



PRIME **DIGITAL**
Consulting



Perspectivas diferentes

- La inclusión y la innovación como
herramientas estratégicas

2 abril 2024

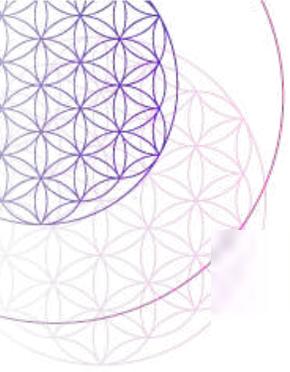


El Journey de la diversidad

— Iceberg de las diferencias

01

La riqueza de las diferencias



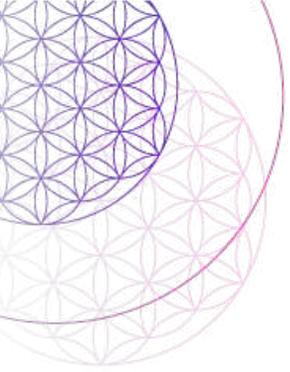
Diversidad



Inclusión

Pertenencia

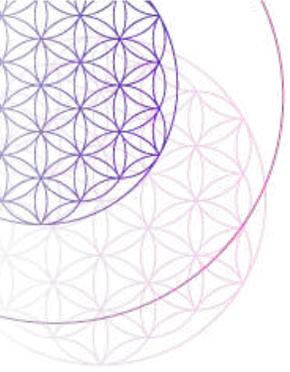




¿Qué significa DEIB para ti?

(Diversidad + Equidad + Inclusión + Pertenencia)





Diversidad

La diversidad es la mezcla; la inclusión es conseguir que la mezcla funcione bien para todos y todas

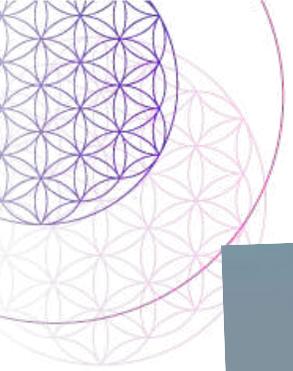


Enriqueciéndonos con **perspectivas ≠'s**

Σ de las ≠'s



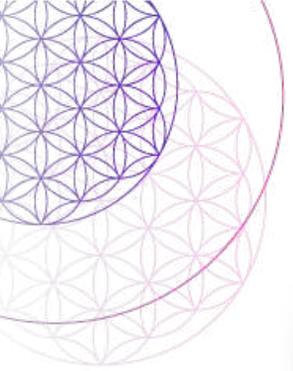
Creatividad → *"think out of the box"* → Innovación → Accionar
= TRANSFORMAR



