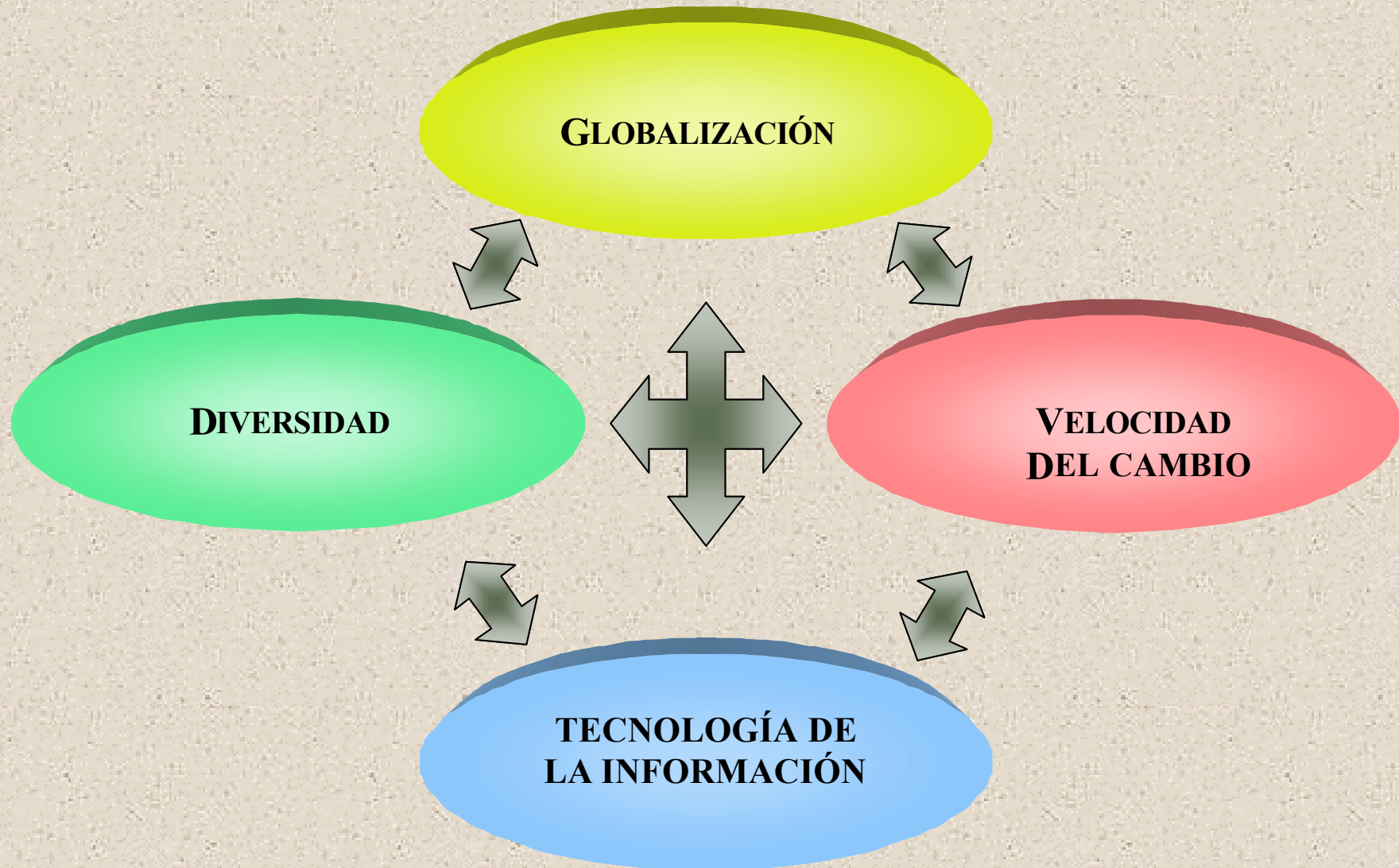


El desarrollo en ciencia y tecnología
ha sido 1 millón de veces superior
en el último siglo que en toda la
historia de la Humanidad

