**Índice de Innodiversidad de la Fundación Diversidad y Fundación IE**

**Las empresas duplican su compromiso en Innovación y diversidad**

**La diversidad demográfica es la más consolidada en la empresa española, en especial, género y discapacidad**

**Hay más compañías que innovan, pero lo hacen de una forma más conservadora que antes de la pandemia**

**Madrid, 1 de febrero de 2023** - La empresa en España saca buena nota en su gestión de la innodiversidad al poner la diversidad al servicio de la innovación. El conjunto de empresas que han participado en sucesivas ediciones del **Índice de Innodiversidad** progresa adecuadamente en innodiversidad, según el último estudio de Fundación Diversidad y Fundación IE de IE University. En una escala del 0 al 10, la puntuación de los resultados de los índices de innodiversidad en la evolución de la empresa recurrente ha pasado del 2,55 en 2019; al 3,02 en 2021 hasta el 4,11 en 2022, es decir, casi el doble en los últimos tres años.

Aunque la gestión conjunta de la gestión de la diversidad y la innovación es todavía una práctica nueva en países como España, todos los sectores obtienen el grado de comprometidos, destacando el sector de las **telecomunicaciones** con el grado de **experta**[[1]](#footnote-1). El sector que menos comprometido es el de los medios de comunicación y entretenimiento. Estas son algunas de las principales conclusiones del nuevo Índice de Innodiversidad, presentados por Fundación Diversidad y Fundación IE, en colaboración con Pfizer y HP.

**Diversidad cognitiva, la asignatura pendiente en la empresa**

Para llegar a este análisis, los investigadores **Salvador Aragón** y **Celia de Anca** han analizado cómo se gestiona la diversidad y la innovación por separado en la empresa española durante tres años. En el **subíndice de diversidad** de la empresa recurrente (que ha participado en todas las ediciones del estudio) hay un avance del 3,63 en 2019 al 5,19 en 2022, de acuerdo a las métricas de la diversidad, que han evaluado del 0 al 10 la gestión de la diversidad en la empresa. Por otro lado, aunque la muestra total refleja que la empresa se interesa por la diversidad, el interés no es el mismo para todas las variables analizadas. Según los datos del Índice de innodiversidad, la diversidad cognitiva es aquella en la que hay más territorio por explorar. Esta diversidad está compuesta por: diversidad de liderazgo, (46,8%) personalidad (42,6%), resolución de problemas (37,7%) y pensamiento crítico (31,3%). Estas son las cuatro variables de diversidad en las que avanzan más lentamente.

“*En un mundo de transformación continua, la colaboración y la gestión conjunta de la diversidad y la innovación son elementos claves para navegar los tiempos inciertos en los que estamos inmersos*”, aseguran los responsables del Informe, Celia de Anca y Salvador Aragón de IE University.

Por otro lado, según la muestra total del Índice de innodiversidad, que ha analizado el periodo desde 2019 hasta 2022, la **diversidad demográfica** es la más consolidada en la empresa española, en especial, género (primera posición) y discapacidad (segunda posición). La diversidad demográfica es aquella que nos viene dada por circunstancias ajenas a nuestra voluntad, por el hecho de nacer o por distintas circunstancias externas. Dentro de las diversidades demográficas por las que hemos preguntado a las empresas durante estos tres años, (mujer, discapacidad, LGTBI+ y senior), dos representan el máximo interés para las empresas. De esta forma, el 89,3% de las 786 del total de la muestra se interesa por la mujer y el 72,4% por el talento de personas con discapacidad, siendo el área en donde la empresa española invierte un mayor esfuerzo.

La **diversidad experiencial** ocupa el tercer lugar del ranking, con un 68,7% de empresas que aseguran gestionar este tipo de diversidad en sus plantillas. Este tipo de diversidad consiste en las diferencias que emergen de las experiencias que cada persona ha ido teniendo en su recorrido humano, incluyendo: educación, trabajo, amistades o hobbies que le han permitido adquirir diferentes conocimientos, habilidades y desarrollar con ello determinadas preferencias y afiliaciones, así como habilidades y capacidades profesionales.

