

# LA INNODIVERSIDAD EN EL TEJIDO EMPRESARIAL ESPAÑOL 2019

## SINOPSIS

Celia de Anca y  
Salvador Aragón

Autores

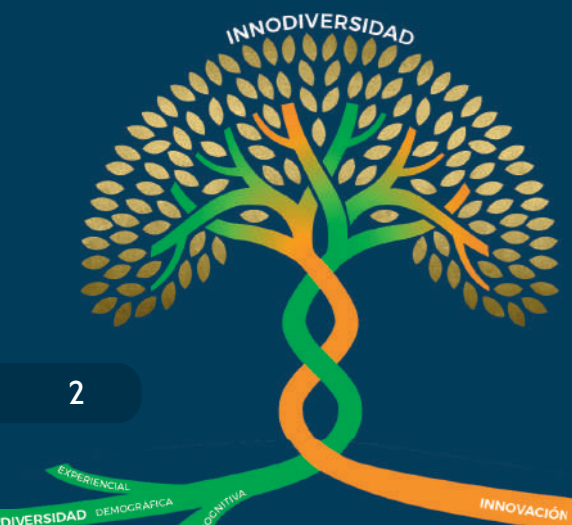


# ¿Qué es el Índice de Innodiversidad?



**“La Innodiversidad es la capacidad organizacional para gestionar conjuntamente diversidad e innovación y mejorar la competitividad”**

Celia de Anca, Salvador Aragón



# ¿Qué es el Índice de Innodiversidad?

El Índice de la Innodiversidad es un instrumento de análisis y diagnóstico, que cuantifica como la empresa gestiona la innodiversidad como parte de su estrategia en la búsqueda de una mayor competitividad.

La relevancia de la gestión de la innodiversidad se justifica por tres premisas básicas demostradas por la investigación:

## Las empresas que gestionan...

La diversidad

La diversidad + la innovación

La innovación

SON MÁS COMPETITIVAS



Este **índice innovador**, realizado por los investigadores, Celia de Anca y Salvador Aragón, se ha podido poner en práctica en el tejido empresarial español, gracias al marco proporcionado por el **Diversity Lab, de la Fundación IE y de la Fundación para la Diversidad, el apoyo de las empresas Pfizer y HP, y la colaboración de la AmChamSpain.**



Patrocinado por:

En colaboración con:

El Índice de la Innodiversidad se ha elaborado mediante un instrumento de investigación denominado el **Árbol de la Innodiversidad**. Dicho instrumento permite que las compañías **comparen su gestión de la diversidad, su gestión de la innovación y su gestión de la innodiversidad, con el ideal que suponen las mejores prácticas desarrolladas por las empresas más avanzadas en cada campo a nivel global**. De acuerdo a dicha comparativa, las compañías participantes pueden conocer su grado de madurez en base a cuatro categorías:



# ¿Cuáles son los resultados globales del Índice de la Innodiversidad?



# ¿Cuáles son los resultados globales del Índice de la Innodiversidad?

Los resultados aportados por el Índice de Innodiversidad indican que:

En la gestión de la diversidad las empresas alcanzan el grado de **comprometidas**, que significa que han comenzado a desarrollar acciones vinculadas a la gestión de la diversidad, pero que estas acciones aún son limitadas y están pendientes de su medición posterior.

Algunos ejemplos destacables:

La gran empresa  
"REFERENTE"

Talento  
femenino



La gran empresa **alcanza el grado de referente** en su gestión del talento femenino.



Diversidad  
experiencial

La pequeña y mediana  
"EXPERTAS"

La pequeña y mediana **alcanzan el grado de expertas** en su gestión de la diversidad experiencial.

