



indra

Indra

GESTIÓN DEL TALENTO Y DIVERSIDAD

4 de Mayo 2011



¿QUIÉNES SOMOS?



- Multinacional de TI
número 1 en España y una
de las principales de Europa
y Latinoamérica

- 2.513 M€ en ventas

- 30.000 profesionales

- 106 países

- 500 M€ invertidos en I+D+i
en tres años

UN MODELO DE NEGOCIO DIFERENCIAL...



EL TALENTO ES EL PRINCIPAL ELEMENTO DE DIFERENCIACIÓN Y CREACIÓN DE VENTAJAS COMPETITIVAS PARA INDRA



El **talento**, nuestro principal activo → La diversidad es uno de los principios básicos de gestión de personas.

Su gestión debe responder a los **retos de la compañía**:



Globalización.



Innovación.

PROGRAMA DE CONCILIACIÓN. ELEMENTO CLAVE DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Equilibra nace como respuesta a la preocupación del **Consejero Delegado** por atraer y retener talento, con especial énfasis en el talento femenino.

Objetivos

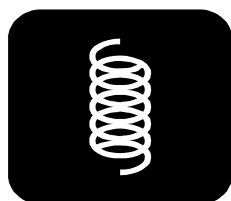


... Las políticas de **conciliación** y de **responsabilidad corporativa** que afectan a nuestros profesionales, para nosotros son una obligación y una necesidad.” Javier Monzón. Diciembre 2008

PROGRAMA DE CONCILIACIÓN. ELEMENTO CLAVE DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

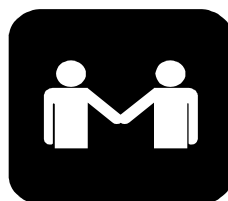
Equilibra nace como respuesta a la preocupación del **Consejero Delegado** por atraer y retener talento, con especial énfasis en el talento femenino.

Objetivos



Flexibilidad

Convertir la flexibilidad (temporal y espacial) en una herramienta de gestión.



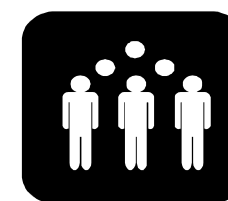
Compromiso

Atraer y retener el mejor talento: Mujeres, generación Y...



Productividad

Conseguir un uso más eficaz del tiempo y aumentar la productividad.



Cultura

Crear una cultura que respete las necesidades personales y que permita que todos tengamos las mismas oportunidades.



... Las políticas de **conciliación** y de **responsabilidad corporativa** que afectan a nuestros profesionales, para nosotros son una **obligación** y una **necesidad**.” Javier Monzón. Diciembre 2008

TELETRABAJO

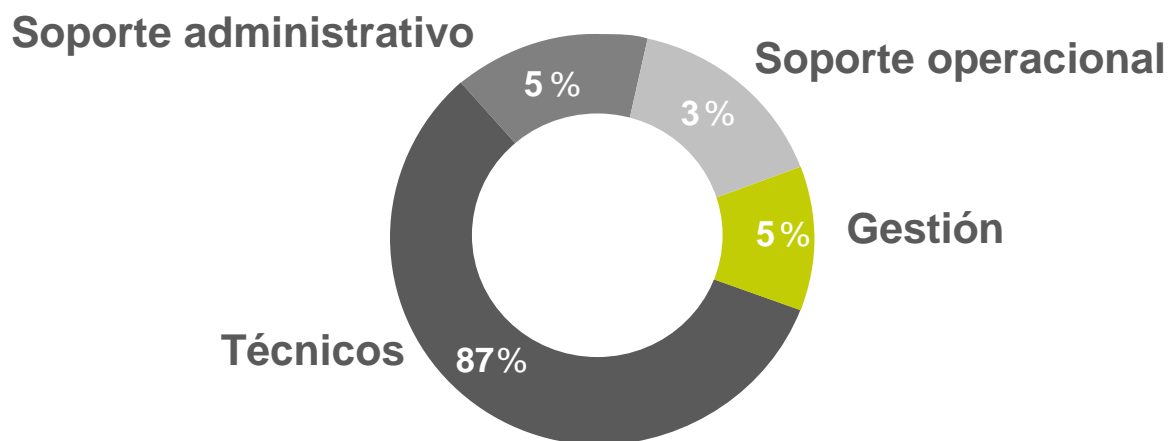
Indra es una **compañía cada vez más global**, en el que el trabajo a distancia con gente de otras ciudades, otros países y hasta de otros continentes es lo habitual. El trabajo virtual (aquel que se realiza con otros miembros de la organización de forma no presencial) es, por tanto, una necesidad de negocio que nos permite crecer, innovar y gestionar mejor el conocimiento dentro de la organización.

El TL-Trabajo es una de las modalidades de trabajo virtual que utilizamos en Indra... ¡Para colaborar con compañeros de Argentina no es necesario estar en la oficina!



TELETRABAJO, UNA DE LAS MEDIDAS MÁS INNOVADORAS...

El TL-Trabajo es compatible con la mayoría de **roles** de la organización
→ Distribución de las personas que teletrabajan según los roles:



El TL-Trabajo no impide la gestión de equipos: El **29%** de los teletrabajadores tienen **equipo a su cargo**. De ellos, el 15% son responsables de un equipo de más de 10 personas.