A business journey

La diversidad nos invita a iniciar un viaje de Transformación

Dimensiones de la diversidad



Inherente

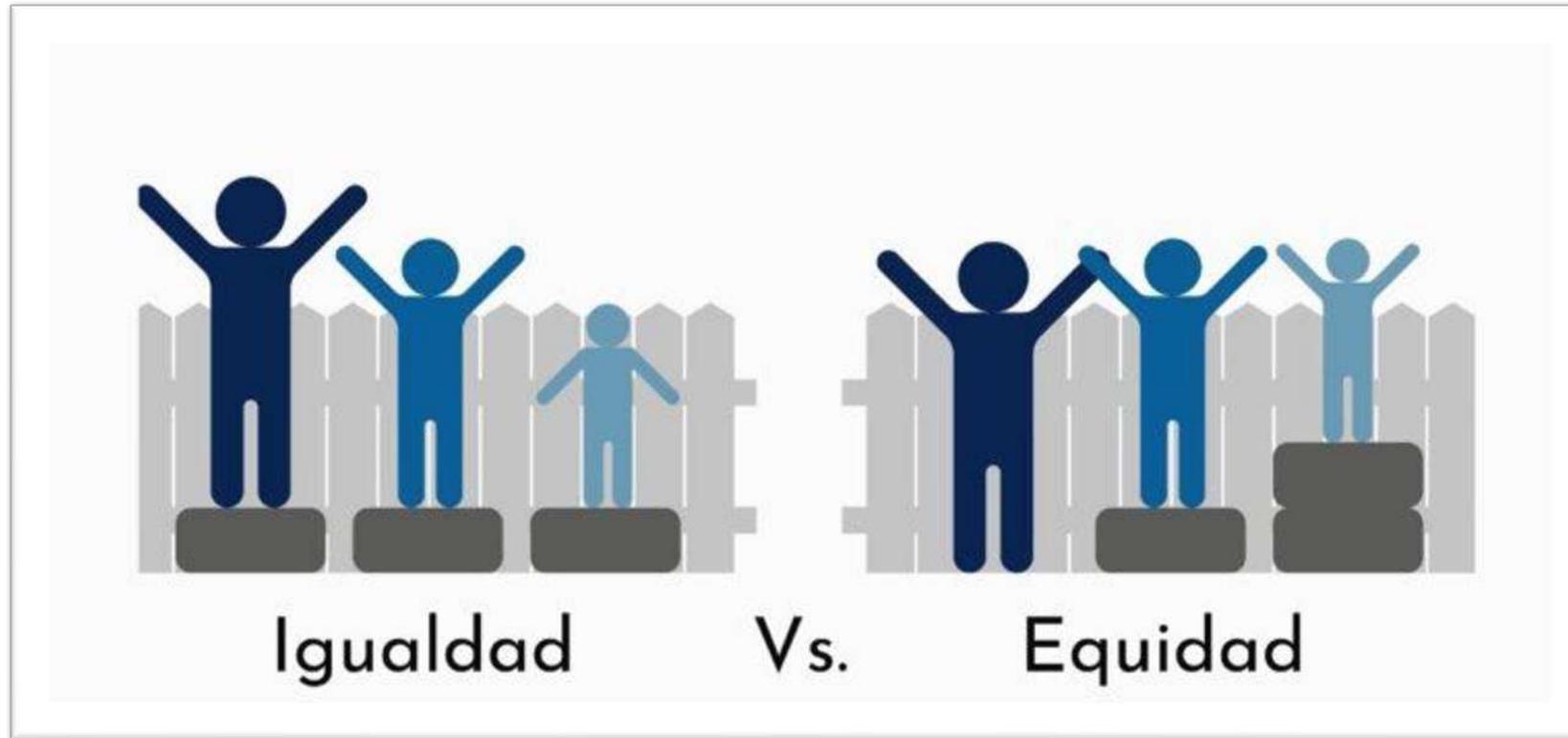
- Género
- Tono de piel
- Edad
- Discapacidad
- Nacionalidad de origen

Adquirida

- Estatus familiar/civil
- Habilidades
- Idiomas
- Orientación sexual
- Experiencia laboral
- Ubicación geográfica
- Discapacidad adquirida



No es lo mismo . . .



Dar lo mismo...

Dar mismas oportunidades...