Juan Pérez Mercader

MODELO DE CUATRO FUERZAS



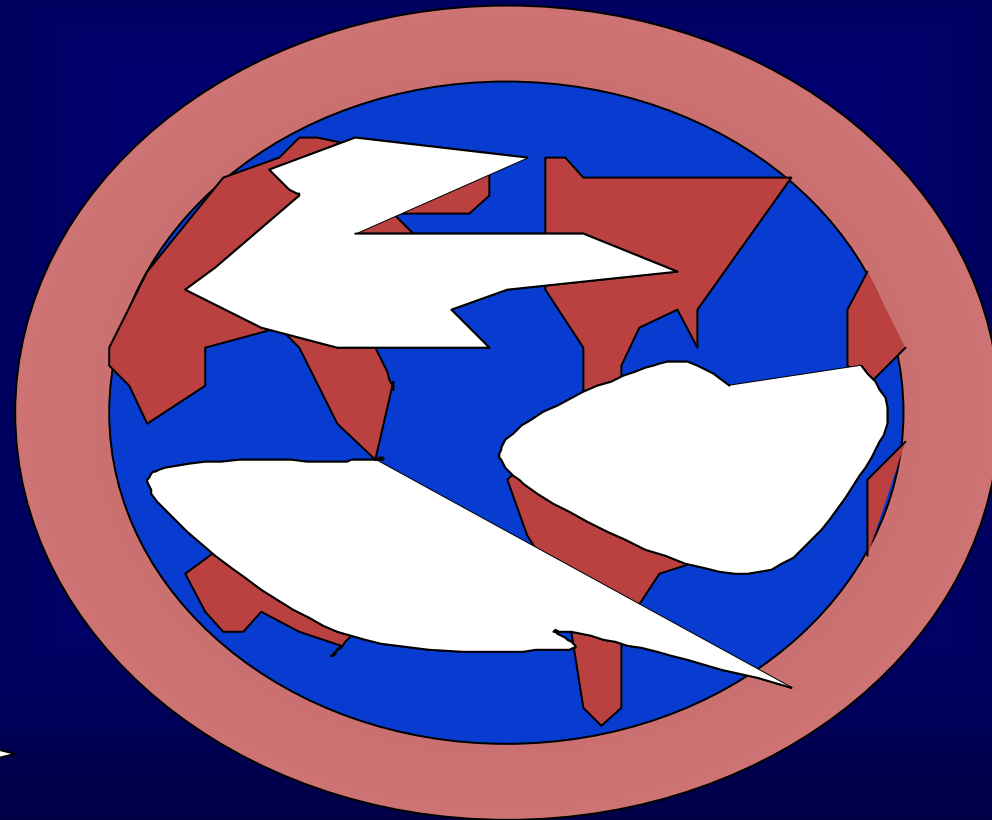
Velocidad del Cambio

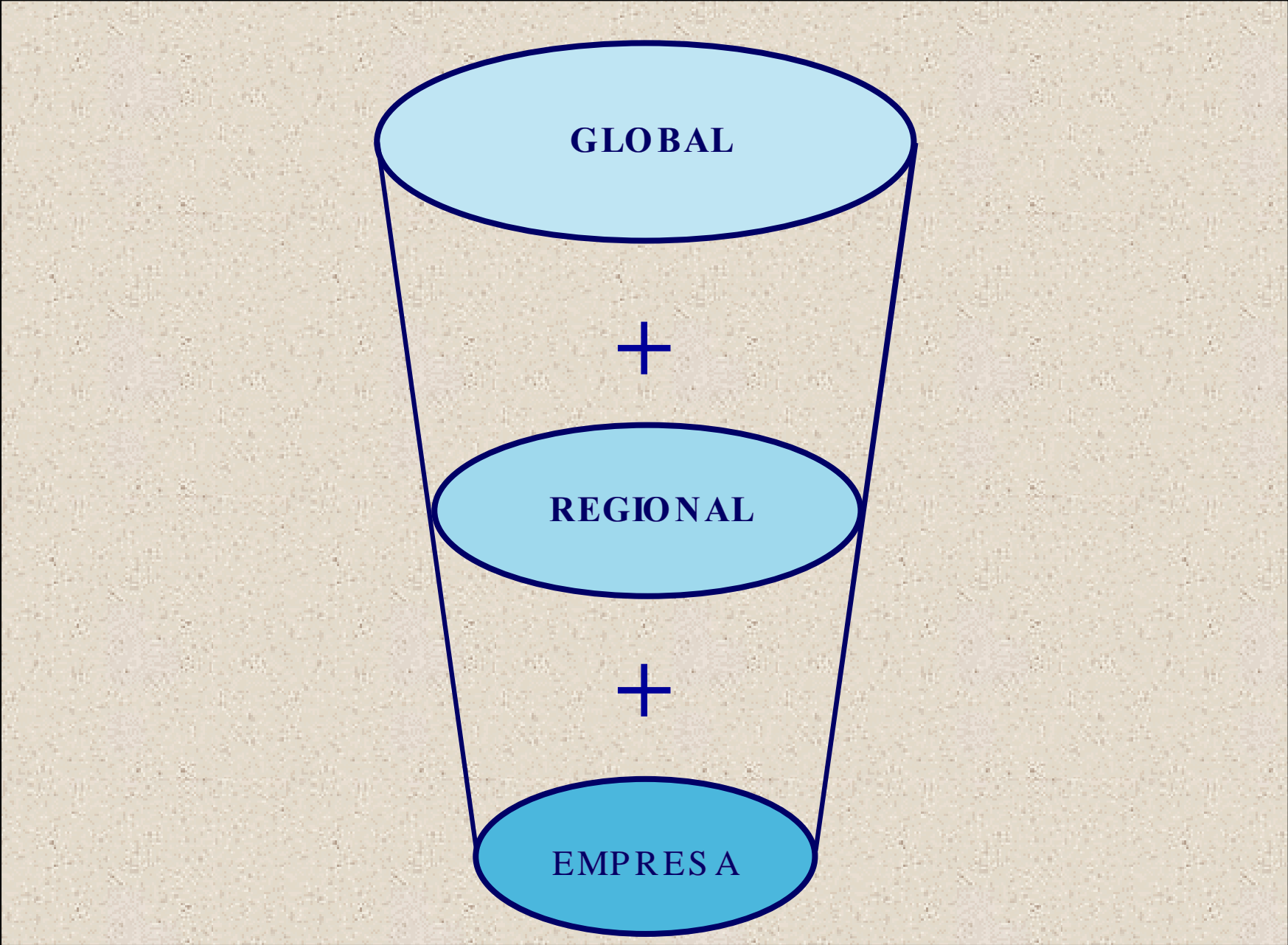
- *“No existe una sola razón por la cual alguien quisiera tener un ordenador en su casa”*. Ken Olson, presidente y fundador de Digital Equipment Corp., 1977
- *“Este aparato llamado teléfono tiene demasiados problemas para ser seriamente considerado como un medio de comunicación”*. Western Union, 1876
- *“Es imposible crear aparatos que vuelen y que sean más pesados que el aire”*, Lord Kelvin, presidente, Royal Society, 1895
- *“La caja musical sin cables no tiene ningún valor comercial”*, David Sarnoff’s Associates, 1920
- *“¿Quién demonios va a querer oír a los actores?”*. H.M. Warner, Warner Brothers, 1927