Las empresas de la muestra  
"COMPROMETIDAS"

Diversidad  
cognitiva

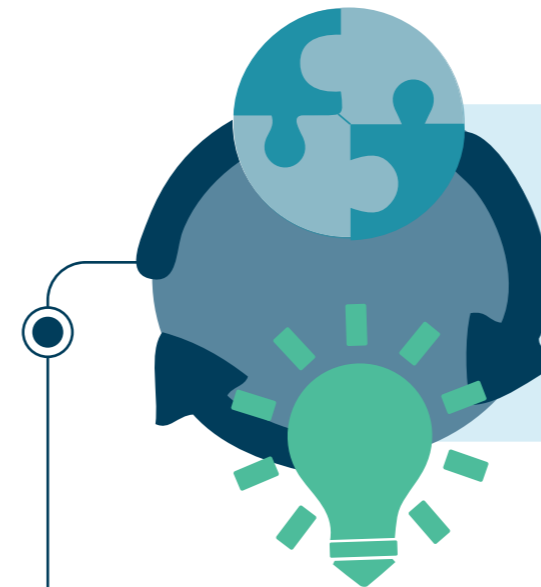


Las empresas de la muestra alcanzan el grado de **comprometidas** con la gestión de la diversidad cognitiva, siendo esta la categoría de diversidad menos desarrollada.



LA EMPRESA NO MULTINACIONAL  
"EXPERTA EN  
INNOVACIÓN"

La empresa no multinacional tiene **el grado de experta en su gestión de la innovación**, siendo la gran empresa la que actúa como referente para el resto de las compañías.



La relación de la gestión de la diversidad con la gestión de la innovación alcanza el grado de **comprometida**, siendo todavía pequeña e incipiente la atención a la gestión conjunta de la diversidad y la innovación. En este alineamiento, destaca la pequeña empresa que está implantando acciones y políticas conjuntas de gestión con sus correspondientes mecanismos de medición.



# Los datos más relevantes sobre la gestión de la Diversidad



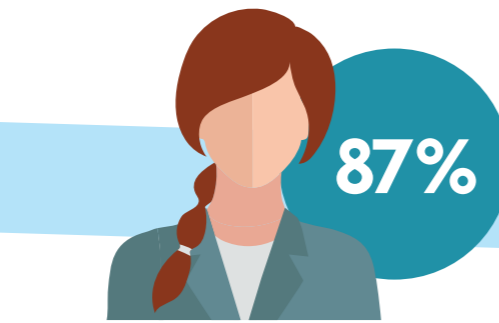
# Los datos más relevantes sobre la gestión de la Diversidad

Diversidad Demográfica

Diversidad Experiencial

Diversidad Cognitiva

## DIVERSIDAD DEMOGRÁFICA



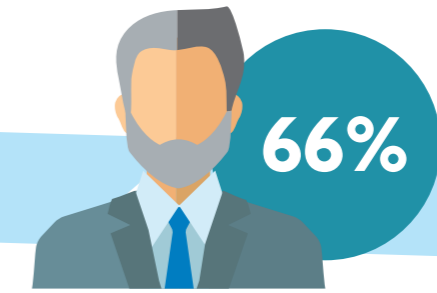
### TALENTO FEMENINO

Más del 87% de las empresas que han participado incluyen la gestión de la **diversidad de género** en sus estrategias. La gran empresa lidera la atención al talento femenino 90%. El 94% de empresas de servicios profesionales prestan atención a la diversidad de género, frente al que menor atención presta que es el sector de energía y agua, con el 71% de empresas.



### DISCAPACIDAD

El **talento de personas con discapacidad** es la segunda área que más interés despierta, con el 72% de las empresas respondiendo afirmativamente. El sector de tecnología y telecomunicaciones lidera con un 79% la gestión del talento de personas con discapacidad.



### SENIOR

El 66% de las empresas declaran prestar atención a la diversidad del **talento senior**. Las pequeñas empresas son las que prestan mayor atención al talento senior, con el 78%.



