INE 2001.

Poblacion/ Crisis Empresarial

Status actual

- ✓ Poblacion envejece
- ✓ Escases de competencias
- ✓ Guerra por el Talento



Formula de exito

Atraer
+
Reclutar
+
Retener

Diversidad Generacional

- ✓ Hasta 5 generaciones trabajando en la misma empresa
 - Tradicionales, Baby Boomers, Gen X, Gen Y, Millenios
- ✓ Cada generacion tiene sus propias características, valores y expectativas
- ✓ Porque la diferencia varia,
 - ✓ varia también la necesidad de empleados y tomadores de decisión
- ✓ La proporción más grande es la Gen X
- ✓ Gen Y se abre camino
- ✓ Surge la generación Milenium

Definiendo las Generaciones

Experiencias

Expectativas

Tradicional 1940 - 1955	Baby Boomers 1955 - 1970
Gen X Gen Y 1970 - 1995	Milenio 1995 -

Valores

Motivos

Tradicionales

- Resistente al cambio,
- trabajo es un deber,
- esfuerzo para mantenerse al día ante el progreso,
- enfocado hacia el ahorro,
- visión convencional de la familia,
- búsqueda de la jubilación.
- Vieron entrar la TV en casa
- usaron el sello como sistema de comunicación
- Actualmente retirado o en retiro activo
- Atesoran la **experiencia**



Tradicionales

Como le ven otros

- × Obsoletos
- × Sin capacidad para innovar
- × Habitados a repetir lo conocido por ellos
- × Rechazan el cambio
- × Analfabetos tecnologicos

Sacarle el mayor provecho

- Aprovechar su experiencia
- Consultar su capacidad de mentorizar a otras generaciones
- Respetar sus consejos empresariales y laborales
- Contribuir al desarrollo de su 3ra vida productiva
- Proponerles acciones de voluntariado tanto social como económico

Baby Boomers

- Generacion mas numerosa de la historia
- Actualmente en posiciones señiors
- Rebeldes de jovenes y conservadores despues
- Ricos en activos – bajo nivel de ahorro
- Resistentes a la jubilacon
- Optimistas y leales
- Han sobrevivido fusiones / adquisiciones/ fusiones
- Gestionan el entorno conservador heredado
- Crearon la Web – abrieron un nuevo espacio de comunicacion



Baby Boomers - Fortalezas

- Muy leales
- Trabajan sin limite de horas
- Very process and quality focused Tienen exito
- Enfocados en la calidad
- Alto grado de conocimiento
- Han trabajado en puestos muy significantes
- Una fuerte red social y profesional de soporte
- Orgullosos de su trabajo y de su empresa



Generación Baby Boomers

Como le ven otros

- × Agresivos y aprovechados
- × Irrespetuosos
- × Ordeno y mando
- × Llamativos
- × Falta de etica laboral – enfocados en su vida personal

Sacarle el mayor provecho

Respetar su experiencia

Alabar su status

Reconocer calidad de su trabajo

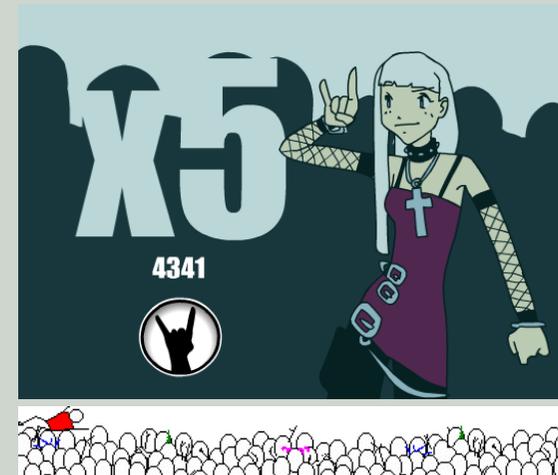
Respetar su etica laboral

Reconocer sus largas horas de trabajo aunque no se comparta

Gestionarles por processos – certificar que el proceso debe llevar a resultados medibles

