



RANKING

Diversidad, Equidad & Inclusión 2024

Mejores Prácticas de Diversidad, Equidad e Inclusión

L A T A M 2 0 2 4

contacto@talentlab.group



ÍNDICE

- 01 Conoce más de INcluye
- 02 Resultados Generales
- 03 Resultados a Detalle Por Dimensión
- 04 Demográficos & Mejores Prácticas
- 05 Hallazgos de Impacto
- 06 Conclusiones



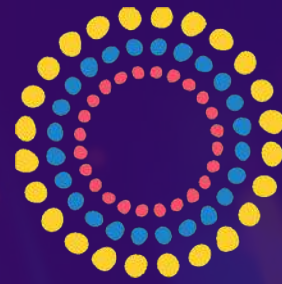


01

**Conoce más de
INcluye**



5



INcluye

Diversidad con Impacto

NUUESTRO PROPÓSITO

Crear un movimiento que genere una transformación social positiva en temas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) en Latinoamérica.



NUESTROS VALORES



Compartir

Colaboramos de manera colaborativa para crear una mejor sociedad, creemos que en conjunto podemos lograr más. Compartimos sueños, ideas y acciones – aquí no competimos.

Transparencia

Actuamos con honestidad y apertura. Podemos reconocer lo que hacemos bien y también lo que podemos mejorar. Tenemos claridad en nuestras intenciones.

Humildad

Tenemos disponibilidad para aprender de las demás organizaciones y sus mejores prácticas de DE&I.

Respeto

Valoramos las diferencias y los puntos de vista de las otras personas.



QUIÉNES SOMOS

Un grupo de organizaciones comprometidas para crear sinergias que **promuevan la Diversidad, Equidad e Inclusión.**

+50
Organizaciones pertenecen a INcluye

+20
Sectores representados

+445k
Colaboradores/as representados/as

73%
Con presencia internacional



Promovemos la colaboración de nuestras Organizaciones miembro a través de:

SESIONES BIMESTRALES

con el objetivo de compartir mejores prácticas e iniciativas.

UN BENCHMARK / RANKING ANUAL

para conocer cómo está el Nivel de Madurez de de las estrategias DE&I de organizaciones participantes.

ENTRENAMIENTOS

para poder transmitir el conocimiento en las organizaciones y volvernos cada vez más expertos y expertas.

GRUPOS SOCIALES

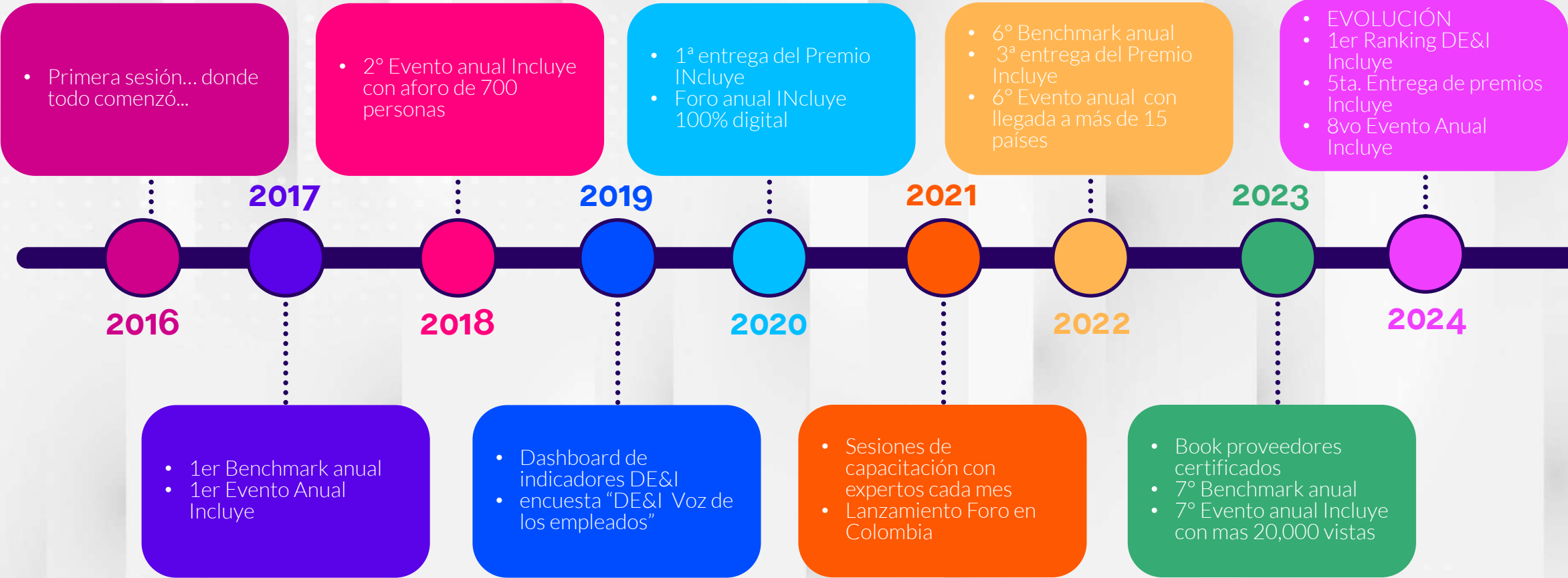
donde compartimos información y generamos una poderosa red de apoyo para continuar evolucionando nuestros programas de DE&I.

EVENTO ANUAL INCLUYE

donde sensibilizamos a líderes a unirse a este movimiento y brindamos inspiración, mejores prácticas y premiamos a quien está haciendo la diferencia.



ALGO DE HISTORIA





02

Resultados Generales



MODELO DE MADUREZ DE&I

En el entorno global actual, la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) son esenciales para generar un impacto positivo en los negocios. Las prácticas de DE&I enriquecen la cultura organizacional y aportan valor en diversos niveles.

El Modelo de Madurez DE&I es una herramienta clave para **evaluar el estado de la Diversidad, Equidad e Inclusión** en las organizaciones, identificando fortalezas y áreas de oportunidad en **10 dimensiones clave**. Este modelo progresivo permite a las organizaciones mejorar continuamente y recibir recomendaciones concretas para fortalecer su estrategia de DE&I, creando un entorno más inclusivo.



NIVEL DE MADUREZ

DIMENSIONES EVALUADAS

1

PROPÓSITO

Define la razón fundamental y el nivel de integración de las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) dentro de la organización.

2

ALCANCE

Determina la amplitud y profundidad con la que la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) son comprendidas e incorporadas en la organización..

3

RESPONSABLE FINAL DE&I

Identifica quién en la organización tiene la responsabilidad última de las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I).

4

INVOLUCRAMIENTO

Describe el nivel de participación, conocimiento y compromiso de los equipos de liderazgo de la organización con las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I).

5

CASO DE NEGOCIO

Muestra cómo la organización justifica e integra las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I).

6

MEDICIÓN

Analiza cómo la organización mide y examina el impacto de sus iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I).

7

RECURSOS

Explora la cantidad y calidad de los recursos asignados a las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) en la organización.

8

ENFOQUE

Establece cómo la organización aborda sus iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I).

9

PROCESO

Detalla el grado en que la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) están integradas en los procesos organizacionales, incluyendo procedimientos, lenguaje y prácticas.

10

POSICIONAMIENTO

Evalúa cómo la organización comunica y proyecta sus iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) al exterior.



