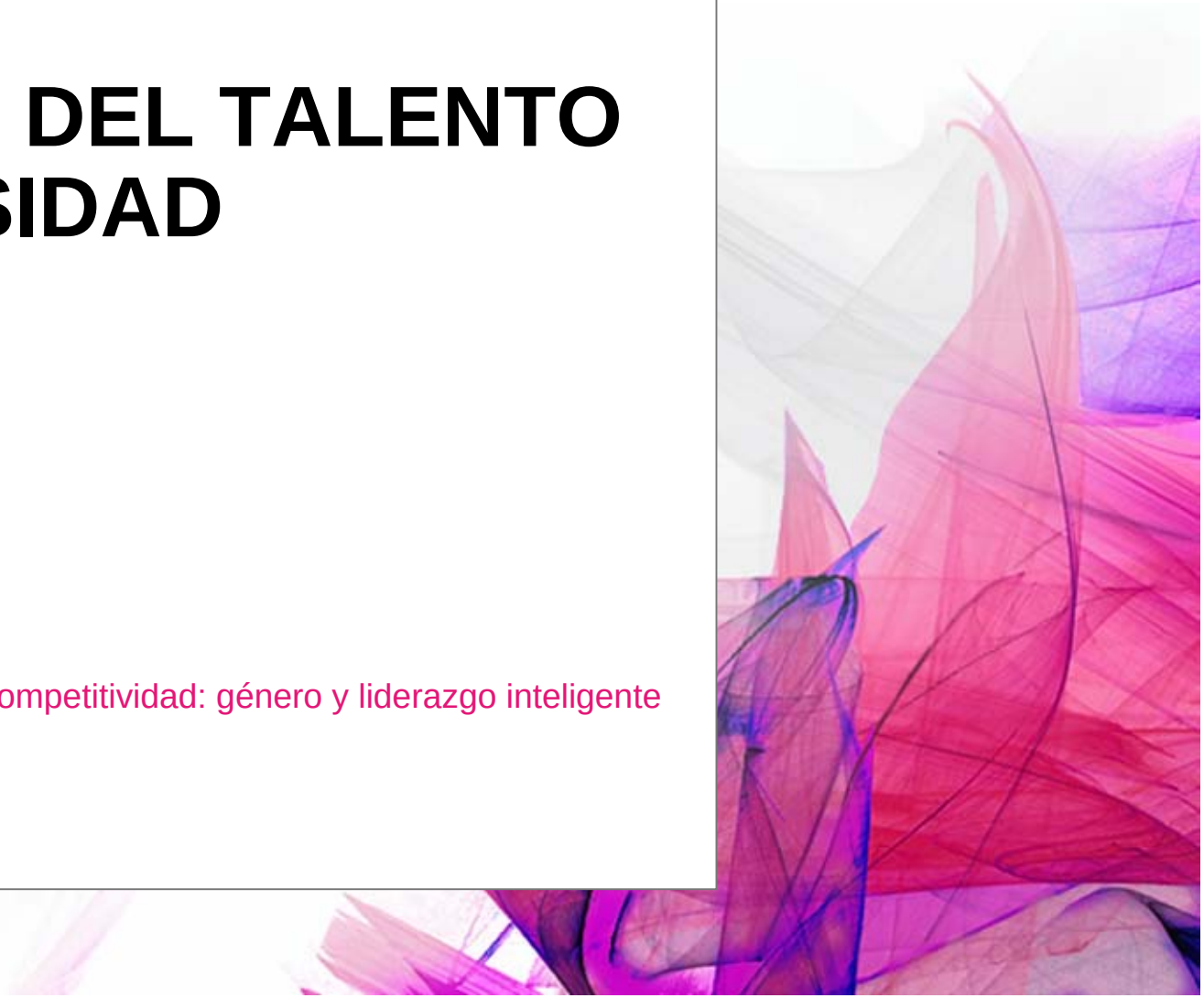
GESTIÓN DEL TALENTO Y DIVERSIDAD

Eficiencia, innovación y competitividad: género y liderazgo inteligente

Emma Fernández

Sevilla, 7 de mayo 2009



INNOVACIÓN = TECNOLOGIA + TALENTO

I+D+i

500M€ en 3 años

7% ventas

Colaboración con más de 100 universidades y centros de investigación

22 Centros de excelencia tecnológica en 9 países de 4 continentes

18 Software labs en 10 países de 3 continentes

29.000 profesionales

78% titulados y de alta cualificación

Más de 40 nacionalidades

SITUACIÓN EN INDRA: PROFESIONALES

Hombres
65%

Mujeres
35%

80%

Equipo de dirección y gestión

20%