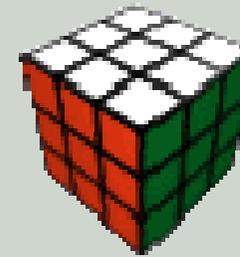
Gen X

- 🐢 Educacion generalizada
- 🐢 Autosuficiente e independiente
- 🐢 Hogares de doble ingreso
- 🐢 Emerge en entorno tecnologico
- 🐢 Coje ahora y paga luego
 - **Tarjetas de creditos como forma de pago**
 - **Compras a plazo sin intereses**
- 🐢 Consciencia global- medios masivos
 - **Recibieron 22,000 impactos publicitarios de niño**
- 🐢 Acepta inseguridad en el trabajo
- 🐢 Apliaron internet para uso generalizado - TI



Generacion X -Fortalezas

-  Tecnico
-  Potencia el CAMBIO
-  Enfocado hacia eficiencia y resultados
-  Busca nuevas capacidades y oportunidades
-  Quiere responsabilidad y autonomia
-  Exige retroinformacion
-  Consciencia social
-  Quiere un puesto de trabajo divertido / social
-  Crearon redes sociales
-  Cambiaron el mundo y la forma de vivir



Generación X

× Como le ven otros

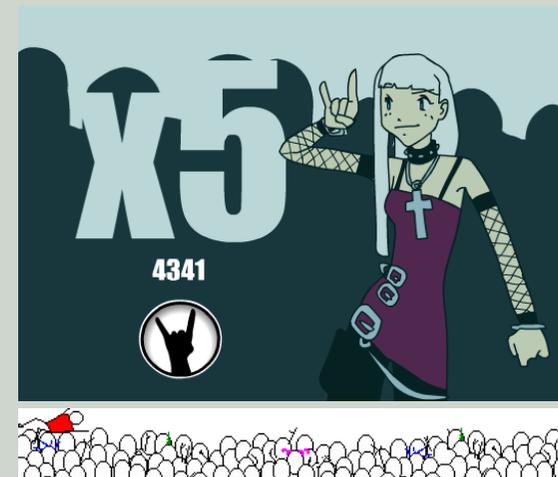
- × Convicción de que empiezan hoy y son CEOs mañana
- × Muy seguros en si mismos
- × Flashy – gastan a mayor velocidad de lo que ganan
- × Rebeldes
- × Enfocados hacia los derechos adquiridos

Sacarles mayor rendimiento

- ▶ Muchos proyectos
- ▶ Retroinformacion positiva
- ▶ Manda menos – coach mas
- ▶ Tiempo para otras metas – disfruta del trabajo
- ▶ Invierte en ultima tecnologia– lo ven como una inversion
- ▶ Fomentan creatividad e innovacion
- ▶ Formacion a lo largo de la vida
- ▶ Se gestionan por resultados y no por procesos Sacarles

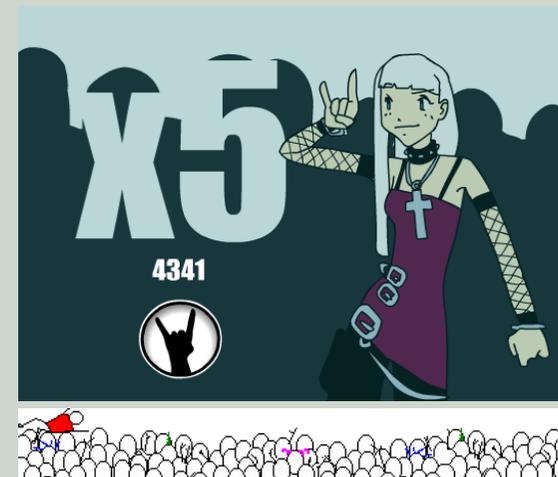
Gen Y

- 🐢 Politicos
- 🐢 Alto nivel de educacion
- 🐢 Sin balance trabajo familia
- 🐢 Adictos del trabajo
- 🐢 Hogares desestructurados
- 🐢 Operan por procesos
- 🐢 “Usa ahora y paga luego”
- 🐢 Conciencia global
- 🐢 Siempre disponible
- 🐢 Defiende los derechos
- 🐢 Inventas la digitalizacion
- 🐢 Redes sociales
- 🐢 buscadores