DEFINICIÓN DE CADA NIVEL DE MADUREZ

NIVEL 5 - EN EN EL ADN

La DE&I está plenamente arraigada en la cultura y estrategia organizacional, vista como una ventaja competitiva que impulsa la innovación, retención de talento y sostenibilidad. El liderazgo a todos los niveles promueve activamente comportamientos inclusivos. La medición de su impacto es continua y robusta, evaluando el retorno de inversión y su contribución al éxito global.

NIVEL 4 - INTEGRADO

La DE&I está alineada con los objetivos estratégicos de la organización, integrándose de manera holística en políticas, prácticas y áreas de negocio. El liderazgo actúa como patrocinador activo, fomentando una cultura inclusiva a todos los niveles. Además, se mide continuamente su impacto en el talento, la cultura y los resultados financieros.

NIVEL 3 - COMPRENDE Y APLICA

La organización reconoce el valor estratégico de la DE&I y comienza a aplicarla de forma más consistente en procesos clave. Las iniciativas abarcan diversas dimensiones visibles e invisibles, como discapacidad, diversidad generacional u otra. Se establecen métricas para medir el impacto en el negocio, y las áreas de negocio asumen mayor responsabilidad. El liderazgo se involucra más activamente.

NIVEL 2 - CONSCIENTE

La organización empieza a reconocer y a ser consciente de la importancia de la DE&I, pero su enfoque sigue siendo aislado y esporádico. Las iniciativas, a menudo simbólicas, se enfocan en aspectos visibles como género, raza u otro y no están integradas en la estrategia organizacional. Suelen ser gestionadas por un equipo pequeño, como Recursos Humanos, con un compromiso limitado por parte del liderazgo y poca medición de impacto.

NIVEL 1 - BÁSICO

La organización aborda la DE&I de forma reactiva y limitada, enfocándose solo en cumplir con normativas para evitar sanciones. Las políticas de DE&I son mínimas o inexistentes, y la responsabilidad recae en áreas específicas como legal o cumplimiento, sin un enfoque estratégico ni integración en la cultura organizacional.



QUIÉNES RESPONDIERON*

64

Organizaciones

29

Industrias Representadas

20

Organizaciones INcluye

5

Países de Latinoamérica



*De las **114** organizaciones que iniciaron el cuestionario, **64** respuestas fueron validadas y constituyen la base de los análisis presentados. Las respuestas no validadas fueron excluidas para garantizar la precisión de los resultados.



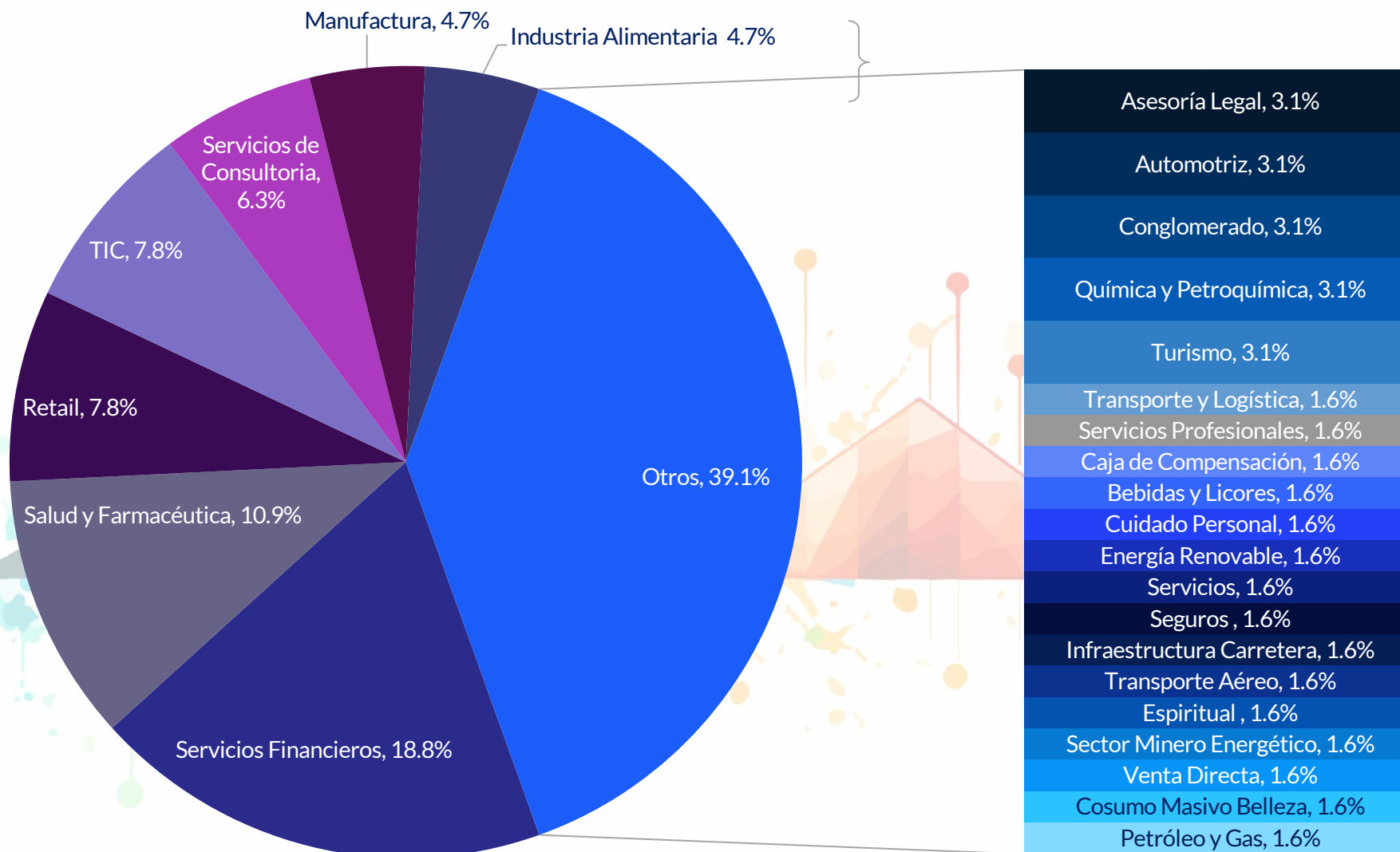
15

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES



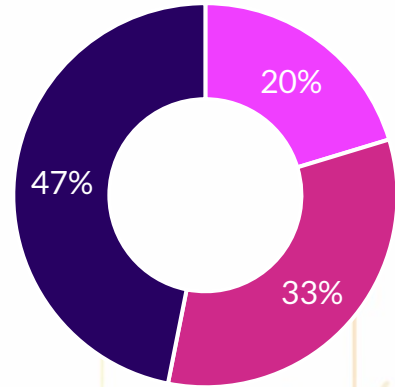
DEMOGRÁFICOS

INDUSTRIAS



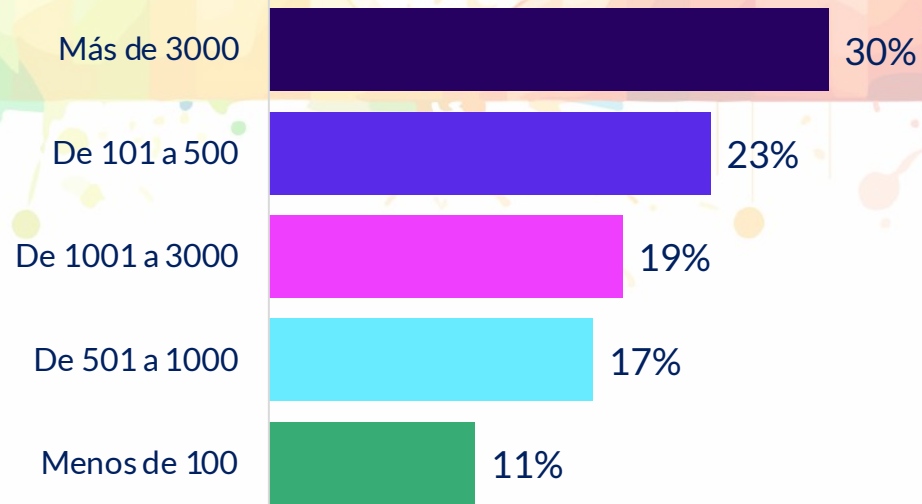
DEMOGRÁFICOS

Origen del Capital



■ Combinado ■ Internacional ■ Nacional

Cantidad de empleados/as



Durante el último año, la mayoría de las organizaciones que participaron...