The business case

— Valor para los diferentes stakeholders

02



Mayor crecimiento en el valor de las empresas

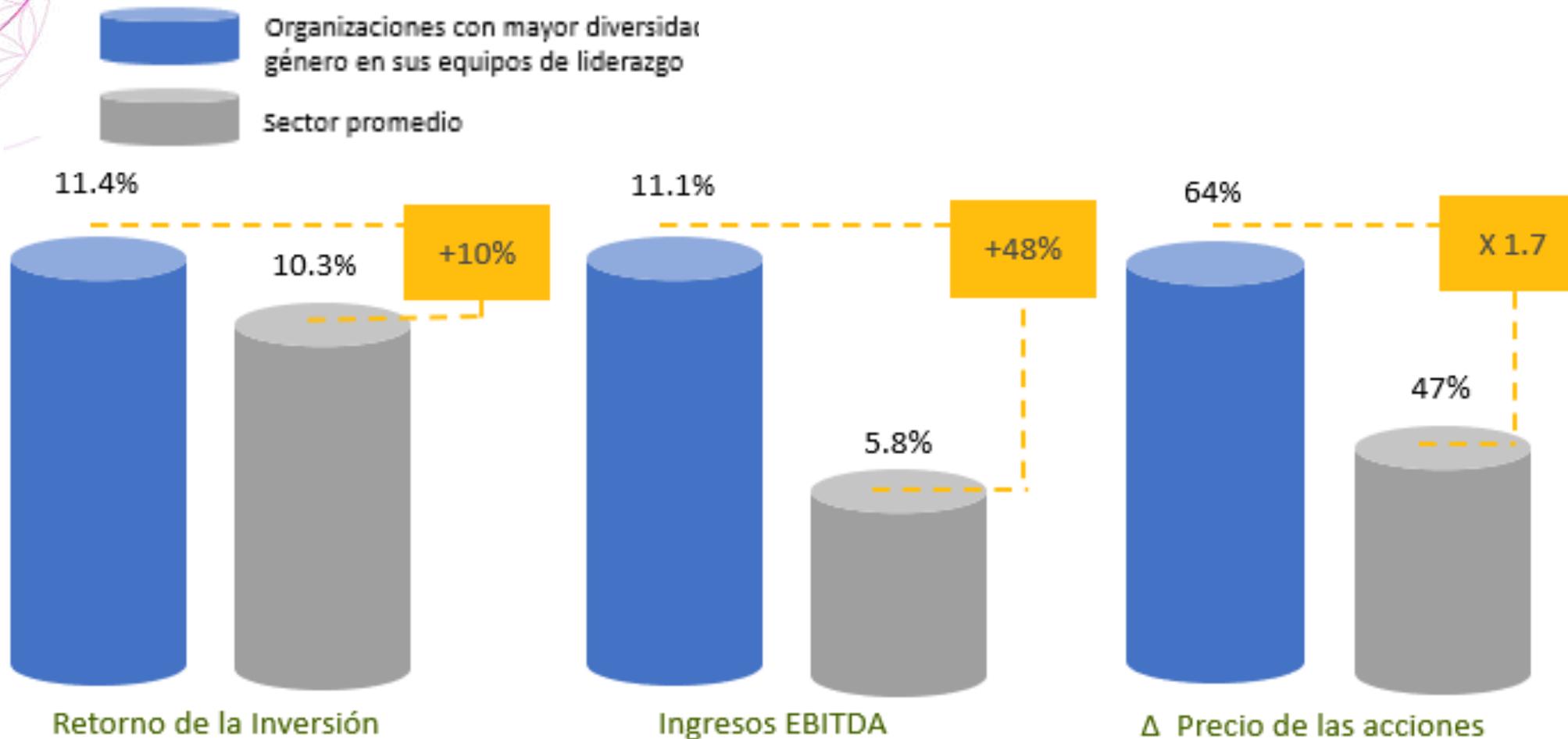
La mezcla de personas con distintas habilidades, perspectivas y experiencias permite tener una **visión más holística** de los problemas y oportunidades, al tiempo de incentivar la **innovación**.

Valor para los ≠s Stakeholders

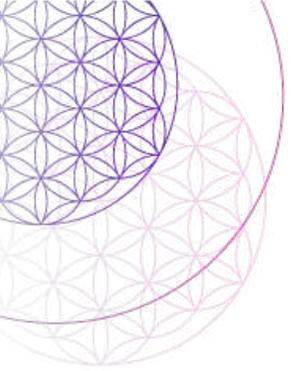


Impacto Financiero

La inclusión es un buen negocio



Fuente: Amaze Eurofund database; Amadeus; Research Insight; Bloomberg;
McKensley & Co: Women Matter: Gender diversity

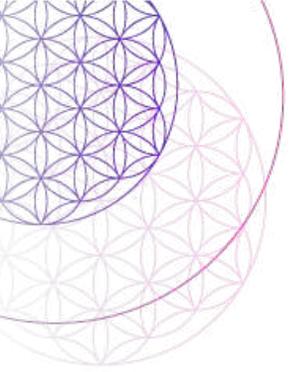




Beneficios de la DEI en el entorno de trabajo

—Valor para las organizaciones

03



¿Cuáles son algunos de los principales aspectos a cuidar desde Capital Humano?



Cambios al interior de las organizaciones

Enfrentando los retos del entorno

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO

El talento centennial está buscando lugares para trabajar con un “*compromiso social*” sólido.

MARCA EMPLEADORA

Maximizar la reputación de la organización y su marca empleadora.



CONGRUENCIA

Reconocimiento de la diversidad, respondiendo a necesidades propias de la organización y permeando en el resto de sus procesos.