Gen Y - Fortalezas

- 🐢 Altas aspiraciones
 - Nuevos niveles – productividad y eficiencia
 - Competitivo y publico
 - Demanda variedad
- 🐢 Fuerte individualidad /Valora el alineamiento
- 🐢 Fuerte consciencia social
 - Externa & Interna
- 🐢 Hace ver los compromisos corporativos
 - Comunicacion abierta de la empresa y de los empleados
- 🐢 Abraza el cambio – exige superacion
- 🐢 Trabaja en la globalidad– quiere movilidad virtual y fisica
- 🐢 Crearon , buscadores, GPS.....



Generación Y

Como le ven otros

- × Lentos para ponerse al día
- × No conocen sus derechos
- × Miedo al futuro
- × Pueden hacer su trabajo mejor que los mayores

Sacarles mayor rendimiento

- Muy conscientes de valores
- Unen los objetivos personas con los corporativos
- La igualdad , por encima de todo
- Esencial el desarrollo de nuevas capacidades
- Establecen mentores con seniors
- Conscientes de títulos / cargos
- Revisar "Guia del Empleado"
- Estimulenles
- Propiciar entorno para desarrollo social y profesional

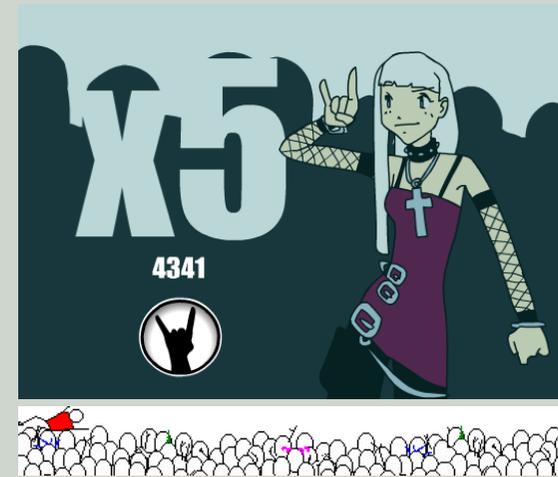
Unconscious bias



- **#Millennials understand that social collaboration is the key to success:**
<http://ow.ly/RozcU>

Generación MILENIO

- 🐢 Vive en la globalidad,
- 🐢 Educación flexible
- 🐢 Talento poco encauzado
- 🐢 Rechaza barreras
- 🐢 Detesta esquemas fijos,
- 🐢 Otro concepto del trabajo
- 🐢 Quiere disfrutar con lo que hace....
- 🐢 Saben vivir en un mucho virtual....
- 🐢 Mala comunicación vertical
- 🐢 Ecología y derechos sociales
- 🐢 Apariencia refleja “forma de vida”



Gen MILENIO

Como les ven otros

- × No asumen responsabilidad
- × Otro condepto del trabajo
- × Inmersos en la tecnologia
- × Rehusa disciplina
- × Dispersion de enfoques
- × Viven en mundo virtual
- × Prioridad de su tiempo personal
- × Comunicacion no fluida
- × Poca deficiones de objetivos

Como sacar el mayor provecho

- Conscientes de su valor
- Unir objetivos personales y corporativos
- Igualdad es una prioridad
- Desarrollo constante de competencias
- Asiganar mentores seniors
- Concientes de titulos
- Revise “derechos de empleados”
- Constantes estímulos
- Proporciona oportunidad para crear redes sociales en la organizacion

Antecedentes de los MILENIOS

- x “Pareces un disco rayado” no significa nada para ellos
- x Nunca han visto el cometa Hadley
- x Posiblemente nunca ha usado un sello de correos
- x “Virgin” esta mas asociado a Linea Aerea que a sexo
- x Las tapas de botella han siempre sido de plastico
- x Siempre han tenido un telefono movil y un contestador automatico
- x Las “palomitas” se han hecho siempre en el micro-ondas
- x Los leotardos y las bandas del pelo no son “guais”
- x HTLM & Java son los idiomas preferido a aprender en vez de Frances o Aleman.... o Mandarin
- x Michael Jackson ha siempre sido BLANCO !