Aumentó sus
ventas

+6%

Aumentó su
margen de
utilidad

+6%

Aumentó su
participación de
mercado entre

1-5%

La mayoría de las organizaciones que participaron en el Ranking demuestran un crecimiento notable, con aumentos en ventas, mayores márgenes de utilidad y una expansión en su participación de mercado. Estos resultados reflejan que las organizaciones participantes son, en su mayoría, entidades en plena expansión.



El análisis del *Modelo de Madurez DE&I* revela que algunas industrias han integrado la DE&I de manera profunda en su estrategia y cultura organizacional.

En estas organizaciones, la DE&I se reconoce como una **ventaja competitiva** que contribuye a la innovación, retención de talento y sostenibilidad.

El liderazgo, desde altos directivos hasta niveles operativos, impulsa comportamientos inclusivos, y el impacto de la DE&I se mide de manera continua, evaluando su retorno de inversión y contribución al desempeño global de la organización.

1. Energía Renovable
2. Industria Alimentaria
3. Salud y Farmacéutica
4. Transporte y Logística
5. Tecnología de la Información y Telecomunicaciones (TIC)



Mensaje de reconocimiento:

Felicidades a estas 5 organizaciones que, con **compromiso y transparencia**, completaron de manera consciente la encuesta de evaluación del *Modelo de Madurez DE&I*.

Gracias a su dedicación en compartir sus mejores prácticas, han demostrado **ser verdaderos líderes en la integración de la diversidad, equidad e inclusión** en sus estrategias.

Estas organizaciones han hecho de la DE&I una pieza clave para impulsar la innovación y la sostenibilidad, fortaleciendo al mismo tiempo sus culturas organizacionales.

Su liderazgo refleja un auténtico compromiso con los valores inclusivos, respaldado por una medición clara y constante de su impacto positivo.

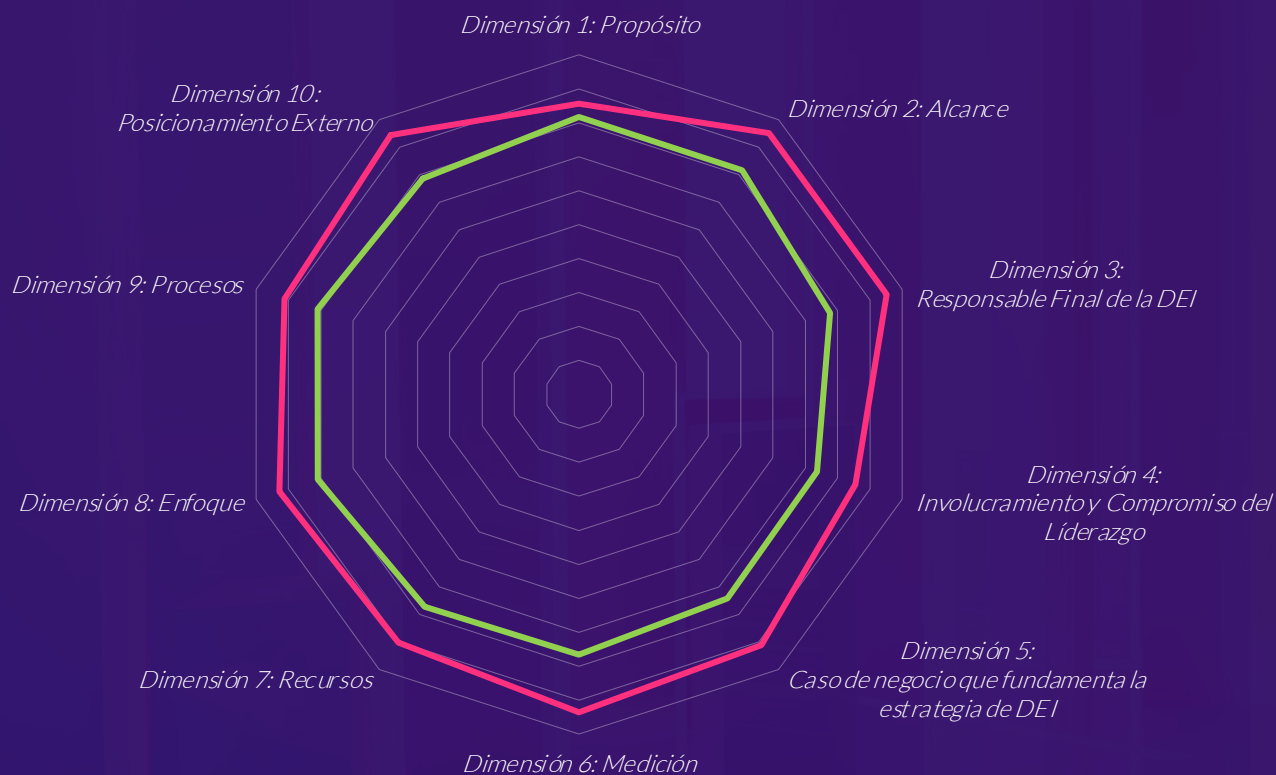
¡Gracias por poner el ejemplo!

1. Celsia - *Colombia*
2. Quipux - *Colombia*
3. Novo Nordisk - *México*
4. Iberdrola - *México*
5. CHUBB Seguros - *Ecuador*



RESULTADOS GENERALES

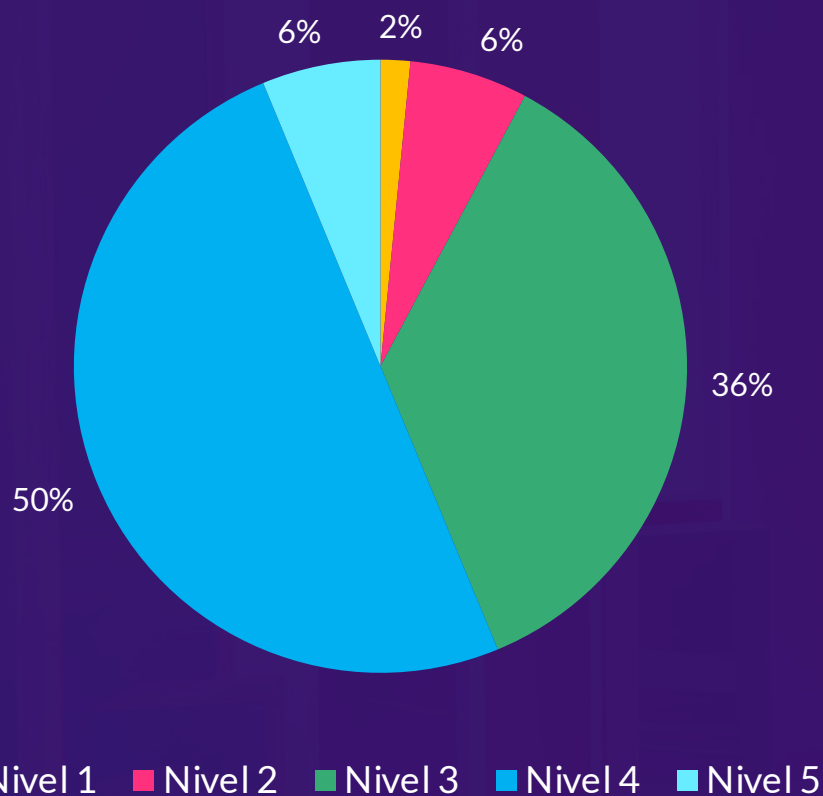
— Promedio Top 5 — Promedio Todas Orgs Participantes