El 20% del Consejo de Administración lo forman mujeres, esto supone el 43% de los consejeros independientes

CARRERAS CIENTIFICO-TECNICAS

SITUACIÓN EN LA UNIVERSIDAD

Hombres
73%

Mujeres
27%

En el curso 2006-2007*, se matricularon cerca de **180.000** personas en ingenierías en las universidades españolas. El 23% mujeres.

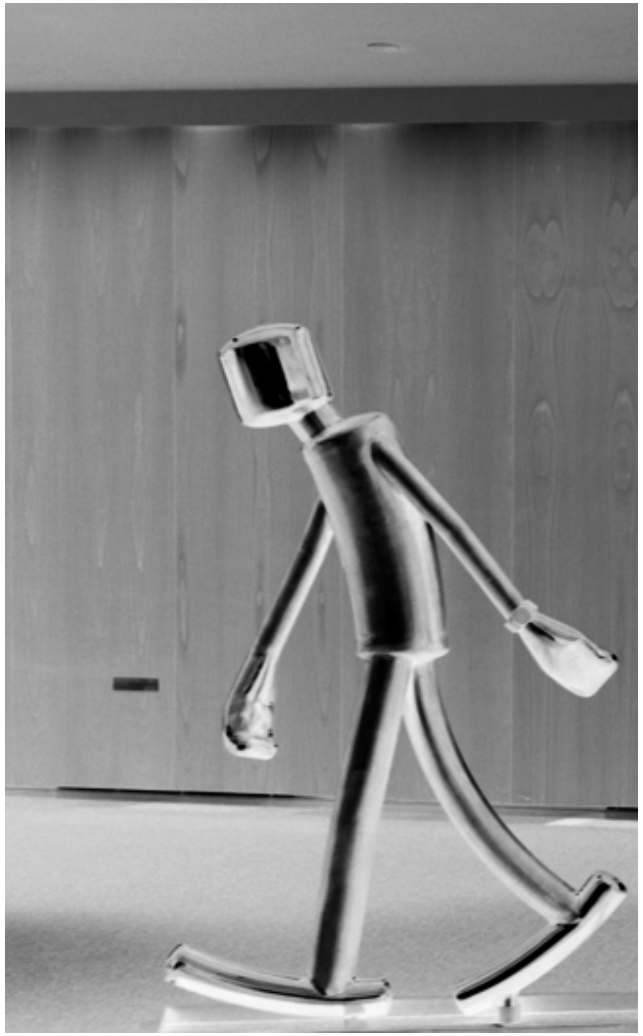
Fuente: INE (23 mayo 2008)

¿QUE NOS PREOCUPA HOY?

- ¿Dónde estamos en la crisis?
- ¿Profundidad y duración?
- ¿Cómo será la salida? ¿ganadores y perdedores?
- ¿Qué oportunidades nos ofrecen las macro tendencias más allá de la crisis?
- ¿Qué están haciendo nuestros competidores?