Estrategias para gestionar y optimizar las 5 generaciones trabajando/conviviendo



.....



.....



.....



.....



.....



.....



.....



.....



.....



.....



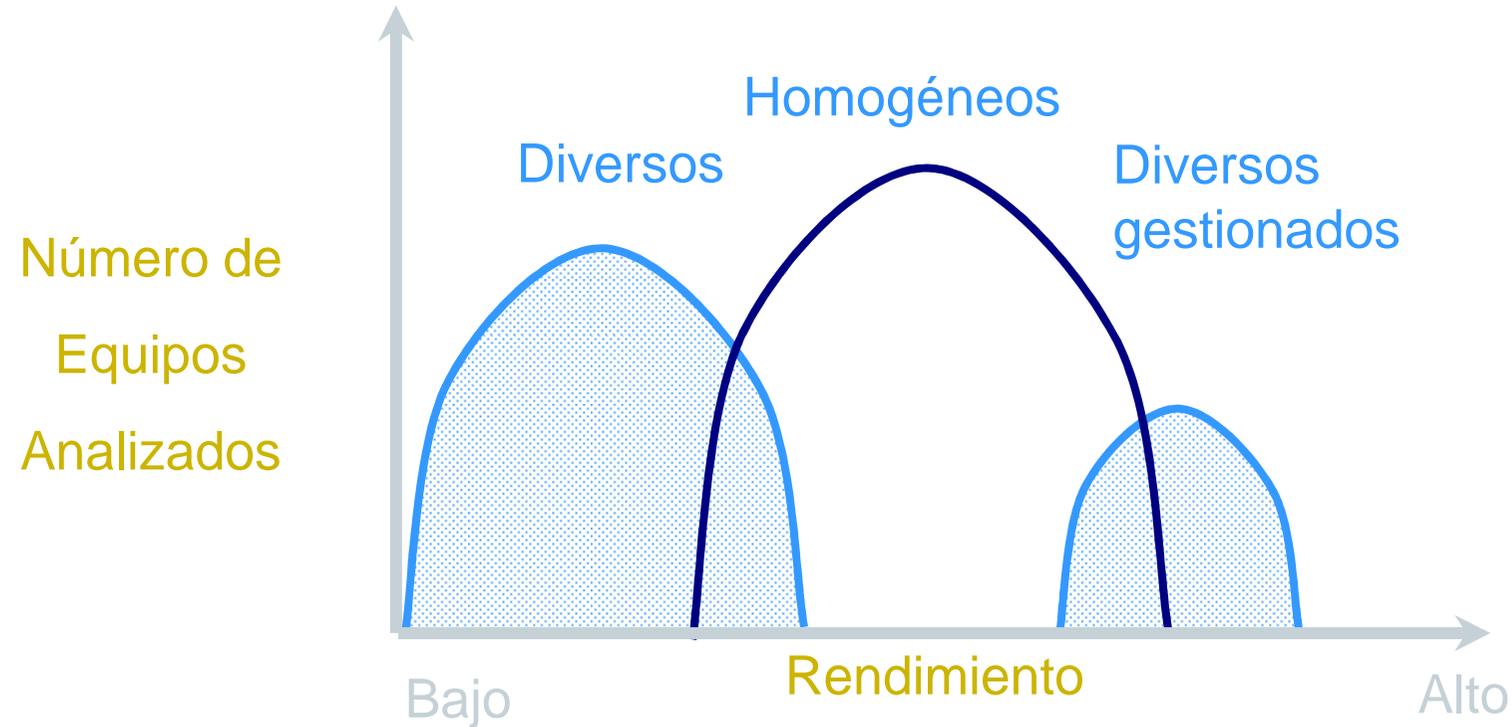
.....



www.shutterstock.com · 269768972

Lausanne

- Los equipos Homogéneos tienden a la obsolescencia, y
- Los equipos diversos tienden al caos, pero