Tecnología de la Información



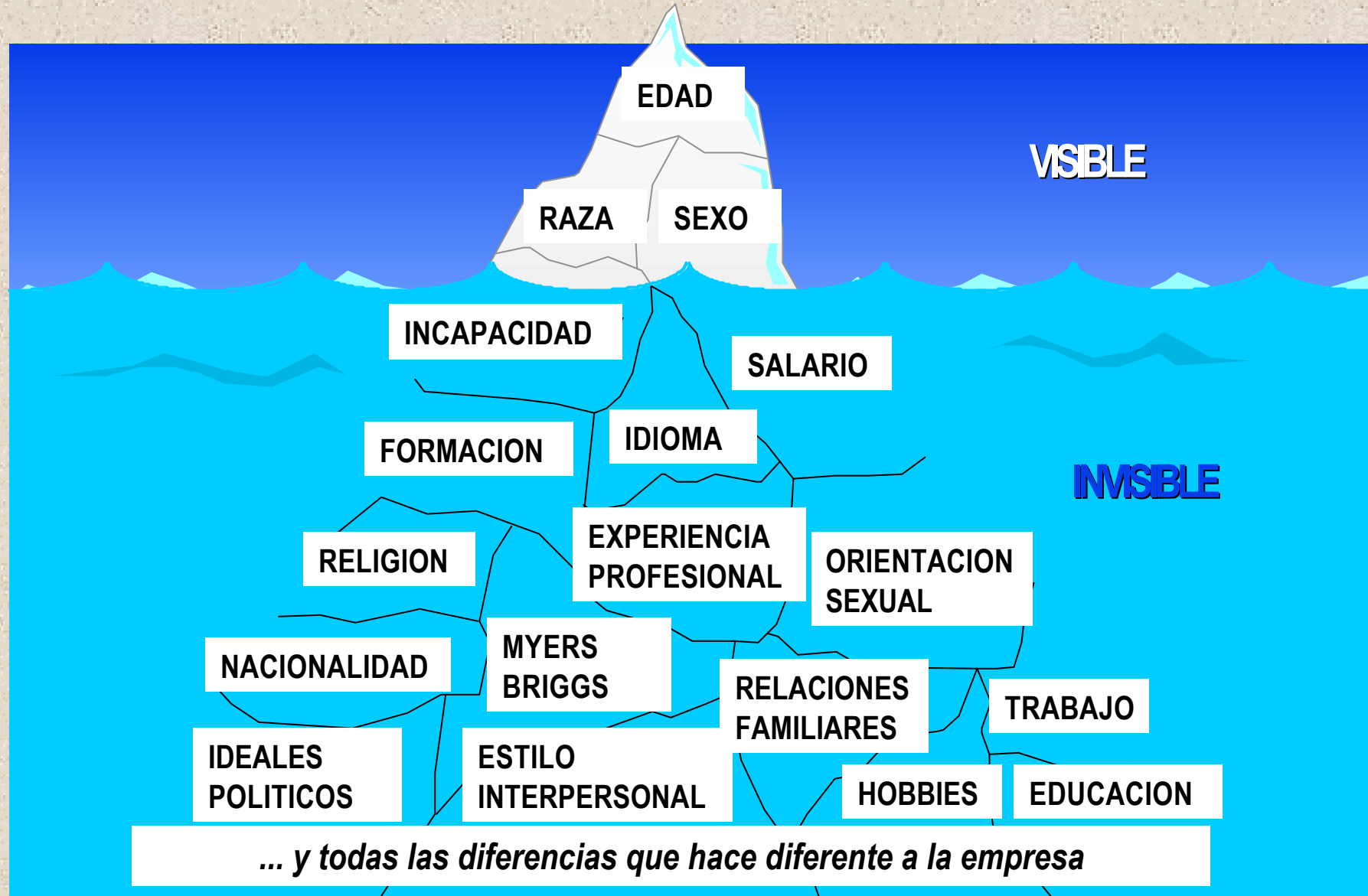
LA TIERRA





La Gestión de la Diversidad
no es una opción...
es una necesidad irreversible
para toda organización
que quiere mantener
un crecimiento sostenido en esta era.

ICEBERG



Qué es la estrategia de la Gestión de la Diversidad

La Gestión de la Diversidad es la estrategia corporativa orientada a la creación de un entorno de soporte incluyente que optimice la eficacia del proceso empresarial a través de la inclusión de todas sus gentes - diversas -, para alcanzar un objetivo común, a través de hacer coincidir los objetivos personales con los empresariales, y propiciando la armonización de la vida personal y profesional de sus gentes

La gestión de la Diversidad tiende a:

- Reducir los costes operativos,
- aumentar la eficacia
- incrementar la innovación y creatividad de sus públicos internos
 - para adelantarse a las necesidades de sus públicos externos: clientes, proveedores, agentes sociales, etc.

