



Para consultar el INFORME ONLINE por favor ir a :

<https://centerfordiversity.ie.edu>



<http://fundaciondiversidad.com>



LA INNODIVERSIDAD EN EL TEJIDO
EMPRESARIAL ESPAÑOL 2021
SINOPSIS

LA
INNODIVERSIDAD
EN EL
TEJIDO EMPRESARIAL
ESPAÑOL 2021

SINOPSIS

Celia de Anca y
Salvador Aragón

Autores



Patrocinado por:



En colaboración con:



Patrocinado por:



En colaboración con:



¿Qué es el Índice de Innodiversidad?



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

Celia de Anca, Salvador Aragón



¿Qué es el Índice de Innodiversidad?

El Índice de Innodiversidad es un instrumento de análisis y diagnóstico que cuantifica cómo 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...





Este **índice innovador** 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 Cámara de Comercio de EEUU en España (AmChamSpain) y la Cámara de Comercio Franco-Española (La Chambre).**



El Índice de 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 de acuerdo a cuatro categorías:



| | |
|--|--|
|  Empresa REFERENTE | Empresas que desarrollan políticas y acciones, las miden en un grado significativo y comienzan a ser reconocidas como referentes por otras empresas. |
|  Empresa EXPERTA | Empresas que han lanzado políticas y acciones que se ven complementadas por mecanismos de medición de las mismas. |
|  Empresa COMPROMETIDA | Organizaciones que han comenzado la implantación de políticas y acciones, pero sin abordar de forma significativa su medición. |
| Empresa NO COMPROMETIDA | Empresa que no tiene la innodiversidad o sus distintos componentes en su agenda. |

¿Cuáles son los resultados globales del Índice de Innodiversidad?



¿Cuáles son los resultados globales del Índice de Innodiversidad?

Los resultados aportados por el Índice de Innodiversidad indican que:

En la gestión de la diversidad las empresas alcanzan el grado de **expertas**:

Se confirma el interés de la empresa asentada en España en gestionar la diversidad

El **99%** de las empresas de la muestra muestran interés por gestionar la diversidad.



Por tipo de diversidad sigue siendo la diversidad demográfica la que despierta más interés, seguida de la diversidad experiencial y, por último, la diversidad cognitiva.

1 Diversidad demográfica

2 Diversidad experiencial

3 Diversidad cognitiva

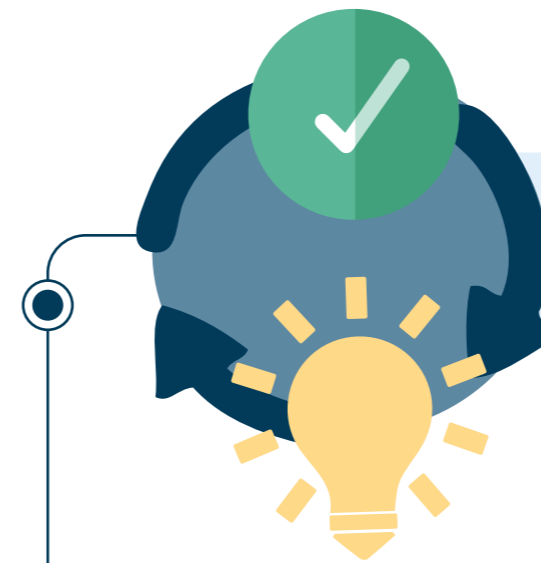


Observamos una **pequeña tendencia al alza en todas las dimensiones** con respecto al Índice de Innodiversidad del pasado ejercicio en especial en lo que se refiere a la diversidad experiencial y cognitiva.



La empresa asentada en España mantiene **el grado de experta en su gestión de la innovación**.