Estudio realizado en 5 países – Estados Unidos, Mexico, Japón, Alemania, Canada con 72 equipos

Inclusión – Motor de la Innovación y la Eficacia

Gestionar las Diferencias aumentar el Rendimiento

M

Mapa

Entender la diferencias

- Valores Cultura
- Género
- Com. - estilo
- Tiempo – gest.
- Inter. social
- Inter.profesional

P

Puente

Comunicar a través de las Diferencias

Establecer protocolo para explicar y debatir las diferencias Culturales

I

Integrar

Gestionar las Diferencias

Herramientas para El desarrollo de actitud de respeto, inclusión y valoración de aportaciones FUERA DL ESTILO CORPORATIVO



Valorar las Diferencias

Estereotipos – ni-ni

- 🐢 Ni todos los mayores son obsoletos
- 🐢 Ni todos los baby boomers son empresarios
- 🐢 Ni todos los X & Y son tecnológicos
- 🐢 Ni todos los MILENIOS son creativos
- 🐢
- 🐢
- 🐢 Gestion para capitalizar cambios generacionales:
- 🐢 Mentoring intergeneracional
- 🐢 Inclusion de talentos
- 🐢
- 🐢
- 🐢



Distancia social - Hofstede

DENTRO NORMA

Barrera a la inclusión para el grupo “Dentro de la Norma”



Distancia Social

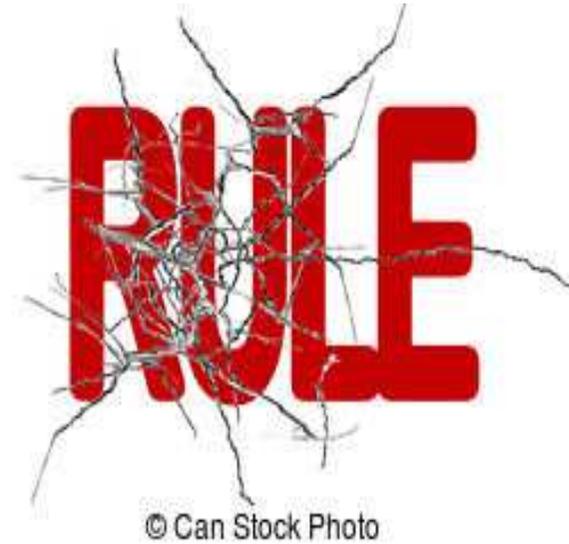
- Género
- Nacionalidad de origen
- Edad
- Apariencia
- Nivel de educación
- Situación familiar
- Nivel jerárquico
- Raza
- Status Social
- Aficiones
- Asociacionismo
- Liderazgo
- Poder/Influencia
- Estatus económico
- Asignación de Tiempo
- Comunicación



Barreras a la exclusión para el grupo “Fuera de la Norma”