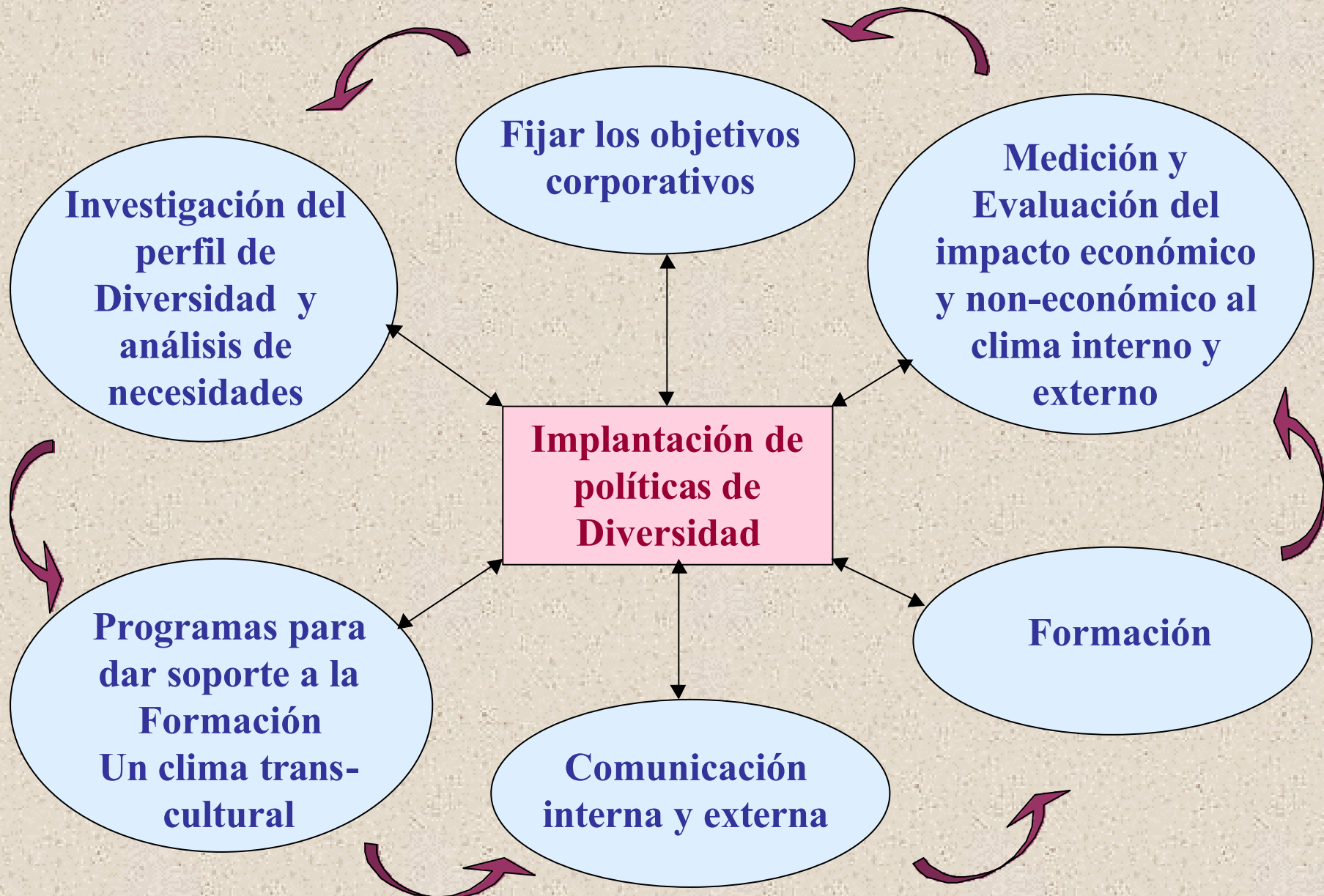
La Gestión de la Diversidad incluye a sus clientes en el proceso empresarial, incrementando su fidelización a través de la comprensión de sus diversidades y la personalización de sus productos y servicios.

Cuando el dinero ya no es el único factor decisivo los empleados buscan empresas donde el clima laboral les permita desarrollarse profesionalmente al mismo tiempo que les permite armonizar su vida privada y su vida profesional.

Cuando la oferta de productos y servicios es ilimitada los clientes, inversores y proveedores escogen empresas no sólo por su producto, sino también por su comportamiento y responsabilidad social, calidad y medio ambiente.

Cuando los empleados y todos los públicos de la empresa son diversos la empresa tiene que establecer la Gestión de la Diversidad como política corporativa y no como acción aislada, si quiere estar presente en el mercado en los próximos 5 años.