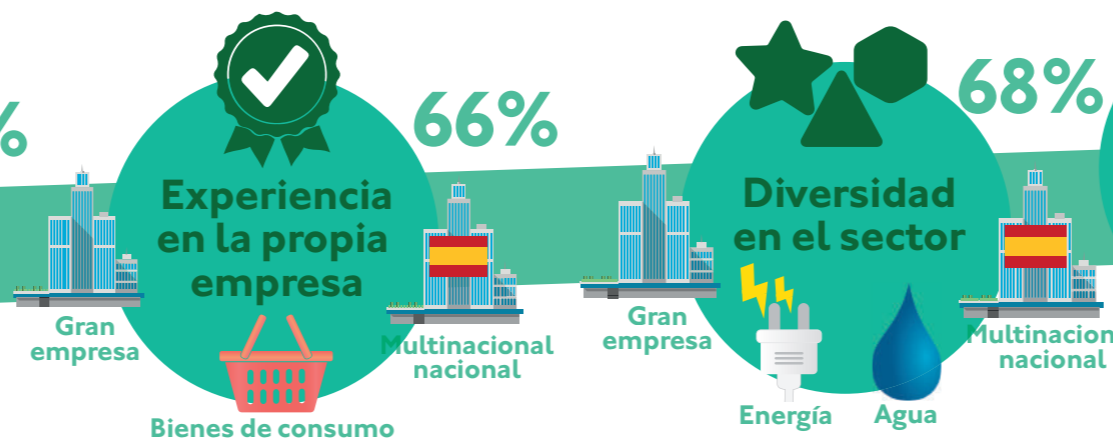
### LGTBI

Se aprecia un menor interés sobre el **talento LGBTI**, ya que más del 58% de las empresas participantes declaran no prestar atención particular a la gestión de este colectivo. Las empresas que prestan más atención a este colectivo son las del sector de servicios de consumo, con un 60% de las mismas. La empresa pequeña lidera la gestión del talento LGBTI con una presencia superior al 52%.



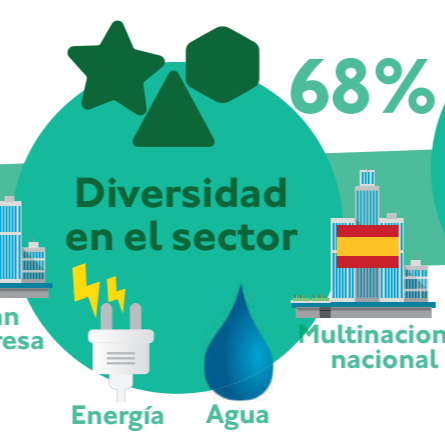
### Diversidad en formación

Un 61% de las empresas de la muestra declaran prestar interés a la **diversidad de formación**, donde destacan el sector de energía y agua (86%).



### Experiencia en la propia empresa

Un 66% de las empresas de la muestra indican prestar atención a la **experiencia en la propia empresa**, destacando la gran empresa con 70%, la multinacional nacional con el 70%, y el sector de bienes de consumo con el 80%.



### Diversidad en el sector

Un 68% de las empresas afirman gestionar la **diversidad experiencial** en el sector. En este ámbito destacan, la gran empresa con el 71%, la multinacional nacional con un 75% y el sector de energía y agua con el 86%.



### Diversidad cultural

Se aprecia un menor interés en la categoría de la **diversidad cultural** con tan solo el 43,1% de empresas que declaran prestarle atención. La mayor presencia se da en servicios financieros y profesionales que lideran con el 52%



### Resolución de problemas

El 30% de las empresas de la muestra exponen un interés por gestionar la diversidad en la **resolución de problemas**. La multinacional nacional lidera con un 44%, y destaca el sector de la energía y agua con el 57%.



### Diversidad de personalidades

El 34,7% de las empresas de la muestra prestan atención a la **diversidad de personalidades**.



### Diversidad de liderazgo

La **diversidad de liderazgo** es la que cuenta con más respuestas positivas alcanzando un 41,8%. La gran empresa lidera con un 53%, la multinacional nacional lidera con el 58%, y destaca el sector de la energía y agua con el 86%.