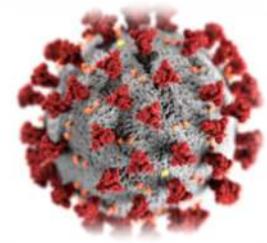
ENFOQUE INTEGRAL

Contar con estrategias integrales: género, discapacidad, generaciones, diversidad racial, nacionalidades, etc.

28% de universitarios en MX buscan trabajar en un lugar donde sientan que “*pertenecen*” o que “*trabajan por una causa de bien común*”.

¹ Encuesta Universum - Colombia y México

² Forbes ¿Millenials preparados para los Centennials?



No es tarea fácil,
... hay grandes retos

Entorno global y económico

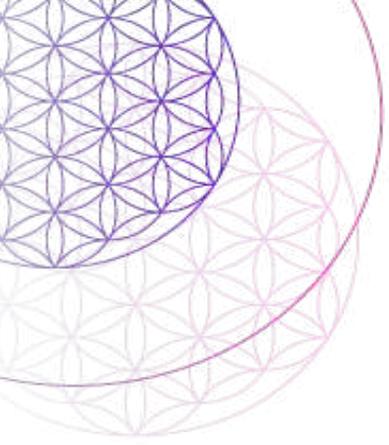
Cultura, tamaño y tipo de empresa