Modelo para la Gestión de Diversidad



FORD MOTOR COMPANY

Automóviles

Política de Diversidad

- regalar un PC con conexión a Internet a sus 340.000 empleados para uso familiar

Resultados

- reducción del 30/40% del uso en la empresa de Internet para temas personales
- aumento en acceso a la información y nivel de conocimiento de todos sus empleados
- beneficio para toda la familia

IBM

Tecnología de la Información

Política de Diversidad

- cuidado infantil, para hijos de todos sus empleados, tanto mujeres como hombres

Resultados

- el coste del absentismo por enfermedades infantiles ascendía a 30 M de Euros al año
- el 60% estaba causado por la necesidad de atender a los hijos
- la dificultad de los padres de armonizar su vida profesional y familiar, disminuye considerablemente, aumenta la productividad y eficacia de la persona

XEROX

Equipos de oficina

Política de Diversidad

- 30.000 empleados trabajando a distancia en funciones de atención al cliente. Para contribuir a armonizar la vida privada y profesional de empleados y aumentar la satisfacción del cliente

Resultados

- triplicado el aumento en la eficacia, el 97% de los empleados no trabajaría de ninguna otra forma
- ahorro en coste directo de infraestructura

JOHNSON & JOHNSON

Cuidado de la salud

Política de Diversidad

- sus empleados escogen entre una amplia gama de paquetes de beneficios cuyo valor no supera los \$13,75 al mes
- centro de salud

Resultados

- las ventas crecieron un 52% en 5 años
- el índice sobre el capital humano es de 26,6% (entre las 5 mejores de FORTUNE 500)

MOTOROLA INC.

Móviles

Política de Diversidad

- maternidad / paternidad
- trabajo compartido y temporal
- planes de carrera personal
- asesoría en varias áreas de la vida profesional-personal
- formación por la actualización de capacidades y la retención de talentos

Resultados

- aumento de eficacia e innovación
- aumento en la lealtad a la empresa

CIN-MADE

Fabricante de cartón

Política de Diversidad

- la empresa paga el 75% de los gastos de educación a sus empleados
- promociona la formación como base de mejora en el tiempo de entrega de sus pedidos

Resultados

- su crecimiento fue de 100% en 5 años

PATAGONIA

Fabricante de ropa deportiva

Política de Diversidad

- maternidad y paternidad
- asistencia en procesos de adopción
- trabajo compartido
- trabajo a distancia

Resultados

- ventas de 125 millones de Euros en 1995

DOW BENELUX

(11.450 empleados) química

Política de Diversidad

- cuidado infantil
- formación
- año sabático
- políticas trabajo/familia
- guardería infantil externa
- horario flexible
- ayuda a relocalizar a la pareja cuando hay movilidad entre regiones