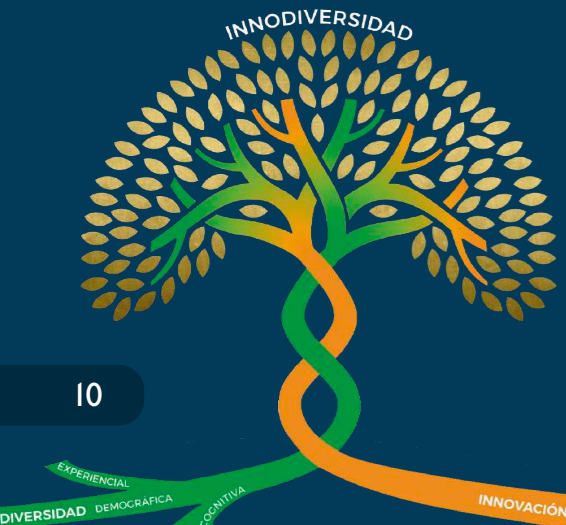
LA EMPRESA ASENTADA EN ESPAÑA
"EXPERTA EN INNOVACIÓN"



En su gestión de la innodiversidad (innovación + diversidad), la valoración es de **comprometida**, manteniendo el mismo grado que en el informe de 2019.



Los datos más relevantes sobre la gestión de la **Diversidad**



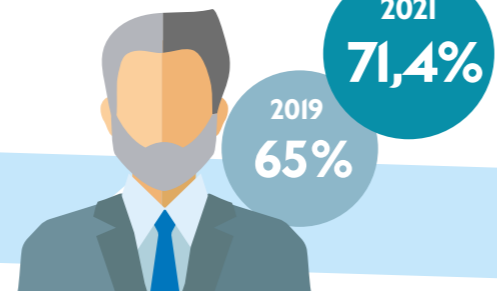
Los datos más relevantes sobre la gestión de la Diversidad

Diversidad Demográfica

Diversidad Experiencial

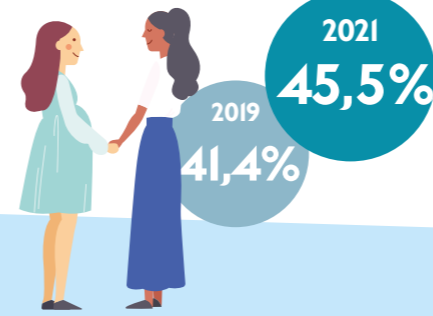
Diversidad Cognitiva

DIVERSIDAD DEMOGRÁFICA



SENIOR

Las empresas han aumentado de manera general su interés en la diversidad demográfica, en especial en el interés del **talento senior** que pasa de un 65% en la pasada edición a un 71,4% en este segundo informe. De entre los tipos de empresas es la grande la que más ha avanzado en su interés por el talento senior, habiendo aumentado en 14 puntos respecto a 2019 del 56% en el pasado informe al 70% en este.



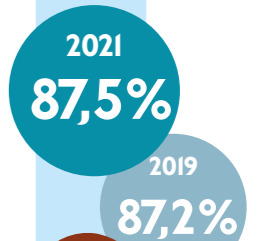
LGTBI

El **talento** de personas del colectivo **LGTBI** también aumenta considerablemente en 3 puntos del 41,4% al 45,5% en el presente ejercicio. Por tamaño de empresa destaca la grande con un aumento de 4 puntos en su interés por el talento LGTBI (40,4% a 44,9%).



DISCAPACIDAD

El interés que se presta a **personas con discapacidad** también aumenta, aunque solamente en un punto, del 72,1% al 73,4% en el presente ejercicio. Por tipos de empresa destaca la pequeña con un aumento en su interés por este colectivo de cerca de dos puntos (64,9% a 66,3%).



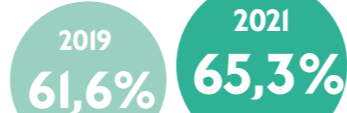
GÉNERO

El interés por gestionar la **diversidad de género** es el único que no avanza en este nuevo informe, aunque sigue siendo el que presenta cifras más altas de interés (del 87,5% al 87,2% en el presente informe). En el análisis por tamaño de empresa se observa que es el talento de género el que más interés despierta tanto en la grande, en la mediana como en la pequeña empresa. Sin embargo no ha habido grandes avances en ninguno de los tipos de empresa en este ejercicio.