### Pensamiento crítico

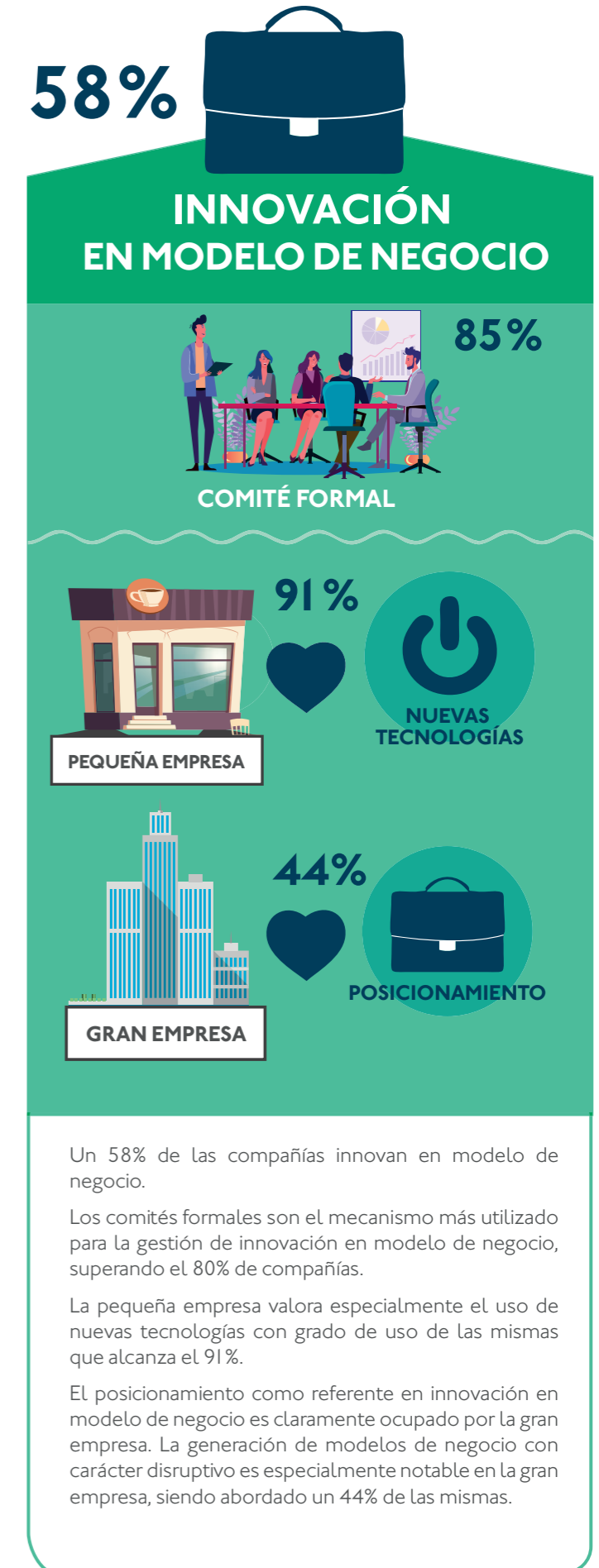
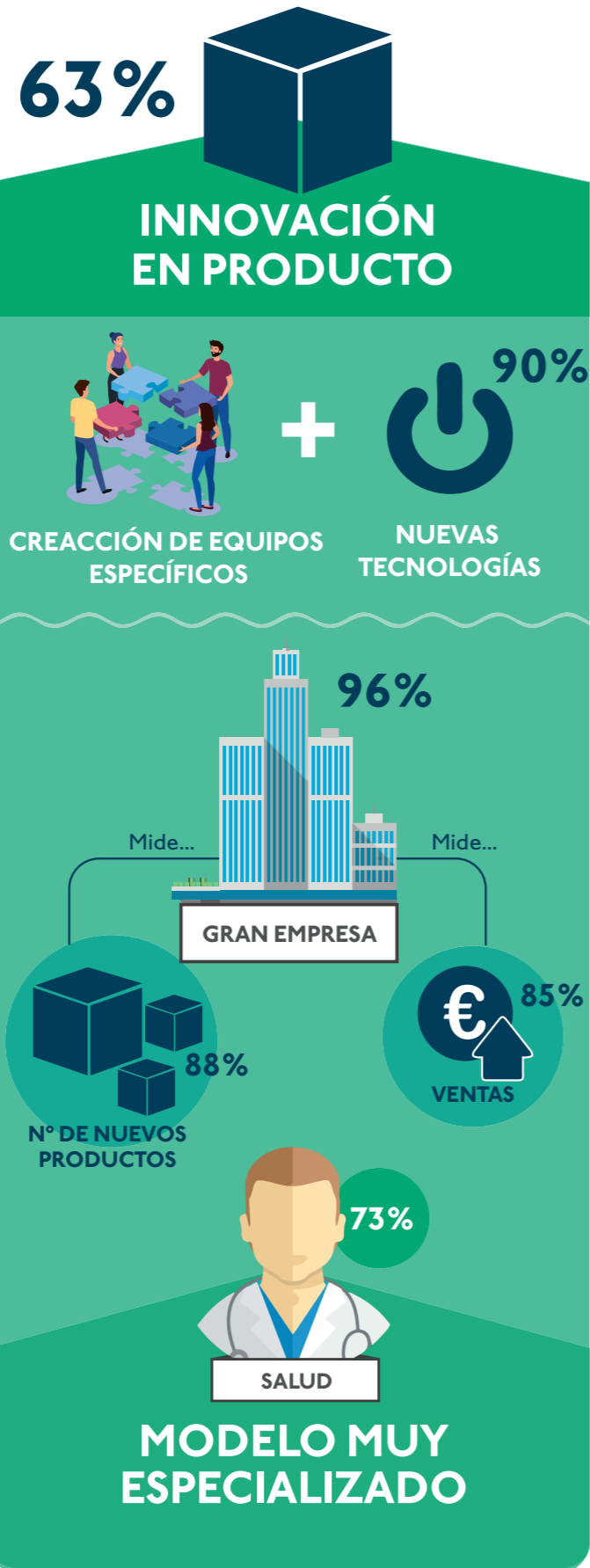
Se observa una escasa atención a la diversidad de **pensamiento crítico**, a la que solamente un 22% de las empresas realizan algún tipo de prueba. En este caso destaca el sector de servicios financieros sobre los demás (41%).