	Promedio Top 5	Promedio Todas Orgs Participantes
Dimensión 1: Propósito	85.6%	81.7%
Dimensión 2: Alcance	95.2%	81.6%
Dimensión 9: Procesos	91.2%	81.0%
Dimensión 8: Enfoque	92.8%	80.9%
Dimensión 10: Posicionamiento Externo	94.4%	78.5%
Dimensión 3: Responsable Final de la DEI	95.2%	77.7%
Dimensión 7: Recursos	90.4%	77.2%
Dimensión 6: Medición	93.6%	76.6%
Dimensión 5: Caso de negocio que fundamenta la estrategia de DEI	91.2%	74.1%
Dimensión 4: Involucramiento y Compromiso del Liderazgo	85.6%	73.6%



NIVEL DE MADUREZ



- **Madurez Avanzada:** La mitad de las organizaciones están en un nivel avanzado (Nivel 4), con prácticas de DE&I bien establecidas pero con áreas de mejora.
- **Progreso en Consolidación:** Un 36% se encuentra en un nivel intermedio (Nivel 3), trabajando en la consolidación de sus iniciativas de DE&I.
- **Extremos de Madurez:** Un pequeño porcentaje (6%) se ubica en etapas iniciales (Nivel 2) y otro 6% ha alcanzado la madurez total (Nivel 5).
- **Bajo Nivel de Desarrollo:** Solo el 2% se encuentra en el nivel más bajo, sin prácticas significativas de DE&I.
- **Compromiso Creciente:** La mayoría de las organizaciones están en niveles intermedio o avanzado, mostrando un compromiso en crecimiento hacia prácticas inclusivas y equitativas.



TOP 3



DIMENSIONES MÁS ALTAS

Dimensión 1: Propósito

80.9%

Dimensión 2: Alcance

78.5%

Dimensión 9: Procesos

77.7%

Estas puntuaciones reflejan que en general las organizaciones:

- Tienen una clara comprensión y valoración del *PROPÓSITO* detrás de sus iniciativas de DE&I.
- El alto puntaje en *ALCANCE* refleja que se han integrado diversas dimensiones de la DE&I, tanto visibles como invisibles, lo cual demuestra un enfoque amplio en sus estrategias.
- El fuerte desempeño en *PROCESOS* resalta que las políticas y prácticas de DE&I están bien integradas en los procedimientos operativos, asegurando una implementación constante y efectiva.



BOTTOM 3

DIMENSIONES MÁS BAJAS

Dimensión 6: Medición

76.6%

Dimensión 5: Caso de Negocio que Fundamenta la Estrategia DE&I

74.1%

Dimensión 4: Involucramiento y Compromiso del Liderazgo

73.6%

Aunque estos puntajes son relativamente altos, muestran áreas donde, de manera general, las organizaciones pueden mejorar:

- En *MEDICIÓN*, aunque existen sistemas para evaluar el impacto de DE&I, aún no están optimizados para ofrecer datos estratégicos que impulsen la toma de decisiones.
- En *CASO DE NEGOCIO*, es posible que la justificación económica y estratégica de DE&I no esté completamente aprovechada.
- En *INVOLUCRAMIENTO Y COMPROMISO DEL LIDERAZGO*, aunque hay participación, se puede fortalecer con un patrocinio más visible y sostenido que impulse una cultura inclusiva alineada con los objetivos organizacionales.



25

03

Resultados a Detalle por Dimensión



¿SABÍAS QUÉ...?

EN LA DIMENSIÓN

Propósito

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN

81.7%

Esta dimensión define cómo las organizaciones integran las iniciativas de DE&I en la estructura y su impacto en el cumplimiento normativo, responsabilidad social, rendimiento de los equipos, estrategia y ventaja competitiva.

73.4%

considera que las iniciativas de DE&I buscan promover un entorno laboral justo y equitativo

56.2%

perciben a DE&I como una herramienta clave para mejorar el ambiente laboral

37.5%

indicaron que los temas de DE&I "forman parte" integral de las reuniones de equipo

64.1%

Piensa que la DE&I impacta significativamente en el éxito organizacional

39.1%

de las políticas de DE&I están integradas en la misión y visión con apoyo de la alta dirección

¿QUÉ NOS DICE ESTO?

La mayoría de las organizaciones impulsa un entorno justo y equitativo, destacando la importancia de la DE&I en el mejoramiento de las condiciones laborales. Sin embargo, menos de la mitad aborda estos temas de forma constante, lo que indica que aún hay margen para integrar la DE&I en la práctica diaria y así alcanzar su pleno propósito.



¿SABÍAS QUÉ...?

EN LA DIMENSIÓN

Alcance

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN

81.6%

Esta dimensión determina hasta qué punto las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) están integradas en la organización y la profundidad de su comprensión.

35.9%

reconocen las intersecciones entre diferentes dimensiones de diversidad

42.2%

consideran múltiples dimensiones de diversidad en estrategia DE&I

45.3%

incorporan políticas DE&I En toda la organización, desde la estrategia hasta las operaciones diarias

51.6%

las iniciativas DE&I están claramente integradas en la cultura y prácticas organizacionales

46.9%

miden y ajustan continuamente sus iniciativas según los resultados y necesidades

¿QUÉ NOS DICE ESTO?

Muchas organizaciones reconocen diversas dimensiones de la diversidad y aplican políticas de DE&I no solo a nivel estratégico, sino también en la operación diaria, integrándolas plenamente en su cultura. Esto muestra que la DE&I es un componente esencial y visible en su funcionamiento cotidiano.



¿SABÍAS QUÉ...?

EN LA DIMENSIÓN

Procesos

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN

81%

Esta dimensión detalla el grado de integración de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) en los procesos organizacionales, desde procedimientos hasta el lenguaje utilizado.

49%

indica que las prácticas de DE&I están ampliamente integradas en los procesos clave de la organización

39.6%

señal que el lenguaje utilizado en los procesos organizacionales es mayormente inclusivo

42.2%

menciona que los procesos organizacionales están diseñados con un enfoque integral de equidad

43.8%

afirma que las prácticas de DE&I se comunican de manera integral y continua

37.5%

reporta que las prácticas de DE&I están moderadamente integradas en la toma de decisiones clave

¿QUÉ NOS DICE ESTO?