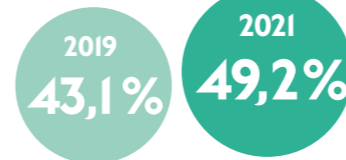
Experiencia en la propia empresa



Diversidad en formación



Diversidad cultural



DIVERSIDAD EXPERIENCIAL

Diversidad en el sector

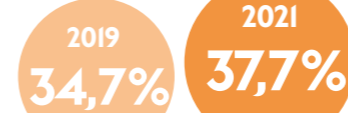


DIVERSIDAD COGNITIVA

Resolución de problemas



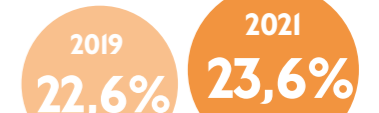
Diversidad de personalidades



Diversidad de liderazgo



Pensamiento crítico



Los datos más relevantes sobre la gestión de la **Diversidad**

DIVERSIDAD DEMOGRÁFICA



LOS SECTORES “REFERENTES” EN TALENTO FEMENINO

Salud, Tecnología, Agricultura y Ganadería, Comercio y Distribución, Construcción y Obras públicas, Energía y Agua, Industria, Servicios financieros, Servicios profesionales y legales y Telecomunicaciones.



“EMPRESA EXPERTA” EN TALENTO LGTBI

Agricultura y Ganadería, Comercio y Distribución y Servicios financieros.



“EMPRESA EXPERTA” EN TALENTO SÉNIOR

Los sectores de Energía y Agua, Servicios financieros y Tecnología



“EMPRESA EXPERTA” EN TALENTO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Agricultura y Ganadería, Comercio y Distribución, Educación, Energía y Agua, Hostelería y Turismo, Industria, Servicios financieros, Servicios profesionales y legales, Tecnología, Telecomunicaciones y Tercer sector.

Los sectores Construcción y Obras públicas y Educación aparecen calificados como **“empresas no comprometidas” con el talento LGTBI.**

El sector de los Medios de comunicación y Entretenimiento aparece como **“no comprometido” con el talento sénior.**

DIVERSIDAD EXPERIENCIAL



LOS SECTORES “REFERENTES” EN EXPERIENCIA SECTOR

Construcción y Obras públicas y Tecnología



LOS SECTORES “REFERENTES” EN EXPERIENCIA EN LA PROPIA EMPRESA

Construcción y Obras públicas, Servicios financieros y Tecnología



“EMPRESA EXPERTA” EN EXPERIENCIA FORMATIVA

Agricultura y Ganadería, Construcción y Obras públicas, Educación, Energía y Agua, Hostelería y Turismo, Industria, Salud, Servicios financieros, Servicios profesionales y legales, Tecnología, Tercer sector y Transporte.



“EMPRESA EXPERTA” EN DIVERSIDAD CULTURAL

Agricultura y Ganadería y Construcción y Obras públicas,

El sector de los Medios y Entretenimiento aparece como **“no comprometido” en la categoría “experiencia en la propia empresa”** dentro de la diversidad empresarial.

DIVERSIDAD COGNITIVA



LOS SECTORES “EXPERTOS” EN RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Comercio y Distribución y Energía y Agua.



LOS SECTORES “EXPERTOS” EN DIVERSIDAD DE PERSONALIDAD

Agricultura y Ganadería y Comercio y Distribución.



LOS SECTORES “EXPERTOS” EN DIVERSIDAD DE LIDERAZGO

Salud, Medios y Entretenimiento, Agricultura y Ganadería, Energía y Agua, Servicios financieros y Servicios profesionales y legales.

Los sectores de los Medios y Entretenimiento y Telecomunicaciones aparecen calificados como **“no comprometidos” en la resolución de problemas.**

Los sectores **“no comprometidos” con la diversidad de personalidad son:** Industria, Telecomunicaciones, Tercer sector y Transporte.

El sector de las **Telecomunicaciones es el único “no comprometido” en la categoría de liderazgo.**

Los sectores de la Construcción y las Obras públicas, Medios y Entretenimiento, Telecomunicaciones, Tercer sector y Transporte se muestran **“no comprometidos” con el pensamiento crítico.** El resto de sectores adquiere la categoría de “comprometidos”.



Diversidad demográfica y pandemia

El 81% de las empresas declaran haber prestado una especial atención a la diversidad de género durante la pandemia.

El 60% al talento de personas con discapacidad.

El 60% al talento sénior.

El 40% al talento de las personas LGTBI.



Diversidad experiencial y pandemia

Casi el 69% de las organizaciones de la muestra el COVID-19 ha hecho aumentar su interés por la diversidad en el sector.

La diversidad de experiencias en la propia empresa: 66%.

La diversidad de formación: 62%.

La diversidad cultural: 45,5%.