# Los datos más relevantes sobre la gestión de la Innovación





# Los datos más relevantes sobre la gestión de la **Innovación**



# Los datos más relevantes sobre la gestión de la **Innodiversidad**



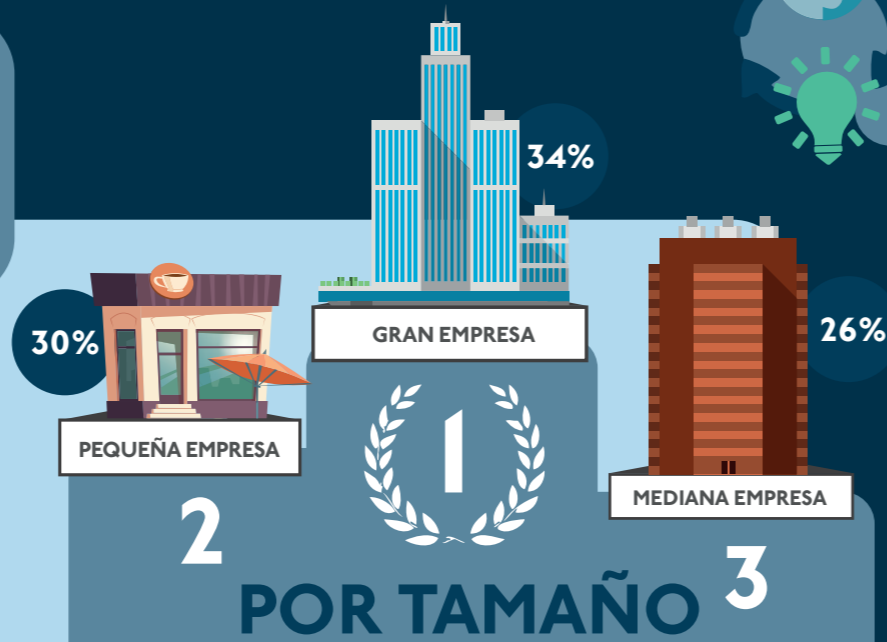
Un 31% de las compañías reconocen la existencia de un diálogo entre innovación y diversidad.

