

LabS Diversidad e Inclusión

20 de octubre 2021

CONCLUSIONES Y APRENDIZAJES CLAVE

Agenda

9:30 – 9:35 Introducción: D&I, ¿Qué ha cambiado tras la pandemia?

Paula de la Cal, gestora de empresas en Fundación SERES

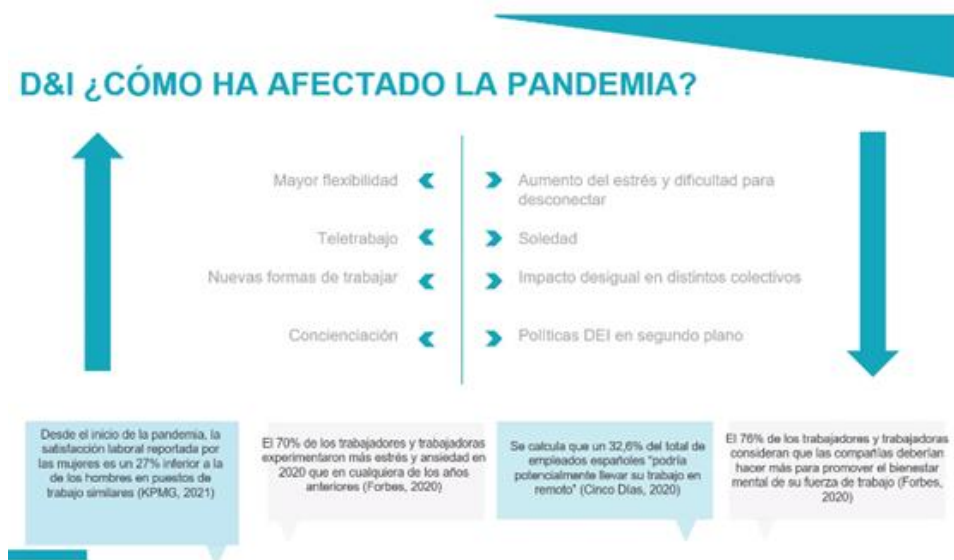
9:35 -11:00 Diversidad cognitiva: Claves para gestionar las diferencias en los estilos de pensamiento y liderazgo

Susana Pérez de Vries, directora de Talengo

Resumen de la sesión

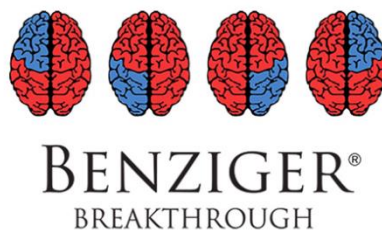
La pandemia ha afectado en diferentes aspectos a la diversidad y la inclusión. En sentido positivo con una aceleración de la implantación del teletrabajo o la conciliación. En sentido negativo: en muchas empresas, las políticas de D&I han quedado relegadas a un segundo plano y hemos visto como ha aumentado el estrés experimentado por los trabajadores y trabajadoras. Esto, además, no ha impactado igual en todos los colectivos. Así, vemos como desde el inicio de la pandemia, las mujeres reportan una satisfacción laboral un 27% inferior a la de los hombres para puestos de trabajo similares.

Teniendo en cuenta que España tiene potencial para que más del 30% de los trabajadores y trabajadoras teletrabajen, está claro que estas tendencias vienen para quedarse y por ello es fundamental aprender a gestionarlas.



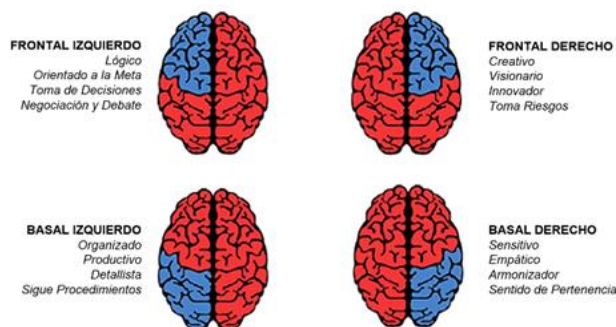
En la jornada de Diversidad cognitiva: Claves para gestionar las diferencias en los estilos de pensamiento y liderazgo entendimos **qué son los estilos de pensamiento, cómo es en cada persona y cómo impactan.**

El cerebro de las personas está dividido en cuatro cuadrantes como se muestra a continuación:



Benzinger concluyó que todas las personas tienen un talento natural donde tenemos una preferencia natural que afecta a uno de estos cuadrantes, donde el desempeño de las personas es hiper eficiente. En el cuadrante donde no está esa preferencia natural se consume mucha más energía.

Dentro del cerebro las partes frontales se caracterizan por ser más abstractas mientras que los basales se centran en lo más concreto.



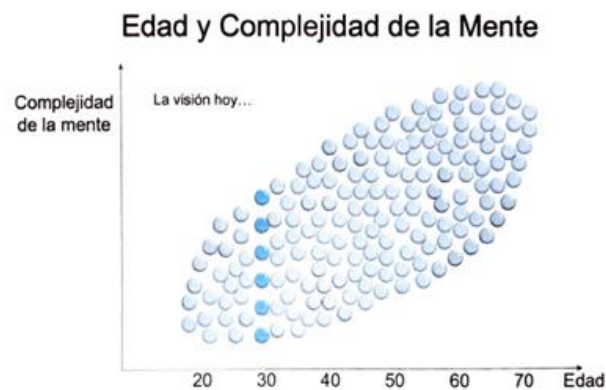
También puede darse el caso de la desviación tipo: esto significa que mi estilo de pensamiento preferente es uno, pero durante el día estoy alejado del mismo. En caso de ser así se traduce en un cerebro estresado y puede impactar en el desarrollo madurativo de mi cerebro.

Además dependiendo de la edad de las personas se van adquiriendo más cuadrantes de los mencionados.

A los 30 es complicado tener habilidades de liderazgo porque las experiencias son menores, pero aun así se puede ser un buen líder.

Además, según el gráfico que se muestra a continuación también existe correlación en procesos de innovación.

TLC DESARROLLO ADULTO: Efectividad de liderazgo en función de la complejidad de la mente



Lecciones aprendidas

- Todas las personas por naturaleza tienen uno de los cuadrantes del cerebro más desarrollado que otros con unas aptitudes concretas con las que obtienen mejores resultados con un menor consumo de energía.
- Dependiendo del sector y de la tipología de los equipos es interesante contar con un tipo de pensamiento u otro.
- Los equipos en las empresas son más eficientes y productivos si integran perfiles con las características de los cuatro cuadrantes.
- Conforme se avanza en edad la mente va obteniendo cualidades del resto de cuadrantes. En este sentido, los perfiles seniors aportan innovaciones de gran valor en las empresas siendo una importante fuente de talento.

Próximos pasos

Desde Fundación SERES y Talengo se elaborará un informe con las principales conclusiones y aprendizajes del año.

Este laboratorio continuará en 2022 por la importancia de la diversidad y la inclusión en las compañías comprometidas en la materia al ser conscientes de la ventaja competitiva que representa en las organizaciones.

Empresas participantes

Talengo

accenture

bbk

CaixaBank

Freshfields Bruckhaus Deringer

MAPFRE

PRISA

randstad
fundación.

santalucía
SEGUROS