Cultura Organizacional



Estilo de liderazgo



Crear las condiciones



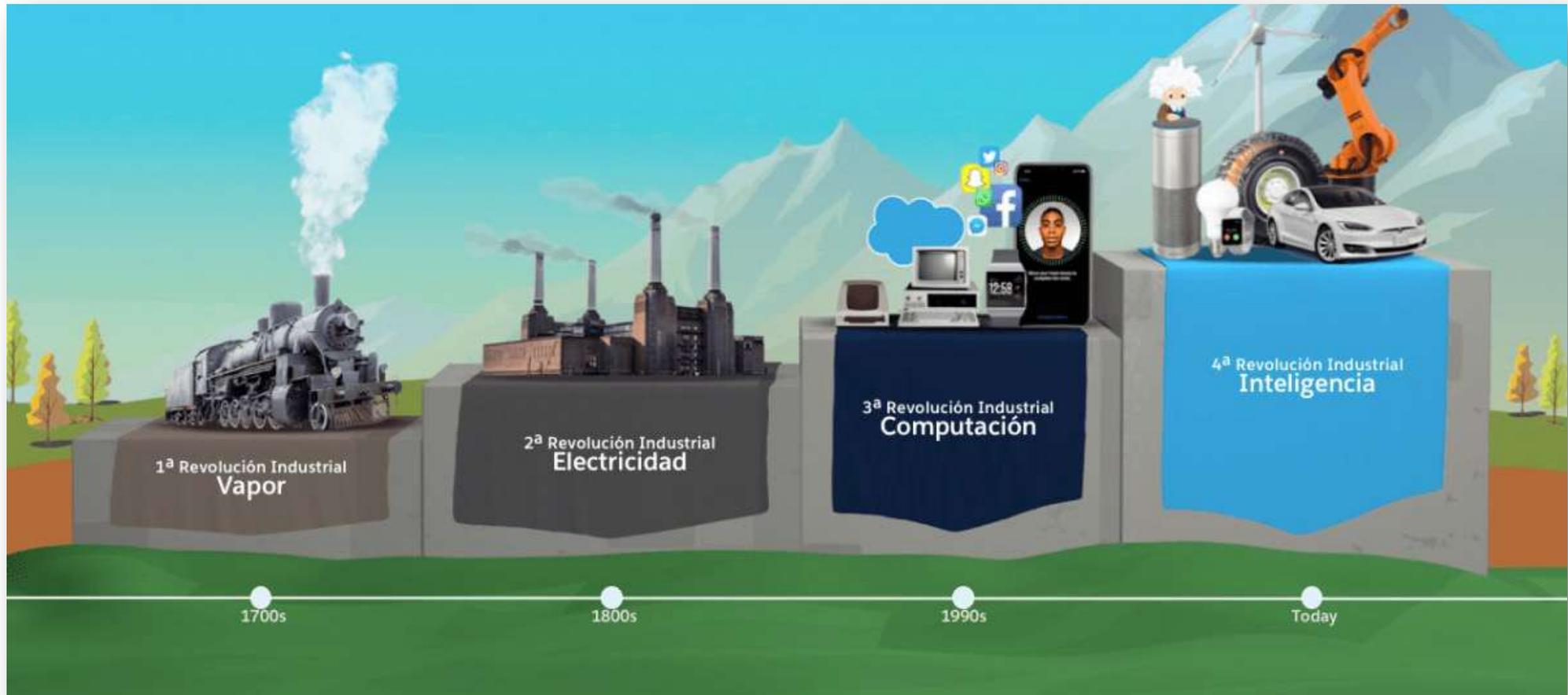


Las nuevas generaciones

— El talento del futuro

04

Hoy nos encontramos en el comienzo de la Cuarta Revolución Industrial, centrada en la **automatización de la manufactura** y la **inteligencia artificial (IA)**.



Escasez global del talento

La competencia para atraer al mejor talento es cada vez más feroz fuerte



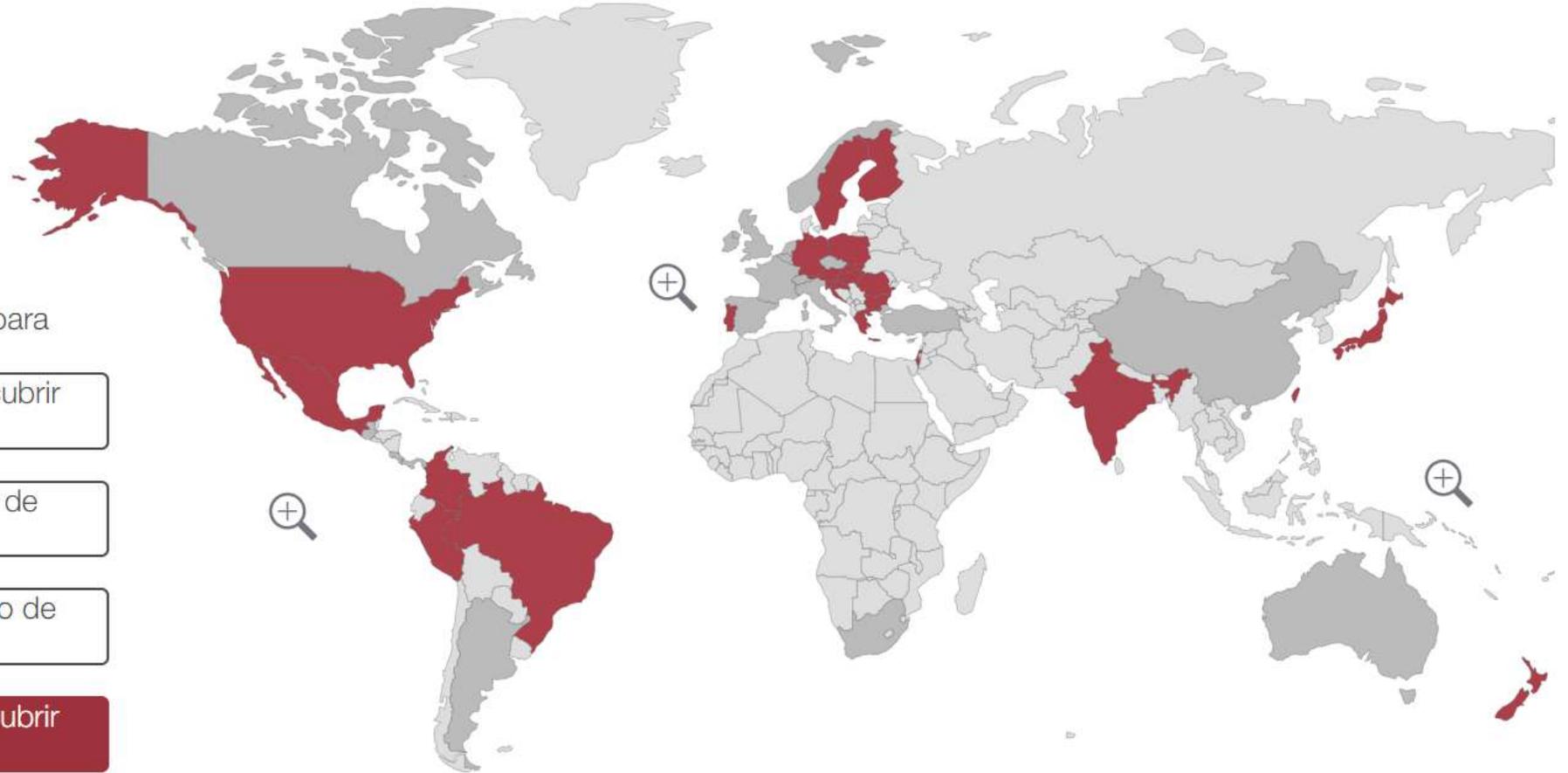
Selecciona una categoría para visualizar