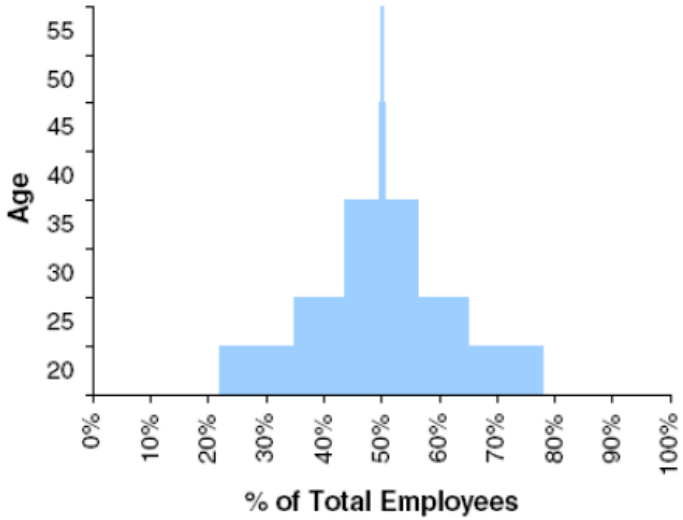
2020 – CINCO TEMAS CLAVE

- Talento
- Demografía
- Innovación
- Valores
- Ámbito



ALGUNOS DATOS DE NUESTRO ENTORNO COMPETITIVO

EMPRESA INDIA

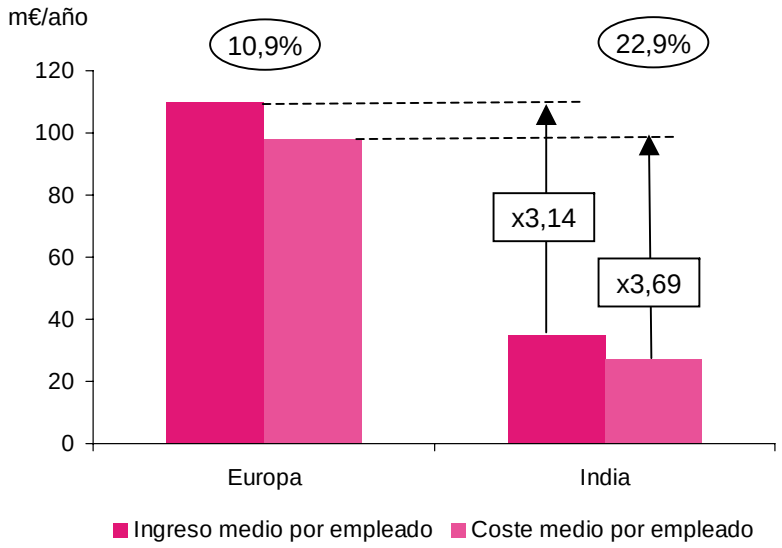


EMPRESA EUROPEA

(1) Fuente: European IT Services Sector Review. Credit Suisse (marzo 2009).

NUESTRO ENTORNO COMPETITIVO (II)