Por último, la **diversidad cognitiva** es el tercer tipo de diversidad que se sitúa en la parte más baja del listado. Se trata de la suma de la diversidad demográfica junto con las distintas experiencias vividas; lo cual lleva a cada ser humano a tener un mapa mental distinto y, por tanto, una interpretación única del mundo. Si en el análisis estático, las cuatro diversidades cognitivas analizadas en este estudio estaban a la cola en el interés por parte de las empresas; son justamente estas cuatro variables las que más han aumentado en el análisis evolutivo de las compañías con más experiencia. Esto quiere decir que las empresas recurrentes que sí han participado en los tres estudios han gestionado mejor la diversidad de pensamiento crítico (del 23% en 2019 al 61% en 2022); la resolución de problemas (del 37% al 74%); personalidad (del 37% al 74%) y liderazgo (del 49% al 76%).

**La empresa española muestra cada vez un mayor interés en todos los tipos de innovación**

En el **subíndice de innovación** de la empresa recurrente, hay un cambio del 6,28 en 2019 al 5,32 en 2022 (en una escala del 0 al 10). La evolución histórica muestra un claro descenso en la última edición de la capacidad para generar disrupción mediante innovación en nuevos productos o servicios. Esta tendencia confirma una transición hacia modelos de innovación incrementales como respuesta a una fase descendente del ciclo económico. Dicho de otra manera, hay más compañías que innovan, pero innovan de una forma más conservadora que antes de la pandemia.

No obstante, si se analizan los tipos de innovación, sí hay un avance en la muestra total de todas las empresas analizadas (tanto las que han participado varias veces en el estudio, como las que no). La innovación por producto o servicio pasa del 62,6% en 2019 al 80,7% en 2022. La innovación en procesos sube del 61,3% en 2019 al 78,1% en 2022. Y, por último, la innovación en el modelo de negocio también asciende del 57,9% al 71,1% en este último año.

Para entender la relación entre diversidad e innovación, los investigadores consideran que la diversidad demográfica contribuye a la innovación en producto/servicio. Por su parte, la diversidad experiencial contribuye a la innovación en procesos (nuevas estructuras organizativas, habilidades, metodologías y sistemas de gestión). Y, por último, la diversidad cognitiva contribuye a la innovación en el modelo de negocio.

Algunas de las **conclusiones y retos** a los que apunta el estudio es que la innodiversidad es necesaria para navegar en un futuro incierto. Solamente las organizaciones que saben gestionar la complejidad de la diversidad pueden canalizar para lograr los resultados esperados y la innovación que la empresa necesita. Para ello, las empresas necesitan **mejorar sus mecanismos de medición** para obtener información relacionada con la diversidad e innovación. Respetando la privacidad y la protección de datos, se recomienda compartir la diversidad de los equipos con las diferentes áreas de negocio de la compañía. Y, por último, aunque hay que seguir trabajando la diversidad demográfica, existen nuevas oportunidades y **nuevos caminos en la diversidad experiencial y, sobre todo, en la aún desconocida diversidad cognitiva.**

**María Eugenia Girón**, Presidenta de Fundación Diversidad, ha señalado: “*El reto de generar conocimiento para impulsar la mejora de la diversidad e inclusión en las empresas y organizaciones sigue abierto. Desde Fundación Diversidad nos sentimos orgullosos de haber creado un espacio de reflexión nuevo que ha fortalecido el business case de la diversidad en España”.*

Para **Maite Hernández**, directora de Comunicación de Pfizer España: “*Pfizer colabora en el Índice de Innodiversidad desde su lanzamiento en 2019. Apoyamos esta iniciativa porque queremos contribuir a fomentar en el tejido empresarial la implementación de la innovación en cualquiera de sus vertientes y la diversidad en los equipos, que las empresas conozcan en qué situación se encuentran en Innodiversidad para avanzar así en su gestión y mejorar su competitividad*”.