Un gran número de organizaciones ha integrado prácticas de DE&I en sus procesos clave y usa un lenguaje inclusivo, aunque aún hay áreas de mejora. La equidad se incorpora de manera integral, reflejando un compromiso con un ambiente justo. Las prácticas de DE&I se comunican continuamente, manteniendo la conciencia en las organizaciones, aunque su integración en la toma de decisiones podría fortalecerse con un enfoque más estratégico.



¿SABÍAS QUÉ...?

EN LA DIMENSIÓN

Enfoque

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN

80.9%

Esta dimensión establece cómo las organizaciones abordan sus iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I), desde una postura reactiva hasta una integración estratégica y sostenible.

44.8%

indica que las iniciativas de DE&I son parte de la transformación organizacional

39.6%

afirma que la organización es moderadamente proactiva en DE&I

46.9%

menciona que las iniciativas DE&I están integradas en varios procesos estratégicos y operativos de la organización

51%

señala que la organización cuenta con una visión estratégica y objetivos claros y medibles en torno a DE&I

41.7%

responde que el impacto de las iniciativas de DE&I se evalúa periódicamente con métricas específicas

¿QUÉ NOS DICE ESTO?

Un número importante de organizaciones ve las iniciativas de DE&I como clave en su transformación. Algunas están en etapas iniciales con acciones focalizadas, mientras que las más avanzadas integran DE&I en procesos estratégicos y evalúan regularmente su impacto para asegurar su sostenibilidad y efecto transformador. Esto refleja un compromiso creciente hacia una cultura organizacional más inclusiva y equitativa.



30

¿SABÍAS QUÉ...?

EN LA DIMENSIÓN

Posicionamiento Externo

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN

78.5%

Esta dimensión evalúa cómo las organizaciones comunican y proyectan sus iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) hacia el exterior.

45.8%

afirma que el compromiso con DE&I se comunica de manera clara y frecuente a través de múltiples canales

41.7%

menciona que participan activamente en algunos eventos externos clave sobre temas de DE&I

39.6%

señala que existe coherencia total entre los mensajes internos y externos de DE&I

41.7%

asegura que la percepción externa es mayormente positiva y que la organización es vista como comprometida con la DE&I

37.5%

dice que la organización está moderadamente posicionada como un referente en DE&I

¿QUÉ NOS DICE ESTO?

Un número importante de organizaciones comunican claramente su compromiso con DE&I y participan en eventos externos, reforzando su imagen pública en este tema. La percepción externa es generalmente positiva, aunque aún existen oportunidades para consolidarse como referentes en DE&I.



¿SABÍAS QUÉ...?

EN LA DIMENSIÓN

Responsable Final de la DE&I

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN

77.7%

Esta dimensión identifica quién tiene la responsabilidad última sobre las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión dentro de la organización.

47.9%
cuenta con un equipo específico dentro de RRHH para la gestión de la DE&I

38.5%
menciona que RRHH y el liderazgo comparten responsabilidad en la gestión de la DE&I

52.1%
considera que el liderazgo es responsable de crear ambientes inclusivos e implementar políticas de DE&I

49%
dice que la DE&I está integrada en la misión y visión de la organización

45.8%
indicaron que la DE&I está integrada en los objetivos del liderazgo, no solo en RRHH

¿QUÉ NOS DICE ESTO?

Recursos Humanos y los equipos de liderazgo comparten la responsabilidad de DE&I, y en organizaciones más maduras, también se involucran activamente en las iniciativas. Al integrar DE&I en la misión y visión, se convierte en parte clave de la cultura y los objetivos de la organización.



¿SABÍAS QUÉ...?

EN LA DIMENSIÓN Recursos

PUNTAJE PROMEDIO EN DIMENSIÓN

77.2%

Esta dimensión explora la cantidad y calidad de los recursos asignados a las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) dentro de la organización.

48.9%

responde que hay una asignación significativa de personas de diferentes áreas a las iniciativas de DE&I

46.9%

reporta que las iniciativas de DE&I son gestionadas por un equipo interno multidisciplinario

43.8%

señala que RRHH gestiona el financiamiento de las iniciativas de DE&I con un presupuesto dedicado

50%

indica que la alta dirección respalda de manera significativa las iniciativas de DE&I

42.7%

firma que el equipo encargado de gestionar DE&I cuenta con capacitación continua y acceso a recursos externos

¿QUÉ NOS DICE ESTO?

Un número importante de organizaciones asigna personal de distintas áreas y equipos multidisciplinarios con presupuestos de RRHH para gestionar DE&I. Aunque la alta dirección muestra cierto respaldo, el nivel de involucramiento varía. Los equipos de DE&I reciben capacitación continua y acceso a recursos externos para fortalecer su efectividad.



¿SABÍAS QUÉ...?

EN LA DIMENSIÓN Medición

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN

76.6%

Esta dimensión analiza cómo las organizaciones miden y examinan el impacto de sus iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I).

35.9%

menciona que existen métricas DE&I relacionadas con procesos de talento y cultura organizacional

37.5%

cuenta con un sistema básico de medición enfocado en los procesos de RRHH

45.3%

indica que se recopilan datos sobre talento y cultura organizacional

39.1%

dice utilizar ocasionalmente que datos sobre la DE&I en la toma de decisiones estratégicas específicas

42.2%

señala que las métricas de DE&I se revisan y actualizan de manera continua, generalmente de forma mensual.

¿QUÉ NOS DICE ESTO?

Un número importante de organizaciones cuenta con métricas de talento y cultura gestionadas por RRHH, lo que sienta una base para integrarlas en la estrategia general. Aunque su uso estratégico es ocasional, esto presenta una oportunidad para alinearlas con los objetivos de la empresa. La revisión continua de métricas de DE&I en algunas organizaciones abre la puerta a evaluar mejor el ROI y el impacto organizacional.



¿SABÍAS QUÉ...?

EN LA DIMENSIÓN Caso de Negocio

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN

74.1%

Esta dimensión muestra cómo la organización justifica e integra las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) dentro de su estrategia organizacional.

50%

reconoce algunos beneficios generales de la DE&I para el negocio

34.4%

dice que las iniciativas DE&I se vinculan con métricas de negocio en algunos aspectos, pero no en todas las áreas

57.3%

señala que para la alta dirección la DE&I es una prioridad estratégica

52.1%

asegura que el caso de negocio para DE&I está bien documentado y conocido el liderazgo

37.5%

indica que el impacto financiero de la de DE&I se evalúa en algunos proyectos, pero no en toda la organización.

¿QUÉ NOS DICE ESTO?

Varias organizaciones reconocen los beneficios de DE&I, pero estos aún no se reflejan en las métricas clave de negocio. Aunque la alta dirección considera DE&I una prioridad estratégica, su impacto financiero se mide solo en proyectos específicos. Esto muestra una oportunidad para integrar DE&I como motor de crecimiento y rentabilidad en toda la organización.



¿SABÍAS QUÉ...?

EN LA DIMENSIÓN

Compromiso del Liderazgo

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN

73.6%

Esta dimensión describe el nivel de participación, conocimiento y compromiso de los equipos de liderazgo con las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I).

62.5%

indica que el liderazgo muestra un compromiso activo en la creación de ambientes inclusivos.

50%

dice que el liderazgo participa regularmente en actividades clave de DE&I

41.7%

indica que el liderazgo tiene conocimiento suficiente para implementar y apoyar las políticas de DE&I

58.3%

reporta que el liderazgo promueve activamente prácticas inclusivas

43.8%

indicaron que la DE&I está integrada en los objetivos del liderazgo, no solo en RRHH

¿QUÉ NOS DICE ESTO?