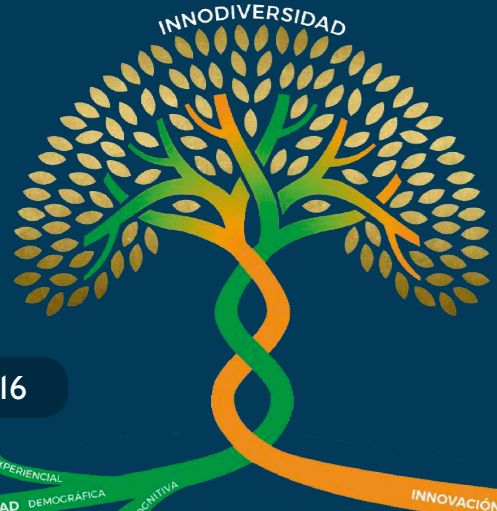
Diversidad cognitiva y pandemia

No ha habido muchas empresas que hayan aprovechado la pandemia para formentar la diversidad cognitiva.

Este déficit resulta una pérdida de oportunidad importante, ya que justamente es a través de la diversidad cognitiva con la que nuevas ideas y talentos pueden surgir en tiempos de crisis.

En general, la empresa todavía no mide de manera generalizada el impacto de las políticas de diversidad cognitiva.

Los datos más relevantes sobre la gestión de la Innovación



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

La innovación es un proceso organizativo que transforma ideas en nuevos procesos, nuevos productos o servicios y nuevos modelos de negocio. Es precisamente el resultado de la innovación lo que define los distintos tipos de innovación que se valoran a continuación.

Todo ello con un objetivo competitivo claro: la diferenciación.



Un **74%**

de las empresas que han participado en este estudio gestionan la innovación en alguna de sus formas.



La crisis COVID-19 ha redoblado el esfuerzo de innovación de la empresa asentada en España de forma muy semejante en todos los tipos de innovación.



El sector de **Servicios financieros** muestra su carácter de referente en los cuatro tipos de innovación:

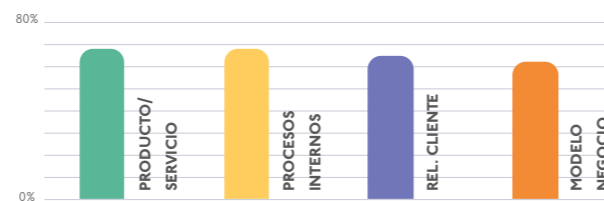
Producto/servicio

Procesos

Modelo de negocio

Relación con cliente

Empresas que han incrementado su esfuerzo en innovación a resultados del COVID



Agricultura y Ganadería, Servicios profesionales, Tecnología y Telecomunicaciones son otros de los sectores que más innovan.



El uso de nuevas tecnologías es el mecanismo más utilizado en la gestión de la innovación.

INNOVACIÓN EN PRODUCTO / SERVICIO

Un **70%**

de las empresas gestiona la innovación en producto/servicio.

(Un 7% más que en el informe de 2019).



INNOVACIÓN EN PROCESOS

Un **67%**

lo hace en la innovación de sus procesos de relación con el cliente.

Un **71%**

de las compañías gestiona la innovación en procesos internos.

GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN EN MODELO DE NEGOCIO

Un **66%**

de las compañías innova en modelo de negocio.

(Un 8% más que en el informe de 2019).

Entre ellas, más de un tercio generan modelos de negocio disruptivos.



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



Es la **capacidad organizacional** para gestionar conjuntamente diversidad e innovación con el objetivo común de **mejorar la competitividad**.

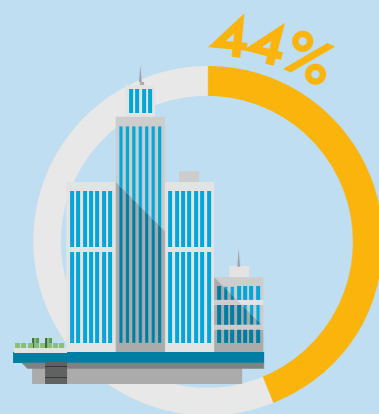
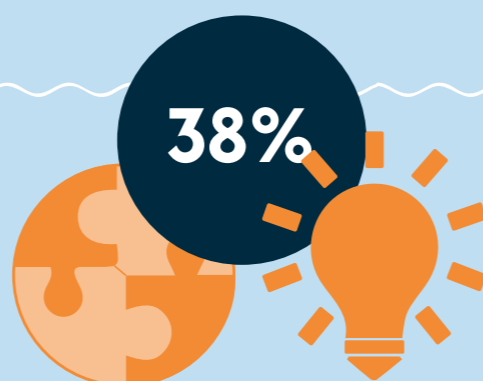
En su gestión por parte de la empresa asentada en España cabe destacar:



La inno

ersidad es una capacidad **todavía poco frecuente** en la empresa española, aunque **sigue en ascenso**.