El **50%** de los gerentes que consideran el TL-Trabajo como una herramienta de gestión tienen **más de un teletrabajador en sus equipos**.

TELETRABAJO, UNA DE LAS MEDIDAS MÁS INNOVADORAS...

El 44% de las personas que teletrabajan son **hombres**.

El TL-Trabajo facilita a las personas vivir donde quieren sin ver perjudicada su trayectoria profesional → El **25%** de los teletrabajadores viven en una **ciudad distinta** a la de su centro de trabajo.

El TL-Trabajo no es sólo para madres → El **30%** de los teletrabajadores **no tienen ninguna responsabilidad familiar**.

El TL-Trabajo se convierte en una **alternativa a la reducción de jornada** → El 27% de las personas encuestadas han elegido el TL-Trabajo como alternativa a la reducción o han ampliado su jornada.

La gente joven ve el TL-Trabajo como una forma más de entender el trabajo → Distribución por **edad**:



TELETRABAJO, UNA DE LAS MEDIDAS MÁS INNOVADORAS...

“La **productividad ha mejorado**, debido a que hay menos pérdidas de tiempo. La coordinación es más laboriosa y requiere planificación previa.”

“**Mi compromiso ha aumentado**, pues siento que la empresa responde a mi compromiso con ella intentando facilitarme las cosas para que mi calidad de vida sea buena.”

“**Nos permite mantener un excelente profesional**, motivado y a él le permite tener estabilidad personal.”

“El Teletrabajo es la mejora laboral más importante que me han ofrecido nunca, puesto que me permite conciliar mi desarrollo profesional con mi vida personal. En definitiva, **es trabajar con calidad de vida.**”

“Con sus dificultades, y requiriendo algún esfuerzo de comunicación adicional por ambas partes, el teletrabajo es una brillante opción para **evitar que se desperdicie talento en la compañía** y reducir la rotación no deseada.”

“Me siento **más orgulloso** de mi empresa, **más realizado** por estar cerca de las situaciones familiares y **más eficaz** con el desempeño.”

EL TL-TRABAJO CONTRIBUYE A UN AUMENTO DE LA SATISFACCIÓN Y DEL COMPROMISO.

Tener personas en los equipos muy satisfechas y comprometidas con la compañía repercute en un mejor servicio al cliente, más disponibilidad y mayor implicación en los objetivos.

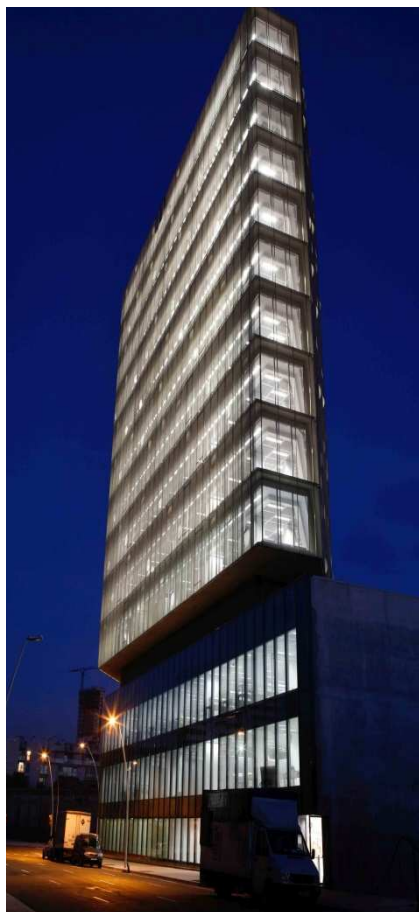
El **99%** de los teletrabajadores asegura que está **satisfecho o muy satisfecho** con el Programa, y el 68% afirma que su nivel de compromiso ha aumentado gracias a la posibilidad de teletrabajar que le ofrece la organización.

Los gerentes que tienen a personas teletrabajando en su equipo consideran que el teletrabajo es una **buena herramienta** de gestión: El **81%** de los responsables encuestados están satisfechos o muy satisfechos con esta situación.



... Intento corresponder con un mayor compromiso a la confianza que la empresa ha depositado en mi.”

NUEVOS IMPULSOS: OFICINA FLEXIBLE



Indra ha lanzado la política de **Oficina flexible**. La movilidad es el eje central de la política de oficina flexible: Nos permite trabajar desde cualquier emplazamiento, los empleados no tienen sitio asignados, las salas están diseñadas para permitir distintos tipos de trabajo y son accesibles para todos.

El TL-Trabajo complementa esta filosofía innovadora.

NUEVOS IMPULSOS: OFICINA FLEXIBLE

Perfil fijo estático

Dinámicas de trabajo estáticas o que ejercen como puntos de ancla en la organización. Su trabajo está vinculado a equipos específicos, centro de atención a clientes o a procesos de apoyo internos.

Perfil móvil

Perfil móvil dentro y fuera de la oficina. Uso de diferentes espacios dentro del edificio atendiendo a las necesidades y tareas a realizar en los proyectos. Dispondrán de un ordenador portátil y no tendrán un puesto de trabajo fijo.