Resultados

- aumento de la eficacia, la lealtad y la creatividad

BANCO DE IRLANDA (11.500 empleados) Banco

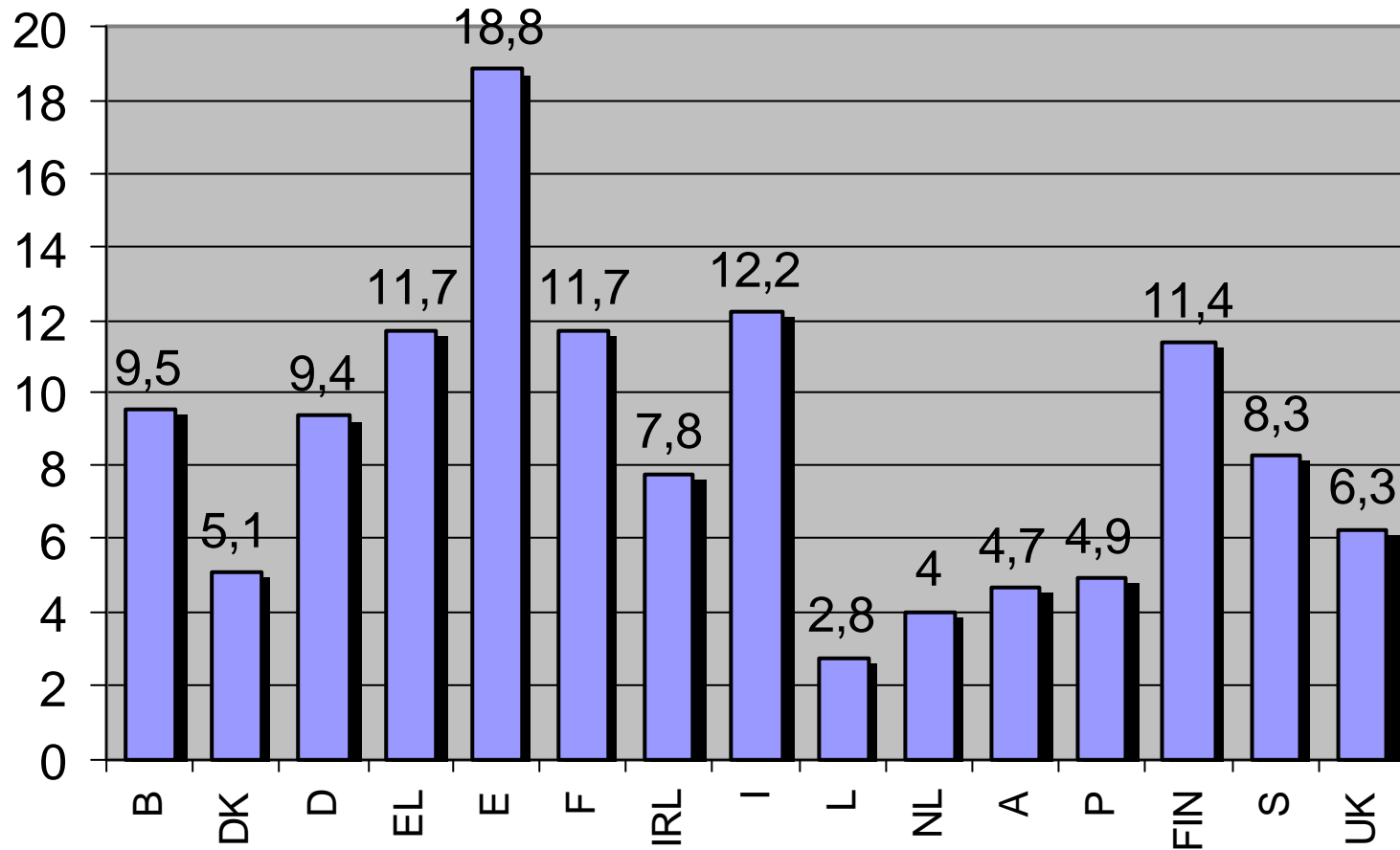
Política de Diversidad

- promoción de ideas de negocio
- cuidado infantil y tercera edad
- tiempo libre y horarios flexibles
- reclutamiento sin barreras