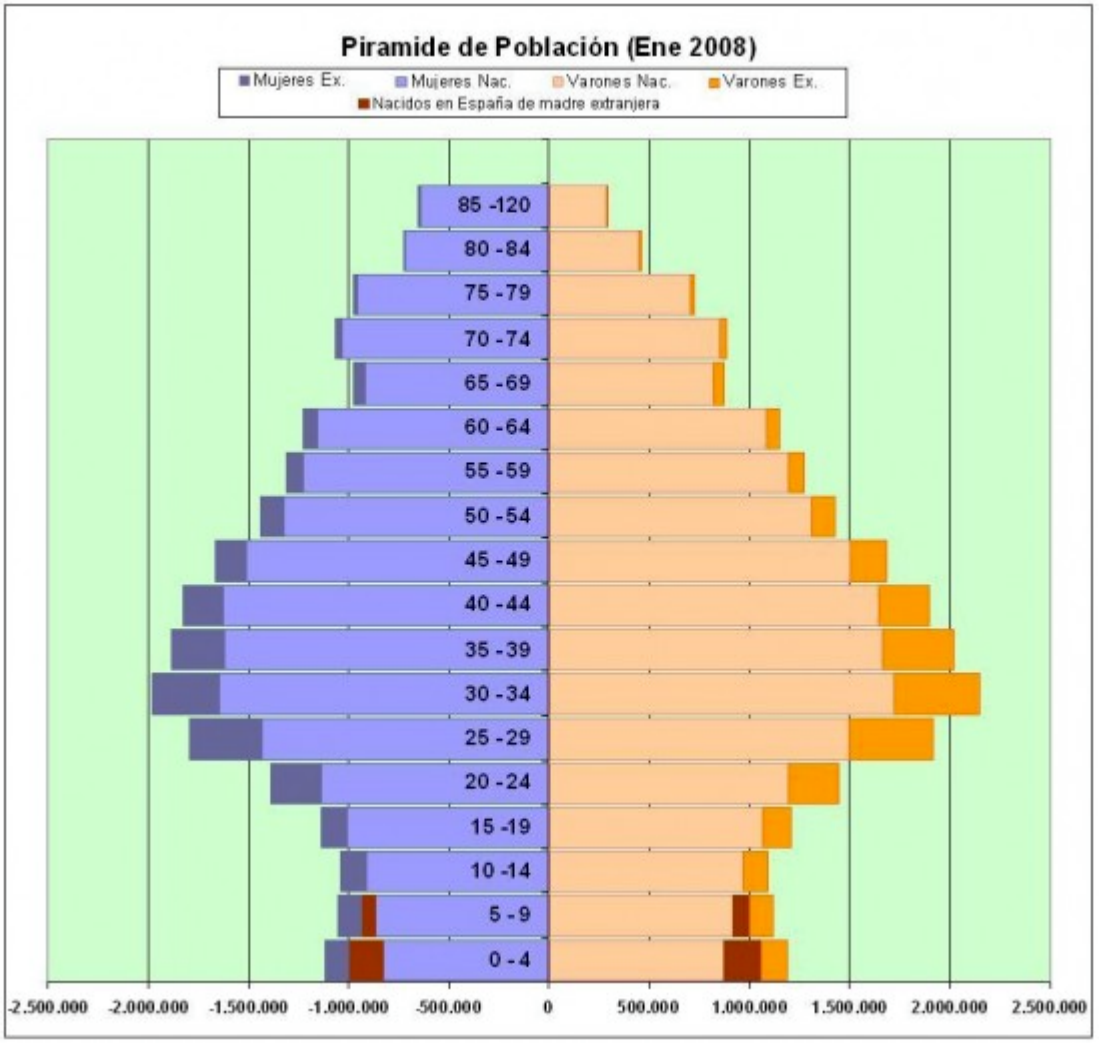
Las compañías indias obtienen el doble de margen por empleado



	India	Europa
Salario relativo de los técnicos	1	2
Estructura de la pirámide (directivos/mandos/técnicos)	1/4/40	1/3/15
Remuneración de directivos/ Remuneración de técnicos	3	6
Salario medio/ Salario de un técnico	1,09	1,90
Coste medio comparable	1,09	3,80
Coste medio relativo	1	3,46

(1) Fuente: European IT Services Sector Review. Credit Suisse (marzo 2009).

PIRAMIDE DE POBLACIÓN ESPAÑOLA



ACTUAR EN ESTE ENTORNO COMPORTA ASUMIR IMPORTANTES RETOS

- Negocio basado en el conocimiento
- En constante búsqueda de talento
- Compitiendo en un mercado donde otros buscan lo mismo
- Donde es importante el compromiso racional y emocional de los profesionales
- Y básica la identificación con el proyecto empresarial, si no se logra, las personas cambiarán de proyecto
- Gestionar la diversidad (de necesidades, valores, culturas, orígenes, mentalidades, costumbres, idiomas,…)
- en un entorno en el que los profesionales podrán decidir donde trabajar