Menor dificultad para cubrir puestos

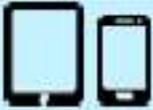
Debajo del promedio de dificultad

Por arriba del promedio de dificultad

Mayor dificultad para cubrir puestos

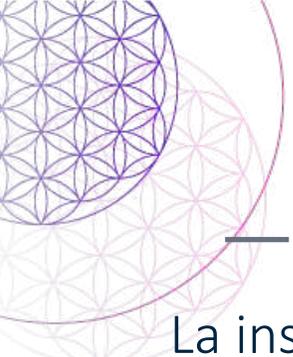


Las nuevas generaciones

	Análogos	Inmigrantes digitales	Nativos digitales	
				
	Baby Boomers 1946-1964	Generación X 1965-1980	Generación Y Millenials 1981-2000	Generación Z 2001-2016
Hitos	Guerra fría, Woodstock	Muro de Berlín, Early mobile	Globalización, 9/11	Calentamiento global
TIC				
Comm.				
Shop	Son reflexivos y lentos	Son reflexivos y lentos	Toman decisiones inmediatas	Inmediatez y Switch
Motivación	Orden Estructura	Logros Metas	Socialización Disfrute	Contribución Movilidad

¿Quiénes son los Perennials?





Mujeres STEM

La inserción en carreras STEM es un desafío para las mujeres en la mayoría de los países del mundo.

De acuerdo con datos de la UNESCO, sólo alrededor de **30%** de las estudiantes en el mundo elige estudios superiores en STEM.



“ En México sólo **38%** de las mujeres estudia carreras STEM, en comparación con el **54%** de hombres que estudia estas áreas “

Reducir la brecha de género salarial



La falta de mujeres laborando en las áreas STEM es una de las causas de la brecha de género salarial.

Esto se debe a que las ocupaciones STEM tienden a estar mejor remuneradas, por lo que la escasez de mujeres en estas áreas ocasiona que más mujeres tengan salarios bajos, contribuyendo a generar la brecha.

Role Models que abren camino

Katya Echazarreta, la primera mujer mexicana-estadounidense más joven en llegar al espacio exterior.