FUERA DE LA NORMA

Impacto de los estereotipos

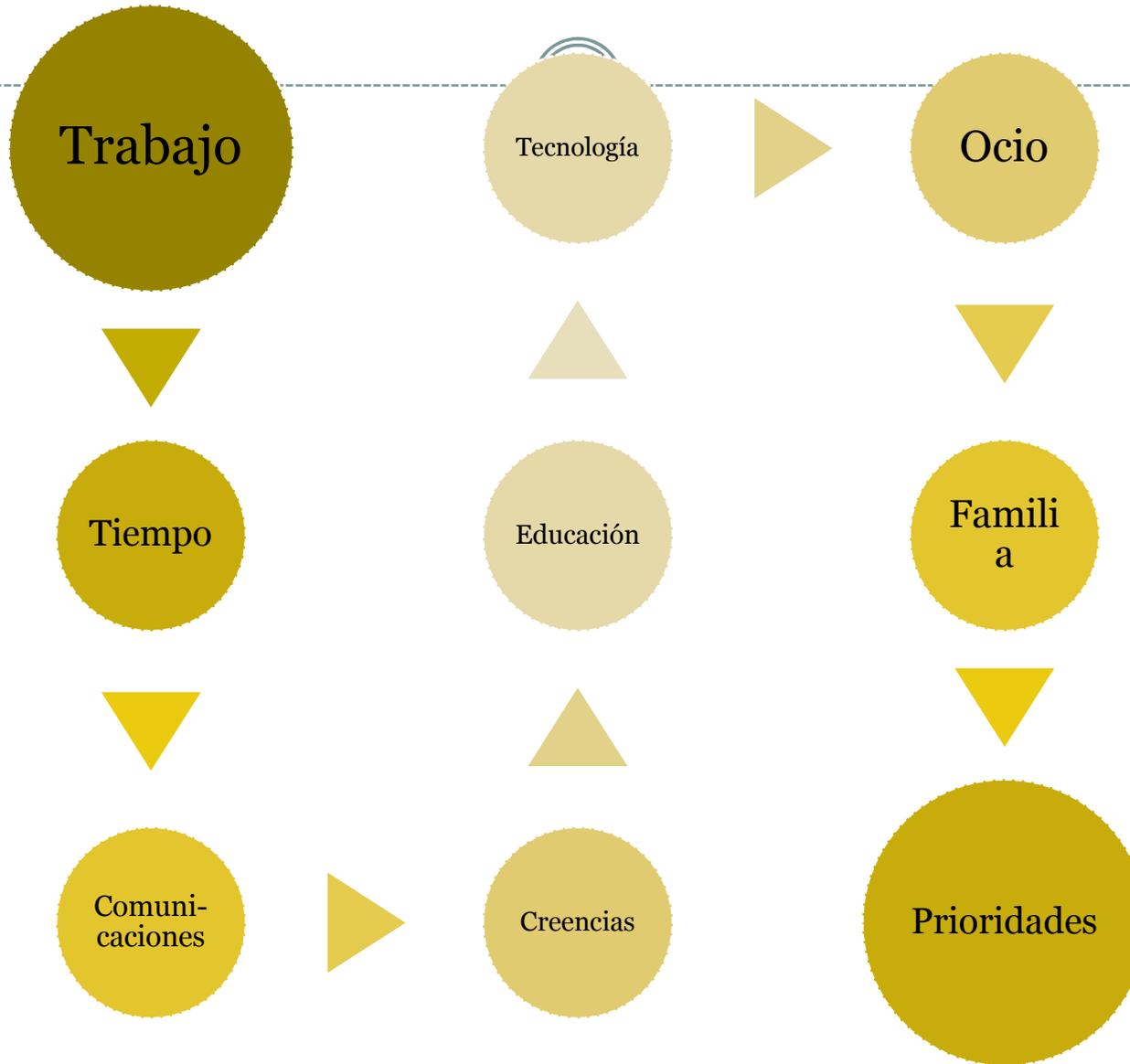


- 🐢 El estereotipo es el conjunto de características visible y no visibles que determinan el perfil dominante de las personas componentes de un grupo;
 - 🐢 Nación, ciudad, empresa, familia
- 🐢 Esta posición dominante es cambiante según donde se encuentre la persona
- 🐢 El estereotipo tiene una fuerza no medida en la empresa que determina quien puede tener o no éxito en la misma y que perfiles se discriminan
- 🐢 Lo mismo sucede en la sociedad
- 🐢 Es un imperativo desarrollar la capacidad de gestionar los estereotipos
- 🐢 Tiene que ser un factor de inclusión muy importante para optimizar la aportación que puede hacer la inmigración en un país, por ejemplo. Como lo pueden hacer personas con discapacidad, personas de diferentes géneros, orientación sexual, formación académica, religión, idioma....
- 🐢 Es factor crítico en la gestión de los cambios demográficos