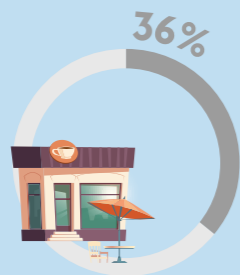
Un 38% de las compañías reconocen la existencia de un **diálogo entre innovación y diversidad**, un valor que mejora el 31% obtenido en el 2019.



1 La gran empresa lidera la apuesta por la inno

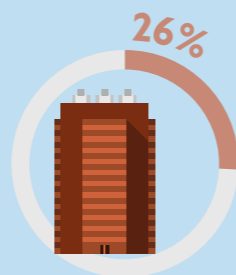
ersidad, con una presencia en torno al 44%, que supone un incremento de diez puntos porcentuales respecto al valor del año 2019.

2 En segundo lugar, le sigue la pequeña empresa, con un valor del 36%.



3 En tercer lugar, se sitúa la mediana empresa, con un 26%, en gestión de inno

ersidad.



La evolución ha sido muy favorable en el caso de la pequeña empresa y ligeramente descendente en la mediana.



Por sectores, casi todos alcanzan el nivel de **“comprometidos”** en la gestión de la inno

ersidad

Hostelería y Turismo y Medios y Entretenimiento se muestran **“no comprometidos”** en inno

ersidad.

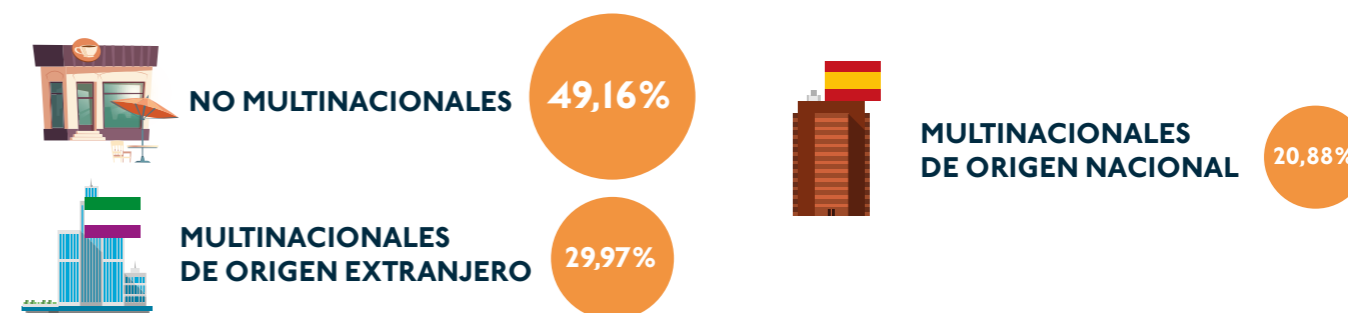
Metodología y muestra

La muestra recogida en esta segunda edición ha sido de 297 empresas, que ha sido el mismo número de la muestra de la primera edición.

Por tamaño



Por alcance de actividad



Por tipo de propiedad



Por sector

| Sector | Nº de empresas | Sector | Nº de empresas |
|-------------------------------|----------------|-----------------------------------|----------------|
| Media y Entretenimiento | 51 | Servicios Financieros | 12 |
| Comercio y Distribución | 46 | Agricultura y Ganadería | 10 |
| Transporte | 31 | Tercer Sector | 9 |
| Construcción y Obras Públicas | 30 | Tecnología | 9 |
| Energía y Agua | 22 | Salud | 7 |
| Telecomunicaciones | 21 | Industria | 7 |
| Hostelería y Turismo | 17 | Servicios Profesionales y Legales | 5 |
| Educación | 14 | Otros | 5 |