“ Oportunidad para contar con talento diverso “

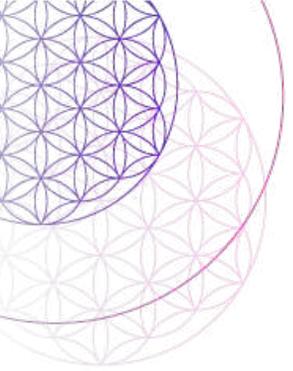




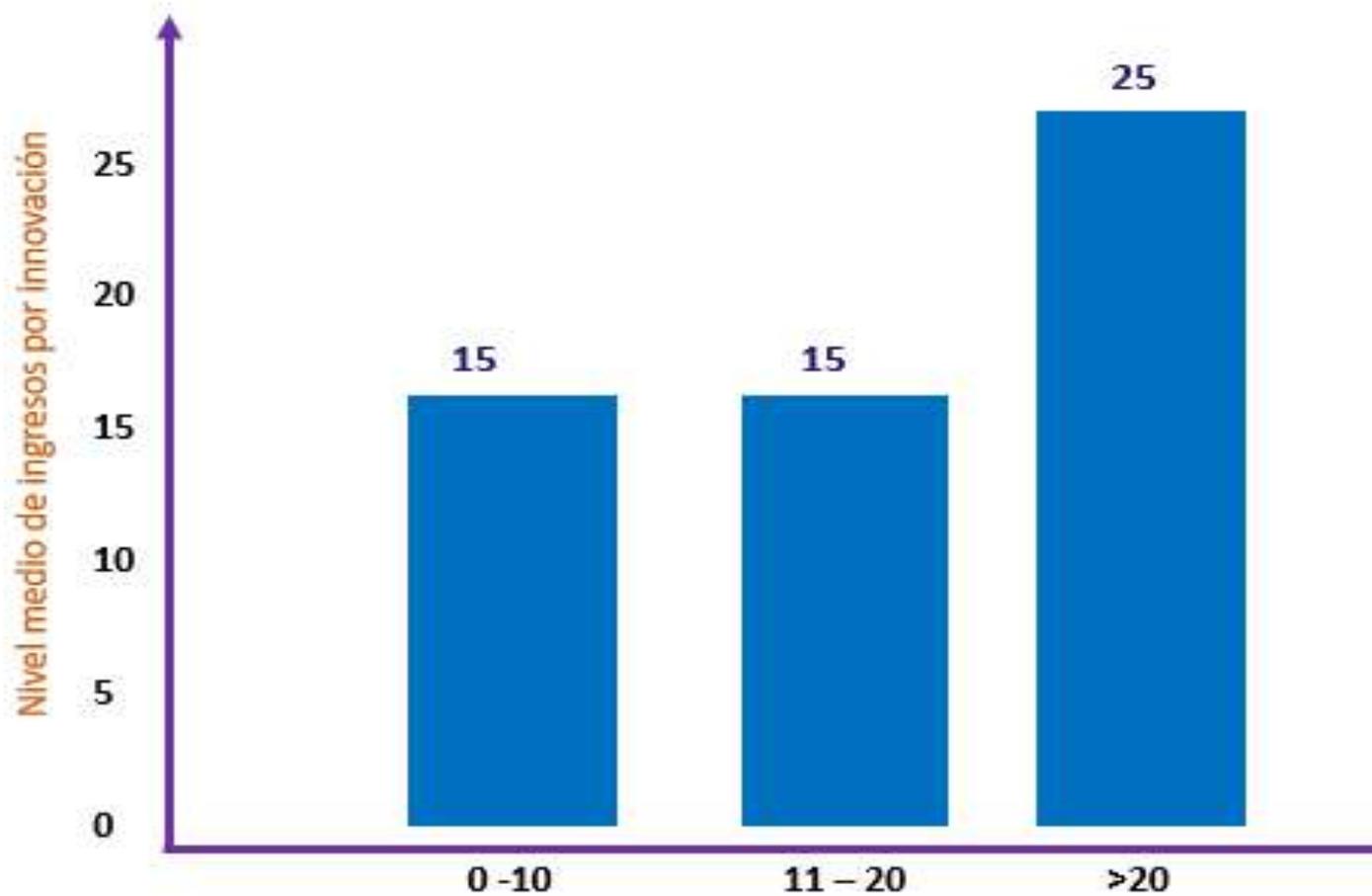
Inclusión e innovación

— Contexto actual

05



Importancia de la masa crítica



La innovación se dispara una vez que la proporción de mujeres directivas supera el **20% !**



¿Cómo pensar diferente si no conozco puntos de vista diferentes?

Creatividad → Colaboración → Innovación → Accionar





La inclusión y la innovación van de la mano

La innovación necesita de la inclusión y la inclusión de la innovación

A grid of 16 diverse human faces, all smiling, arranged in a 4x4 pattern. The faces vary in age, gender, and ethnicity. Overlaid in the center of the grid is the text: "¿Estás preparado, preparada para ver con una mirada ≠?".

¿Estás preparado, preparada para ver con una mirada ≠?

PRIME DIGITAL
Consulting



Todos somos
**DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN**

¿Quieres empezar a implementar una cultura de Diversidad e Inclusión?

Obtén 30 minutos de asesoría gratuita



Escríbenos ya: 310 8767204
O escanea el QR

¡Se el líder de la diversidad e inclusión en tu organización!