La mayoría de los líderes no solo participa activamente en crear ambientes inclusivos, sino que juega un rol visible en DE&I. Su apoyo es clave, promoviendo e implementando prácticas inclusivas en sus equipos. Además, muchos líderes aplican su conocimiento de DE&I de manera práctica en las políticas de la organización.





04

Demográficos & Mejores Prácticas



MEDICIÓN DEMOGRÁFICA



mide el % de
MUJERES



mide el % de
**PERSONAS POR
GENERACIÓN**



mide el % de
**PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**

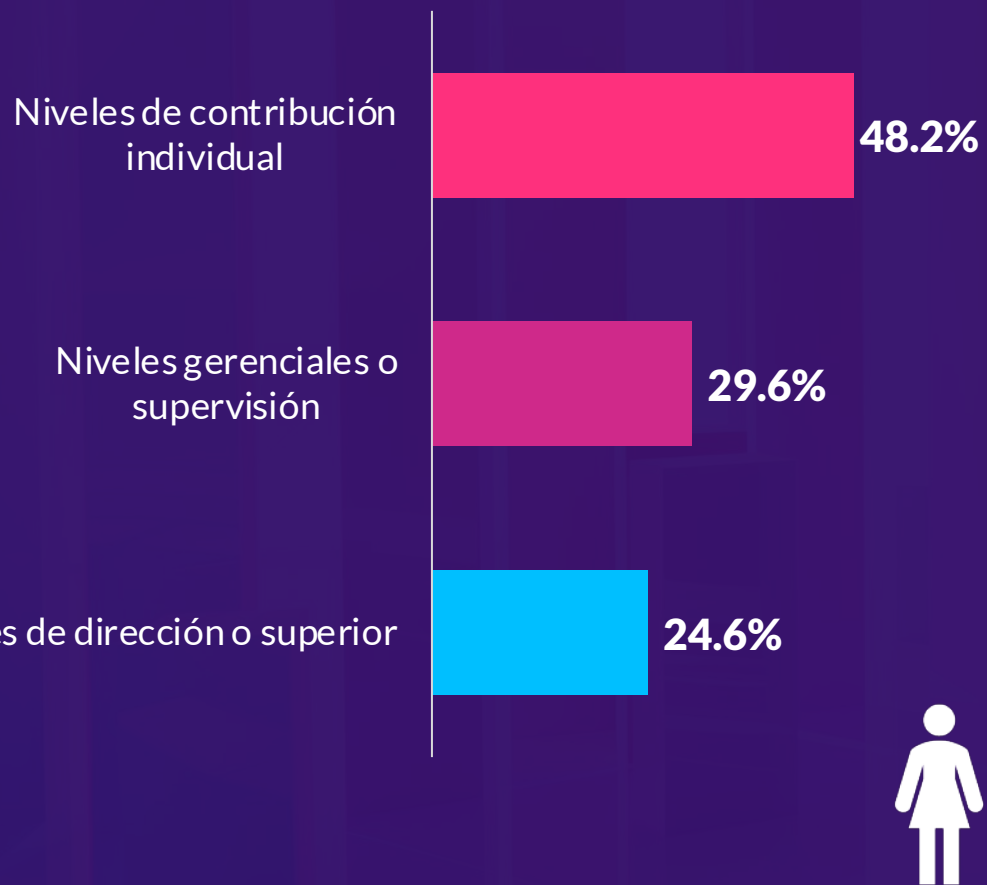


mide el % de
PERSONAS LGBTQ+

- La mayoría de las organizaciones **ya miden la *representación de mujeres* y la *diversidad generacional***, lo que indica un fuerte enfoque en equilibrar el género y las diferencias etarias en el lugar de trabajo.
- Un número considerablemente menor de organizaciones, realiza un seguimiento de la inclusión de ***personas con discapacidad***, y aún menos miden la presencia de ***personas LGBTQ+***.
- Aunque se han logrado avances significativos en algunos aspectos de la inclusión, se requieren más esfuerzos para asegurar una representación equitativa en todos los niveles.



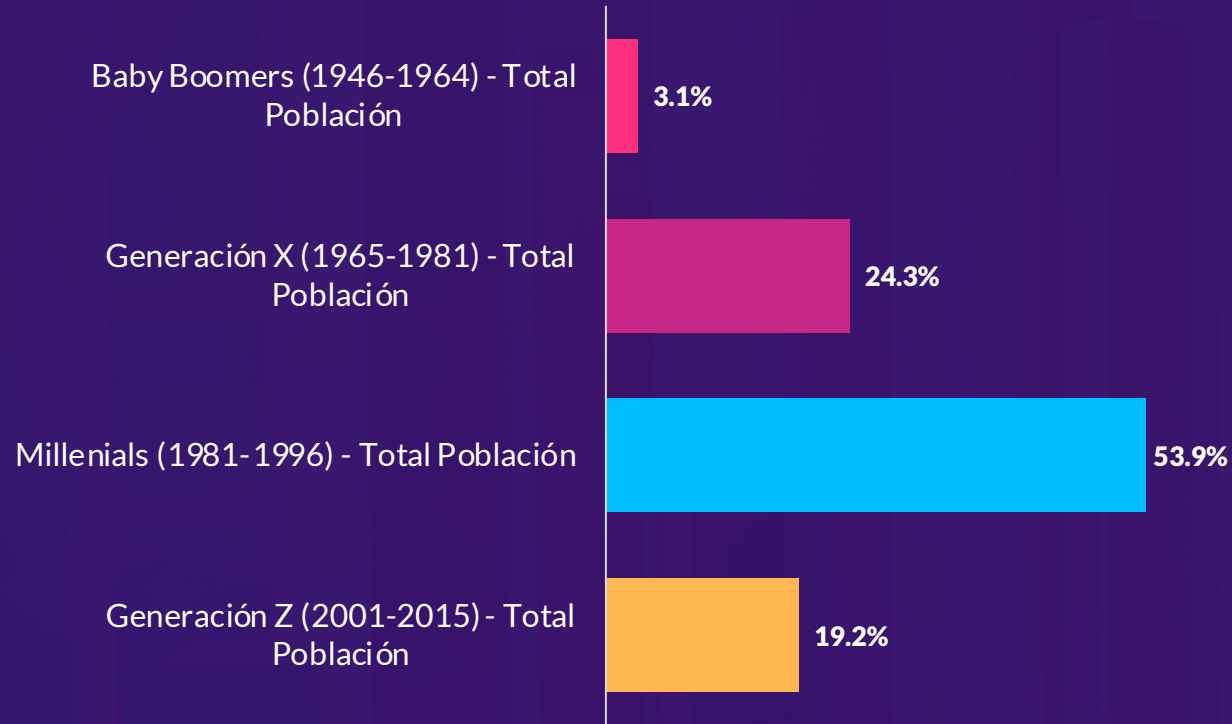
REPRESENTACIÓN DE MUJERES



- El **93.9%** de las organizaciones encuestadas miden el porcentaje de mujeres en diferentes niveles, lo que refleja un alto nivel de conciencia sobre la representación de género.
- A nivel de *contribución individual*, las mujeres representan el **48.2%** de la población total, lo que sugiere una buena inclusión en niveles no directivos.
- En niveles *de dirección o superior*, este porcentaje baja significativamente al **24.6%**, lo que revela una brecha de género en los puestos de mayor liderazgo.
- Esta tendencia se mantiene en los *niveles gerenciales*, donde las mujeres representan el **29.6%**.
- Aunque la participación femenina es relativamente alta en la base, existe un desafío claro en la promoción de las mujeres a roles de liderazgo.