## ¿QUÉ EMPRESAS LIDERAN EL DESARROLLO DE LA INNODIVERSIDAD?

### Por TAMAÑO

#### La gran empresa

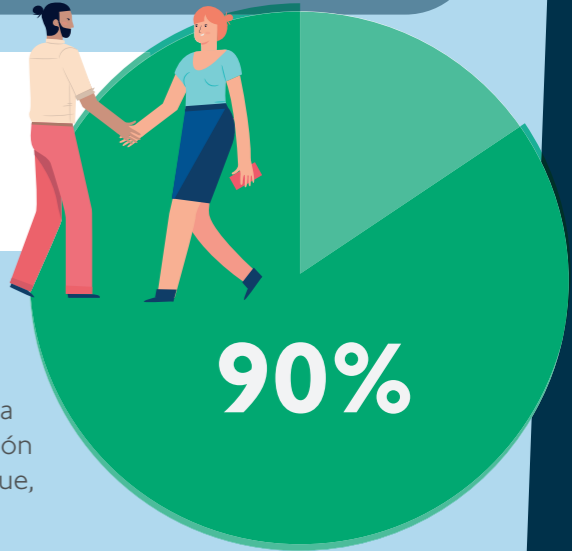
lidera el desarrollo de la innodiversidad, con una presencia en torno al 34%. A este grupo le sigue la pequeña empresa con un valor del 30% y la mediana empresa con un 26%.



## ¿CUÁL ES LA MEDIDA MÁS UTILIZADA EN LA GESTIÓN DE LA INNODIVERSIDAD?

### La interacción entre los responsables de la gestión de innovación y diversidad

La interacción en la empresa entre los responsables de la gestión de la innovación, por un lado, y de la diversidad, por otro, es la medida organizativa más utilizada en la gestión de la innodiversidad, con valores que, en promedio, superan el 90%.



### Por ALCANCE

#### La multinacional de origen español

lidera la apuesta por la innodiversidad. Cuenta con un 44% de dichas empresas que reconocen implementar medidas de gestión de la innodiversidad, con el establecimiento de un diálogo en ambas áreas, frente a un 29% de las multinacionales de origen extranjero, o un 27% de la empresa no multinacional.



## ¿QUIÉN UTILIZA MEJOR LOS MECANISMOS DE MEDICIÓN?

65%

### LA PEQUEÑA EMPRESA

La pequeña empresa es la que mejor utiliza los mecanismos de medición de la gestión de la innodiversidad con valores en torno al 65%.

### Por SECTOR

#### El sector de energía y agua

lidera con un 57% de las compañías desarrollando la innodiversidad. En el extremo opuesto se encuentran los productores de bienes de consumo, donde apenas un 10% de las empresas han iniciado el camino de la innodiversidad. En el resto de sectores encontramos el sector de la salud con un valor del 27%, servicios de consumo o financieros con valores del 31%, o servicios profesionales que alcanzan un 34%.



# Metodología y muestra



El instrumento de investigación utilizado ha sido el **Árbol de la Innodiversidad**:

<https://www.innodiversidad.es/#/main>

Una herramienta digital de autodiagnóstico que ha sido cumplimentada a la fecha de este informe por 297 empresas, las cuales podemos dividir las por:

## ● Cotización en Bolsa

64 cotizadas frente a 233 no cotizadas.

## ● Por tamaño



## ● Por alcance de actividad



## ● Por sector

Sector	Nº de empresas
Servicios de consumo	84
Servicios profesionales y legales	50
Industria y construcción	35
Tecnología y telecomunicaciones	34
Salud	21
Bienes de consumo	10
Energía y agua	7
Otros	48





Para consultar el **INFORME ONLINE** por favor ir a :

<https://centerfordiversity.ie.edu>



<http://fundaciondiversidad.org>



## LA INNODIVERSIDAD EN EL TEJIDO EMPRESARIAL ESPAÑOL 2019 SINOPSIS