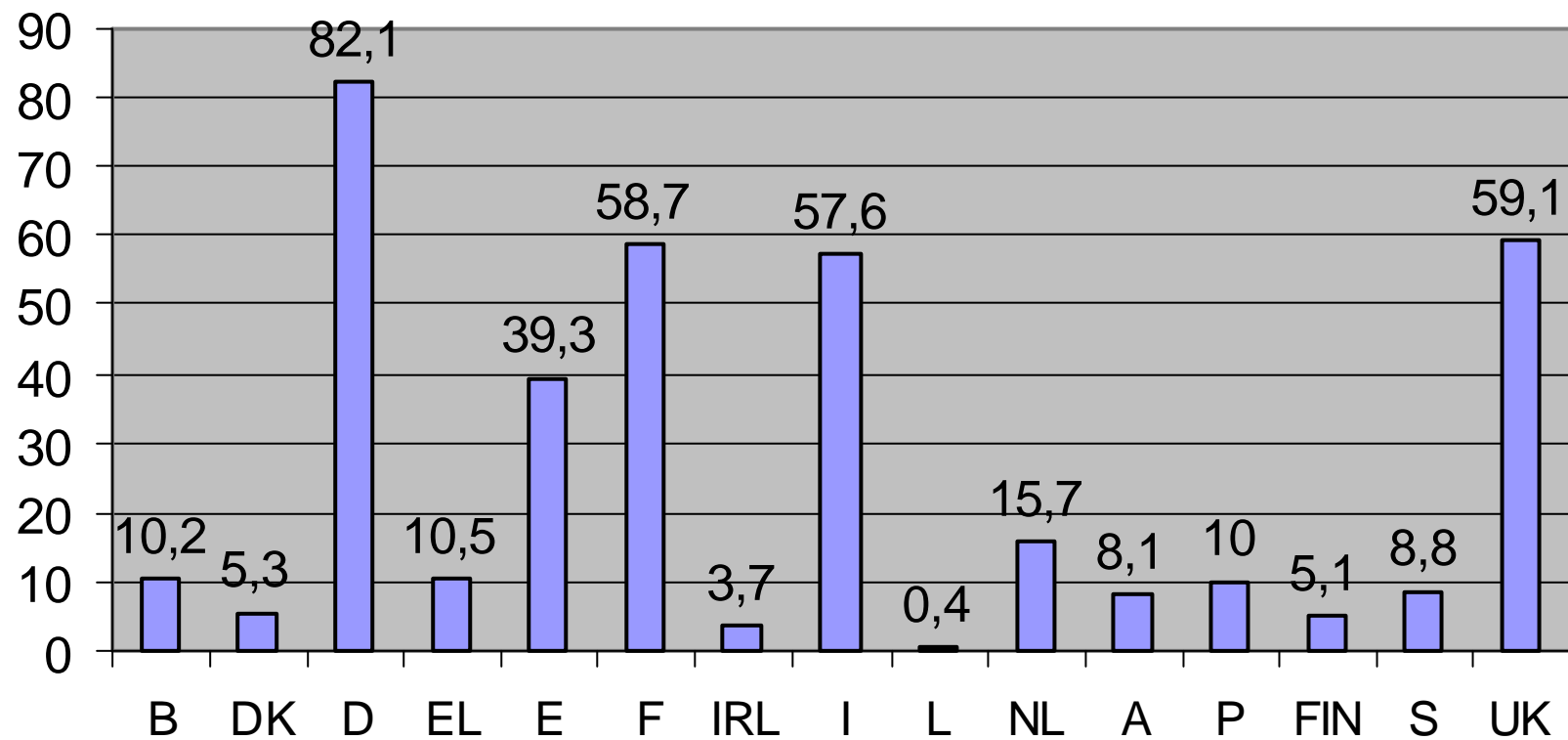
Resultados

- Aumentaron los dividendos y la imagen pública

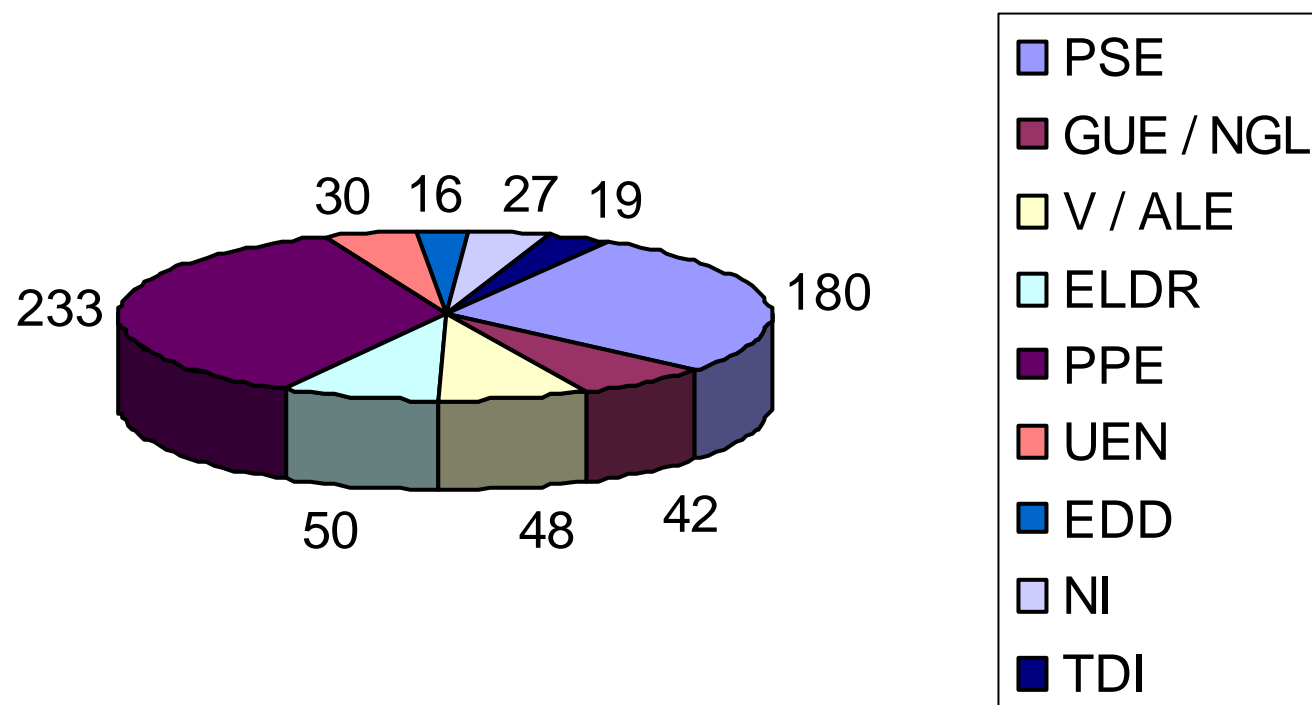
Paro (% de la población activa, media anual)



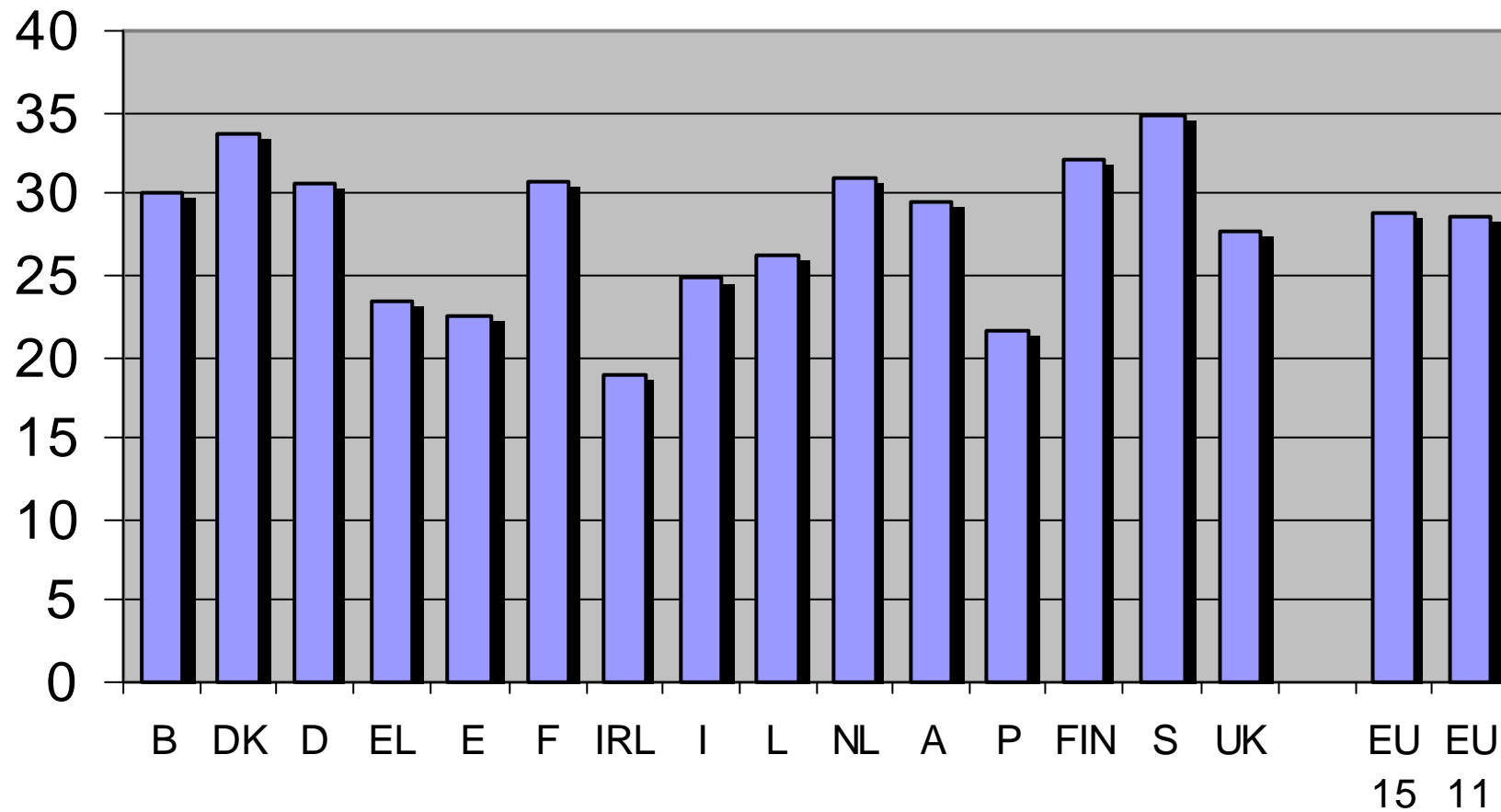
Población de los miembros de la Unión Europea (millones, 1998)