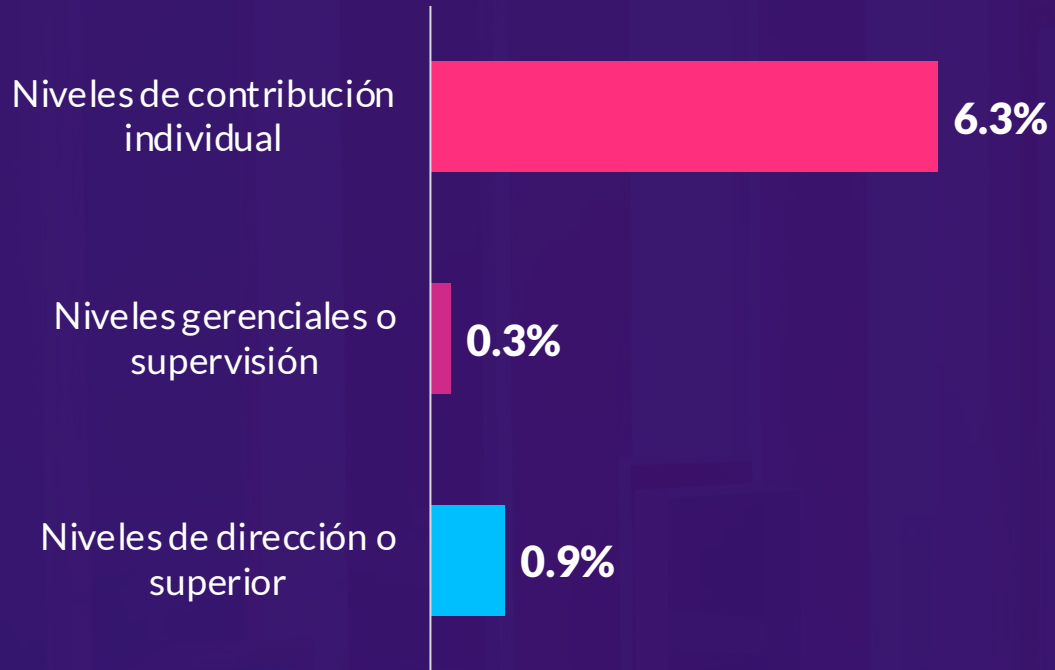
REPRESENTACIÓN GENERACIONAL



- La representación generacional en la población laboral indica que los *Millennials* conforman la mayoría, con un **53.9%** del total, seguidos por la *Generación X*, del **24.3%**.
- La *Generación Z* aporta un **19.2%** a la composición, mientras que los *Baby Boomers* solo el **3.1%**.
- Esta distribución destaca una fuerza laboral predominantemente joven, lo cual puede influir en las dinámicas organizacionales.
- No se cuenta con información detallada por nivel jerárquico, ya que pocas organizaciones proporcionaron estos datos.



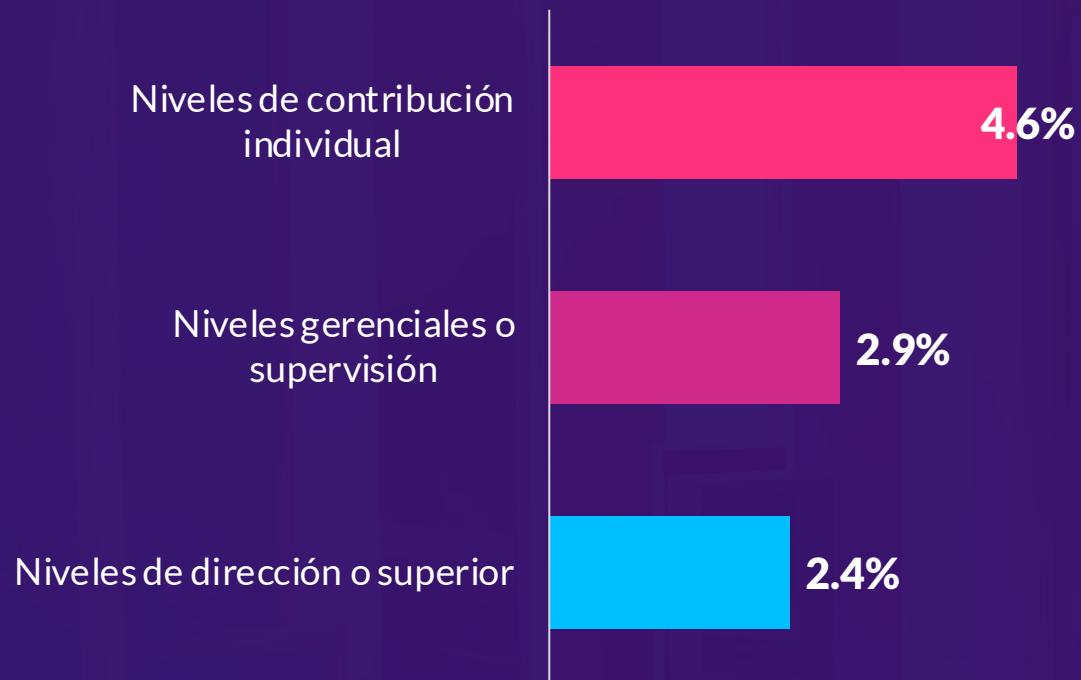
REPRESENTACIÓN DISCAPACIDAD



- El **45.3%** de las organizaciones miden el porcentaje de personas con discapacidad, lo que indica un nivel moderado de interés en su inclusión.
- A **nivel total**, las personas con discapacidad representan solo el **6.6%** de la población, y su presencia en los **niveles de dirección o superior** es extremadamente baja (**0.9%**).
- En **niveles gerenciales y de contribución individual**, las cifras también son reducidas (**0.3%** y **6.3%**, respectivamente).
- Aunque algunas organizaciones están midiendo la inclusión de personas con discapacidad, aún queda mucho por hacer para mejorar la representación en roles de liderazgo y supervisión.



