

Diversidad generadora de Innovación **Investigación científica**

Genesis

Cambio de igualdad de oportunidades basada en la segmentación por minorías y acciones positivas – al reconocimiento de diversidades demográficas, culturales, de competencias y organizaciones de las personas: y la necesidad de gestionar su inclusión en busca de eficacia empresarial y satisfacción de las personas ante las nuevas realidades económicas y sociales. Gestionar las personas por su contribución a resultados y no por proceso y presencia en la empresa. Un Nuevo paradigma para la creatividad e innovación

Bamberger & Meshoulam 2000
Lepak and Snell 1999
The Conference Board 1980
Bamberger & Meshoulam 2000
Lepak and Snell 1999
Johnston & Packard 1987 “Work force 2000”
Latimer 1998
Kirton and Greene 2000
Yahura 1996
Kossek and Labell 1996
Prosad 1997
Cox and Blake 1991
Gonzalo Sánchez Gardey 2006
John Naisbitt 1978

Definición de la Diversidad

Incluye diferencias étnicas/ nacionalidad, género, edad, capacitación, habilidades, idiomas, religión, discapacidad, orientación sexual, estilo de vida/ familia. Aspecto visible, y no visibles. Aspectos medibles e intangibles. Contribution a la eficacia organizacional y a la competitividad por generar creatividad e innovación

Kossek & Lobel 1996
Adler 2002) (Boylan 2006)
Van der Vegt and Janssen 2003
Duranton and Puga 2000).
Betters-Reed & Moore 1992
Thomas 1992
Gonzalo Sanchez Gardey 2007

Advantages of diversity and inclusion management

Equipos homogéneos tienen bajo rendimiento y tienden a obsolescencia: equipos diversos tienen al caos: equipos diversos bien gestionados para la inclusión de sus miembros son los que muestran en todos los estudios los más altos rendimientos e innovación, en productos, procesos, relación con clientes, internacionalización y calidad en la toma de decisión, relación con clientes y crecimiento en el mercado, relaciones laborales, reducción de absentismo, calidad del rendimiento, competitividad, flexibilidad, resolución de problemas

J. DiStefano 2002
Adler (2002)

West & Anderson 1996.
Milliken and Martins (1996)
Cady and Valentine (1999)
Gratton et al. (2007)
Gassman (2001, p. 92)
Puga (2000)
Niebuhr's (2006)
Harrison, Bell and Price (1998)
Iles and Hayers (1997)
Fernandez 1991
Cox and Blake 1991
Cox 1993;
Morrison 1992
Thomas 2004).
Marable 2000
Adler and Ghadar 1990
Adler 2002
Chevrier 2003)
Woods and Sciarini 1995
Fernandez 1991
Cox 1993
Morrison 1992
McEnrue 1993
Fernandez 1991
Morrison 1992
McEnrue 1993
Bantel and Jackson 1989
Hambrick et al 1996
Smith et al 1994
Bhadury et al. 2000
Kirchmeyer and McLellan 1991
Nemeth 1986

Ventajas competitivas de la Diversidad y la Innovación

Solo el 10% de las nuevas ideas son únicas, el resto es innovación. Las empresas están en el negocio continuo de la INNOVACIÓN

Creatividad e innovación en gestión de personas, procesos, productos y entornos

Isaken 2000

King and Anderson 1995

John Naisbitt 1978

Abernathy and Utterback 1978

5 motores de la creatividad e innovación

cumplimiento legal

atraer y retener los mejores talentos

responsabilidad social

empresa de referencia

Tatlii and Ozbilgin - 2000

Innovación y la diversidad

**Inclusion de la política de inclusion de la diversidad hacia todos los públicos
Cadena de proveedores, diseno incluyente de personas menos favorecida atrae y
amplia nuevos mercados, reducción de costes como consecuencia de mayor
satisfacción e inclusion de empleados, alianzas con administraciones e instituciones,
mayor creatividad, reducción de gaps de comunicación,**

Kaiser
Western organisations (1960 – 1990)
Hamel and Prahalad 1994
Cox and Blake 1991
Iles & Hayers 1997
Richard & Shelor 2002
Ely and Thomas 2001
Ibaarra 1993
Kanter 1997
Tafjel 1982
West and Anderson 1992
Isaken 2000

Equipos bien gestionados generan creatividad, innovación y eficacia; mejores productos y procesos, y genera beneficios sociales; dinamiza energía de equipos y creación de; combina la fuerza, la confianza, la asertividad, el sentimiento de pertenencia, la resolución de problemas y nuevas ideas y valores compartidos: refuerza el reconocimiento de las diferencias y aportaciones personales como ventajas y valor añadido; reduce conflictor por ajustes de patrones mentales

J. DiStephano 2003
Commings 1998
Hennessey & Amabile 1998
Abernathy and Utterback 1978
Isakbensen and Lauer - 2002
Katzenbach and Smith 1993
Ruscio 1995
Knight 1999
O'Reilly 1989
Williams and O'Reilly 1998
Mighty 1997
Tsui 1992
Garvin 1998

Gestionar la inclusión de la Diversidad

La diversidad potencia la innovación a través de la heterogeneidad y su aportación demográfica, cultural y competencias profesionales y cognitiva por su capacidad de trabajar en entornos de riesgo y generar innovación. Es una gestión estratégica para la gestión de personas y el reto a stereo tipos. Porque grupos heteoregeneos generan conflicotos si no estan bien gestionados mediante entrategias de inclusion cultural. La homogeneidad es una mancha ciega.

Myers Briggs

Gebert, Boerner and Kearney 2006

Dass and Parker 1999

Moore 1999

Thomas and Ely 1996

Donnellon 1993

Tushman 1997

Latimer 1998

Nigel Bassett-Jones 2005

Medir y empoderar a través de la diversidad

Ceación de infraestructua de soporte

- Cuadro de mandos– Kaplan and Norton 1996
- 360 grados
- Portfolio management – Ricardo Breveeld
- Indicadores de costes y beneficios – Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad.
- Compensación y remuneración

CCONCLUSIONES

La tendencias demográficas y presiones legislativas así como la fuerza competitive del Mercado por atraer talento y habilidades hace permeable las barreras a grupos considerados como minoritarios excluidos por el esterieotipo cultural corporativo. La cuenstion par alas empresas no es solo la de desarrollar un fuerza laboral diverse, sino como manejar su inclusion en el presente y hacia el futuro

Paradoja

Un enfoque de proceso integral contra uno de descentralización y empoderamiento de grupos diversos para desarrollar la creatividad e innovación que permita la implementación de neuvas soluciones y la sostenibilidad de la organización.