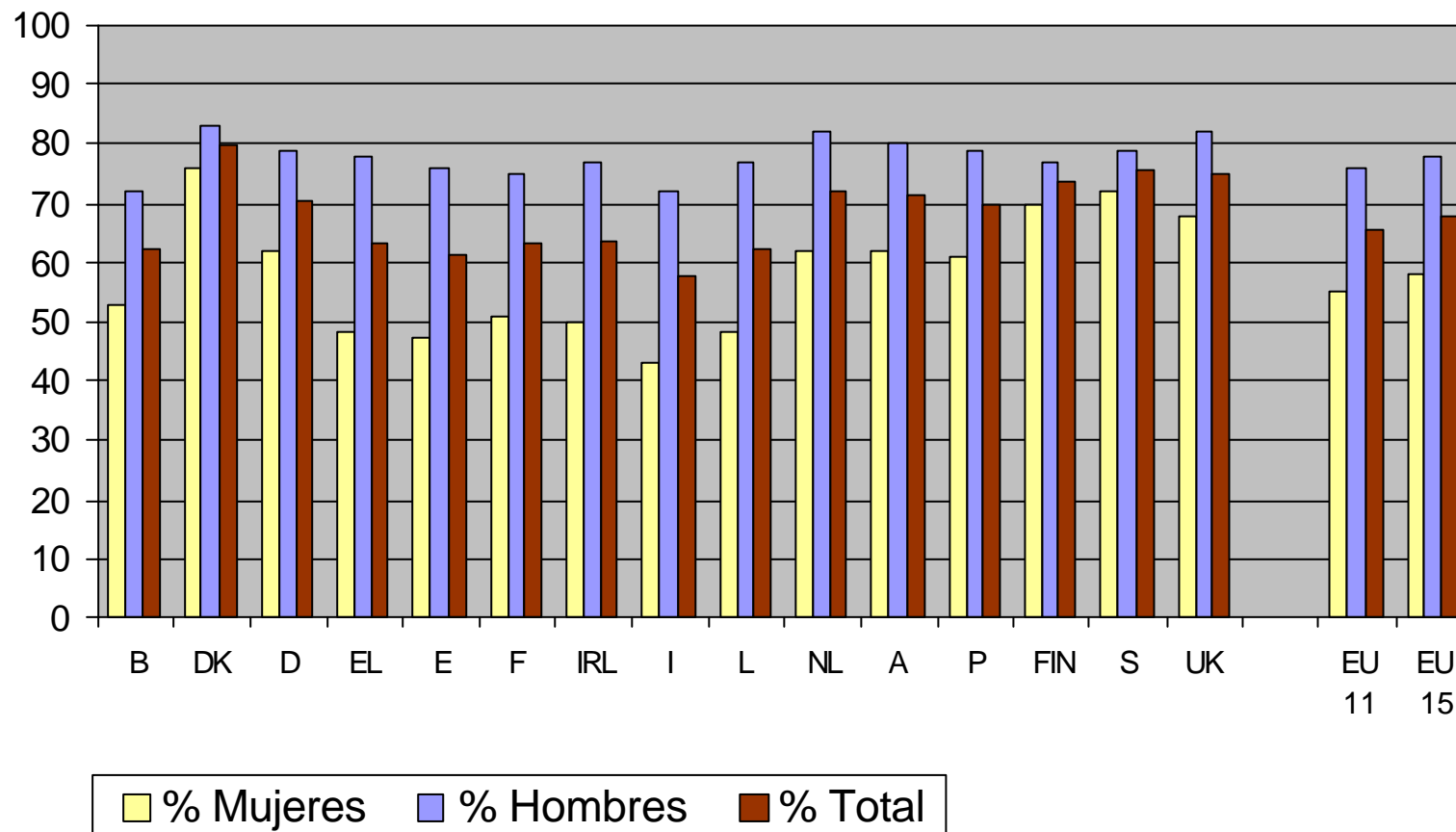
Grupos políticos en el Parlamento Europeo (número de escaños por grupo político)



Gastos de protección social, % del producto interior bruto (1996)



Empleo: participación de las mujeres y los hombres (% de la población total de entre 15 y 64 años)



“La Diversidad no es una moda pasajera...
es un cambio estructural del escenario
de magnitud mundial
que si algo hará
será crecer en el futuro”