*“La innovación de HP surge de las personas, que aportan sus perspectivas, conocimientos y experiencias para crear tecnologías que mejoren la vida de las personas en todo el planeta. La diversidad enriquece nuestra creatividad y nos marca el camino a la hora de desarrollar y mejorar nuestros productos y servicios y adaptarlos a las necesidades de las personas*”, ha declarado **Inés Bermejo**, directora general de HP Iberia. “*Desde HP nos hemos propuesto impulsar nuestro modelo basado en la diversidad, la equidad y la inclusión y generar con ello un impacto positivo en la sociedad. La diversidad nos permite atraer a los mejores talentos del sector e impulsar el futuro de HP*”, ha finalizado.

La presentación del estudio ha tenido lugar en la sede de la Representación de la Comisión Europea en España. Tras la exposición de los resultados, se celebró una mesa redonda en la que participaron: Laura Santacreu, directora de Recursos Humanos de HP para el sur de Europa; Maite Hernández, directora de comunicación de Pfizer España; Cristina Olmedo, Directora de RRHH de la Territorial InTouch en CaixaBank, y Dante Cacciatore, director de Cultura, Talento y Digitalización en Telefónica España. El acto también contó con un video mensaje de Irena Moozova, Directora de Igualdad y Ciudadanía europea de la Comisión Europea. La apertura corrió a cargo de Carme Artigas, Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial.

El Índice de innodiversidad es un estudio que analiza la relación entre la diversidad y la innovación en las empresas localizadas en España. Los investigadores Salvador Aragón y Celia de Anca han analizado la evolución de un total de 786 organizaciones en 2019, 2021 y 2022. El estudio está impulsado por Fundación Diversidad y Fundación IE y cuenta con el apoyo de Pfizer y HP. También ha colaborado la Cámara de Comercio de Estados Unidos en España (AmChamSpain).

##

Para solicitar más información o gestionar entrevistas contacta con:

 **Fundación Diversidad**

Juanfran Velasco / Anna Maria Hurtado Lopo

912 75 05 55

comunicacion@fundaciondiversidad.com

**IE University:**

Yolanda Regodón

91 568 82 77 /677 83 96 93

Yolanda.regodon@ie.edu

**Sobre Fundación Diversidad**

Fundación Diversidad, promovida por Alares, tiene como objetivo promover y lograr que los 10 principios de la Carta de la Diversidad se implanten en las empresas e instituciones en España. La organización trabaja para impulsar la diversidad y la inclusión en empresas e instituciones en España para potenciar el progreso social y la competitividad económica a través de la sensibilización, investigación y divulgación. Los socios de Fundación Diversidad son: Admiral Seguros, Allianz, AXA, Banijay Iberia, BASF, BD, Boehringer Ingelheim, CaixaBank, Cepsa, Clarios, Correos, Humana&Mente, Iberdrola, JTI, LATAM Airlines, Leroy Merlin, Lilly, Nationale-Nederlanden, Orange, Penguin Random House, Provital Group, Richemont, Sacyr y Vivofácil by Alares.

 Más información: [https://fundaciondiversidad.com](https://fundaciondiversidad.com/)

**Sobre IE University**

IE University ofrece un ecosistema de aprendizaje basado en la tecnología para líderes que marcan la diferencia en el mundo a través de la innovación, la visión global, una mentalidad emprendedora y un enfoque único en las Humanidades. IE University cuenta con un claustro integrado por más de 500 profesores que, actualmente, imparten clases a alumnos de 140 países en titulaciones universitarias, programas master y executive education. La plataforma de más de 65.000 antiguos alumnos de IE University está presente en 165 países.

Más información:<https://www.ie.edu/es/universidad/>

1. *El Índice de innodiversidad establece una clasificación de cuatro categorías, que van desde Empresa no comprometida (menor valoración), empresa comprometida, empresa experta y empresa referente (mayor valoración).* [↑](#footnote-ref-1)