FACTORES CAUSANTES DE LA DIVERSIDAD

Factores que determinan diversidad cultural

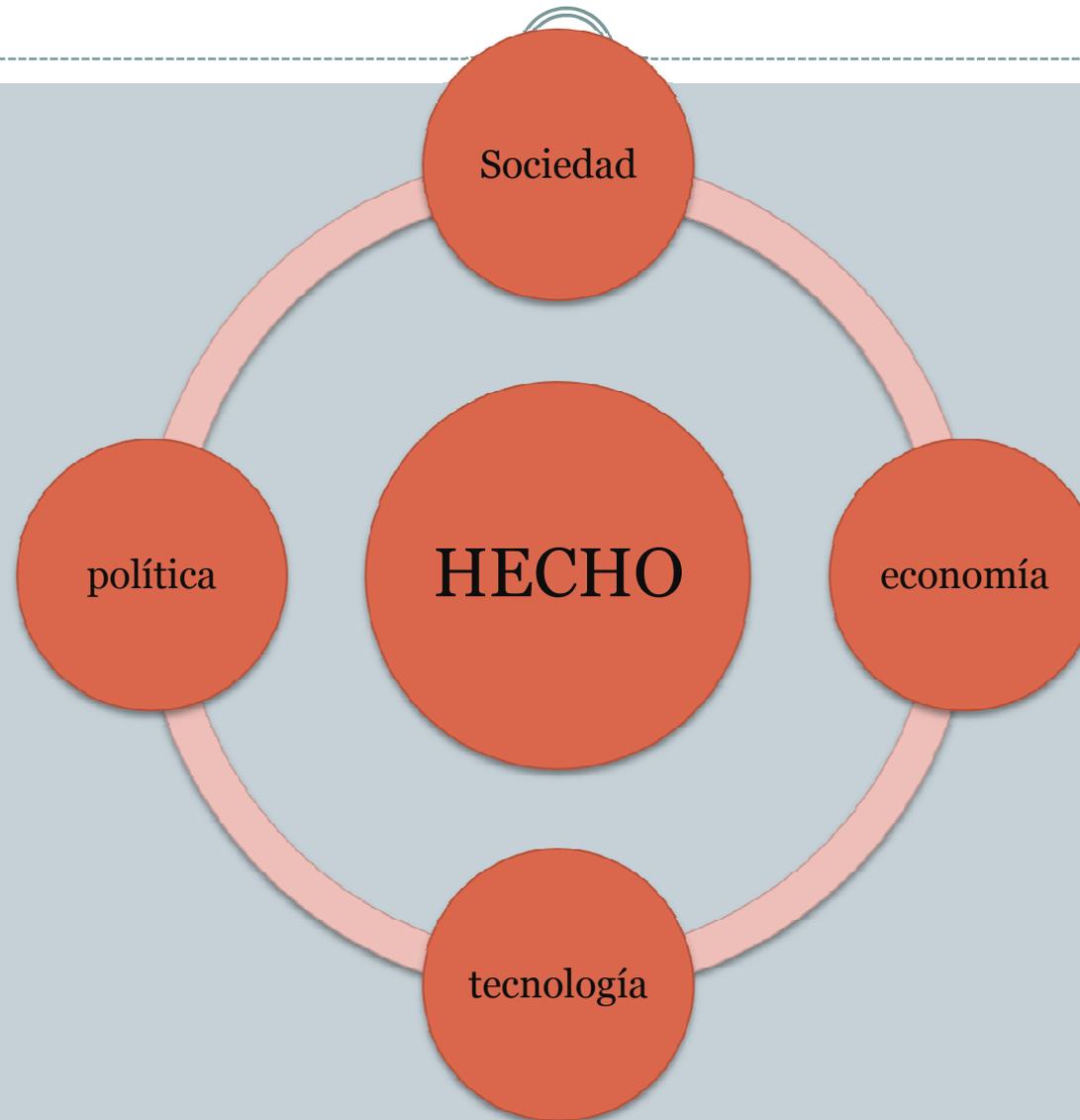




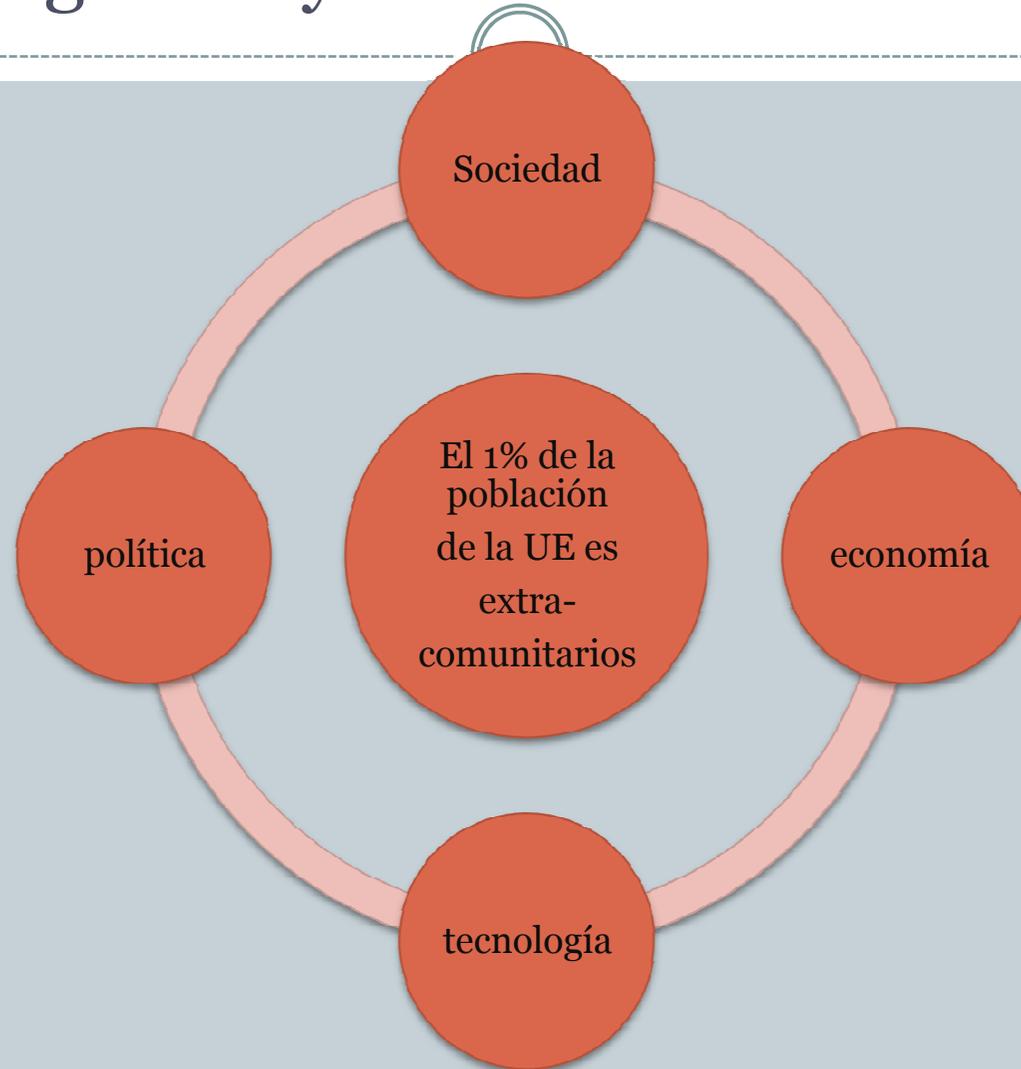
ANALISIS DE TENDENCIAS

Para implementar con políticas de
gestión de la inclusión
de la diversidad

Análisis de causas y efectos de la diversidad en los factores de la crisis



Análisis de causas y efectos de la diversidad demográfica y su efecto en el escenario



Tendencias de Futuro



Monitorizar el
escenario

Identificar
indicadores de
diversidad

Optimizar su
impacto a favor
de la empresa y
la sociedad

TENDENCIAS DE FUTURO



Los indicadores que detectan la creciente diversidad son imprescindibles de monitorizar por su impacto en los escenarios de cambios acelerados/ crisis y por la necesidad de gestionarlos para que trabajen a favor, en lugar de en contra, del desarrollo sostenible personal y corporativo hacia el futuro