La organización está obligada a diferenciarse

INICIOS EN INDRA / LAS PRIMERAS EXPERIENCIAS: 2004

Conciliar carrera y vida personal

OBJETIVO

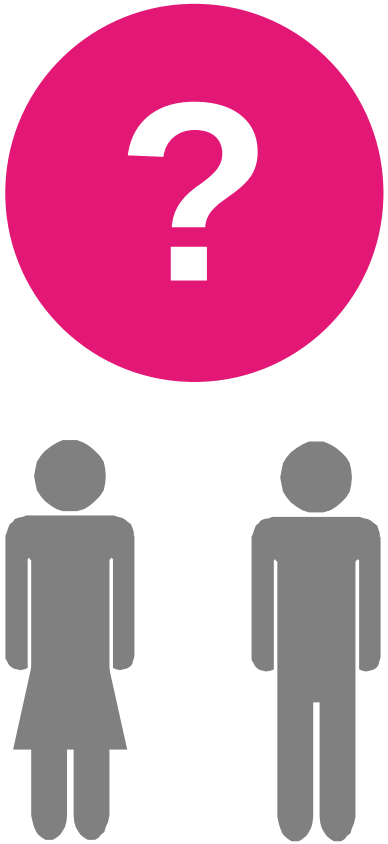
Atraer y retener talento con especial énfasis en talento femenino.

MÉTODO

Entrevistas abiertas orientadas a:

- Recoger ideas para establecer mecanismos que nos permitieran hacer carreras compatibles con las obligaciones familiares.
- Disponer de fórmulas alternativas para compatibilizar la carrera con deseo de formar una familia.

INICIOS EN INDRA / LA REACCIÓN DE LOS ENTREVISTADOS



- ¿Por qué no con la paternidad?
- ¿Por qué asumir que la mujer es la única responsable de la educación de los hijos?
- ¿Por qué no hablar de empresa respetuosa con la familia?
- ¿Por qué no contemplar otras circunstancias como cuidado de mayores o formación?
- ¿Por qué no trabajar en el ámbito de la conciliación en general y de la flexibilidad en particular?

FLEXIBILIDAD Y COMPROMISO + GESTION DE LA DIVERSIDAD

"Trabaja en un sitio fijo un tiempo determinado"

- Estricta jerarquía
- Departamentos estancos
- Orientación a tiempo/tarea
- Control taylorista
- Separación trabajo y ocio

"Trabaja donde y cuando quieras"

- Networks
- Equipos flexibles
- Trabajo por proyectos
- Uso intensivo de TICs
- Gestión por objetivos
- Mayor autonomía
- Work-life balance

Lugar **móvil**

Tiempo **flexible**

Estructura **descentralizada**

POLÍTICAS Y PROGRAMAS DE EQUILIBRIO Y FLEXIBILIDAD

- **Conciliación**, para favorecer un clima **confortable, respetuoso, flexible y diverso.**

- **Igualdad**, para asegurar las mismas oportunidades a hombres y mujeres en Indra, incidiendo en los en los ámbitos de **selección, formación, promoción y comunicación**

- **TL- trabajo**, en función del puesto de trabajo, combinando distancia/presencia – casa/oficinal. Su audiencia: **42% de hombres y 58% de mujeres**

ALGUNOS DATOS

- Sólo se conocen las medidas que nos afectan.
- **Flexibilidad** no se percibe como sinónimo de compromiso
- Persiste la **cultura** del presentismo
- **El uso del teletrabajo**: 44% de hombres y 56% de mujeres

SIGUIENTES PASOS / FORMACIÓN CONTINUA Y REVISIÓN DE PROCESOS

- **Formación para el equipo de gestión:** sesiones informativas y de debate sobre igualdad y conciliación en los Programas Corporativos.
- **Formación** específica para los profesionales que se inician en la **gestión y desarrollo de personas**
- **Un equipo de selección más concienciado**:
  - Presentación de candidatos para puestos de gestión y dirección de manera equilibrada.
  - Identificar fuentes de reclutamiento que aumenten las posibilidades de incorporar mujeres.
  - Informar de manera sistemática en el proceso de selección de las políticas de igualdad de Indra.
- Revisión de los procesos de **identificación de potencial y promoción**
- Lanzamiento del **Grupo Equilibra**: un canal de comunicación y un grupo que proponga mejoras e introduzca nuevas prácticas
- Participación activa en foros de conciliación e igualdad

Emma Fernández
Talento, Innovación y Estrategia
efernandez@indra.es

Avda. de Bruselas 35
28108 Alcobendas,
Madrid España
T +34 91 480 50 00
F +34 91 480 50 57
www.indra.es