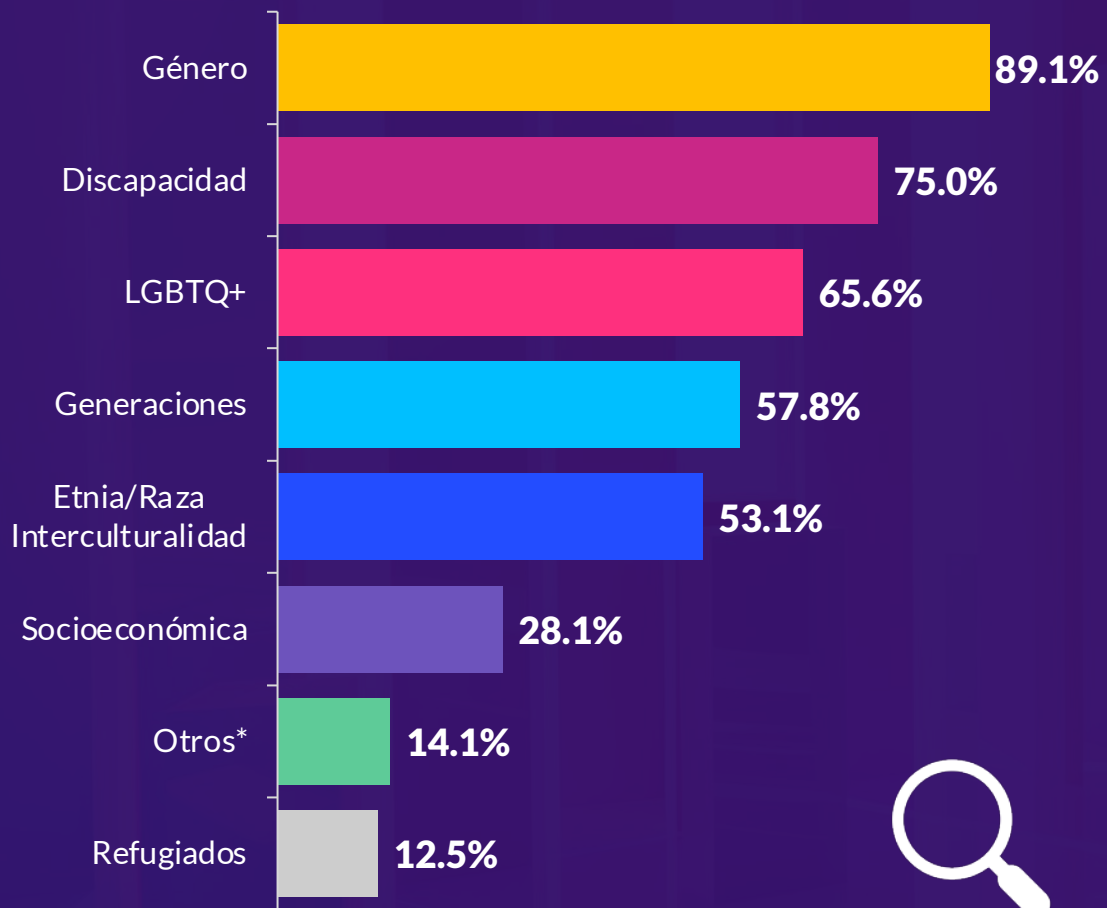
REPRESENTACIÓN LGBTQ+



- Solo el **21.9%** de las organizaciones miden el porcentaje de personas LGBTQ+ en diferentes niveles, lo que indica una baja adopción de esta práctica.
- A nivel general, las personas LGBTQ+ constituyen el **5.4%** de la población, pero en los **niveles de dirección o superior** es de solo **2.4%**, lo que muestra una subrepresentación significativa en puestos de liderazgo.
- Los **niveles gerenciales** tienen una mayor participación con un **2.9%**, pero aún es relativamente baja.
- En los **niveles de contribución individual**, el porcentaje es más alto (**4.6%**), lo que podría indicar que las barreras a la promoción son más fuertes para este grupo.



ENFOQUE DE LA ESTRATEGIA DE&I



- Los resultados destacan que **Género, Discapacidad, LGBTQ+ y Generaciones** son los pilares principales en las estrategias de DE&I de las organizaciones latinoamericanas.
- Estos pilares reflejan un compromiso continuo hacia la inclusión de grupos históricamente marginados.
- La dimensión de **Refugiados** está emergiendo como una nueva área de enfoque, sobre todo hacia las poblaciones vulnerables en contextos de migración.
- La opción **Otros*** revela una expansión hacia temas como flexibilidad laboral, salud mental y apoyo a madres cabeza de hogar. Esto refleja un enfoque más amplio y adaptado a las realidades socioeconómicas y culturales de la región, que busca abordar las barreras menos visibles pero igualmente significativas para la inclusión.



PRÁCTICAS DESTACADAS



En respuesta a la pregunta 'Comparte *alguna práctica innovadora que haya contribuido positivamente a fomentar una cultura diversa e inclusiva en tu organización*', las organizaciones proporcionaron diversas iniciativas clave para el desarrollo de sus estrategias de DE&I.

A continuación, se presenta un resumen de las prácticas más relevantes compartidas:

Formación y Sensibilización

Programas como **Conversaciones Inclusivas** y **Miércoles Diverso** fomentan la reflexión sobre la diversidad y la eliminación de sesgos inconscientes.

Contratación Inclusiva

Iniciativas como las **Blind Interviews** (entrevistas ciegas) buscan eliminar los sesgos en los procesos de selección, promoviendo la equidad.

Programas de Liderazgo

Programas como **Mujeres en Liderazgo** y **Mujeres que Inspiran** empoderan a las mujeres en roles clave.

Salud Mental y Bienestar

Se destacan iniciativas que abordan la **salud mental**, especialmente **en hombres**, y fomentan el bienestar emocional en el entorno laboral.

Flexibilidad Laboral

Esquemas de **trabajo flexible** permiten a los empleados adaptar su estilo de vida laboral, impulsando la inclusión.





05

Hallazgos de Impacto

Nivel de Madurez &
Desempeño Financiero



45

CORRELACIONES ESTADÍSTICAS

El análisis estadístico empleado en este estudio es el *coeficiente de correlación de Pearson* (r), que mide la fuerza y dirección de la relación lineal entre dos variables, variando entre -1 (relación negativa perfecta), 1 (positiva perfecta) y 0 (sin relación).

En este análisis, la correlación se calculó entre varios indicadores de desempeño organizacional como *Crecimiento en Ventas*, *Crecimiento en Participación de Mercado* y *Crecimiento en Utilidad*, y el *Nivel de Madurez* de las estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión (DE&I) en las organizaciones.

Además, se aplicó un enfoque segmentado, dividiendo los datos por variables categóricas como número de colaboradores, origen del capital y sector industrial, para identificar patrones específicos.



Organizaciones con 101 a 500 Colaboradores:

En este segmento, se observó una correlación moderadamente positiva entre el Nivel de Madurez (madurez en DE&I) y los indicadores de desempeño:

- ✓ *Crecimiento en Ventas: ($r = 0.39$)*
- ✓ *Crecimiento en Participación de Mercado: ($r = 0.464$)*

INTERPRETACIÓN

Estos resultados sugieren que en organizaciones medianas, un mayor nivel de madurez en la implementación de DE&I podría estar vinculado a mejores resultados comerciales, tanto en términos de ventas como de participación de mercado.



Organizaciones con Capital Internacional:

Para las organizaciones con capital internacional, la correlación más relevante fue positiva entre el Nivel de Madurez y *Crecimiento en Participación de Mercado* ($r = 0.391$).

INTERPRETACIÓN

Aunque no es extremadamente fuerte, esta correlación indica que en **este tipo de organizaciones**, una mayor madurez en DE&I podría estar relacionada con una mejor participación de mercado. Esto podría reflejar un enfoque estratégico más integral en estas organizaciones hacia la inclusión y la equidad como parte de su crecimiento global.



Análisis por Sector:

Al segmentar los datos por sector, se encontraron correlaciones positivas significativas en sectores como Manufactura, y Servicios Financieros.

Manufactura:

- ✓ *Crecimiento en Participación de Mercado: (r = 0.997)*
- ✓ *Crecimiento en Utilidad: (r = 0.402)*

Servicios Financieros:

- ✓ *Crecimiento en Ventas: (r = 0.358)*
- ✓ *Crecimiento en Utilidad: (r = 0.254)*

INTERPRETACIÓN

En estos sectores, los resultados sugieren que una mayor madurez en la **integración de DE&I** podría estar asociada con un mejor **desempeño comercial**. Este patrón indica que las prácticas de DE&I no solo impactan en el entorno cultural y organizacional, sino también en los resultados empresariales, reflejándose en ventas más robustas y una mayor competitividad en el mercado.

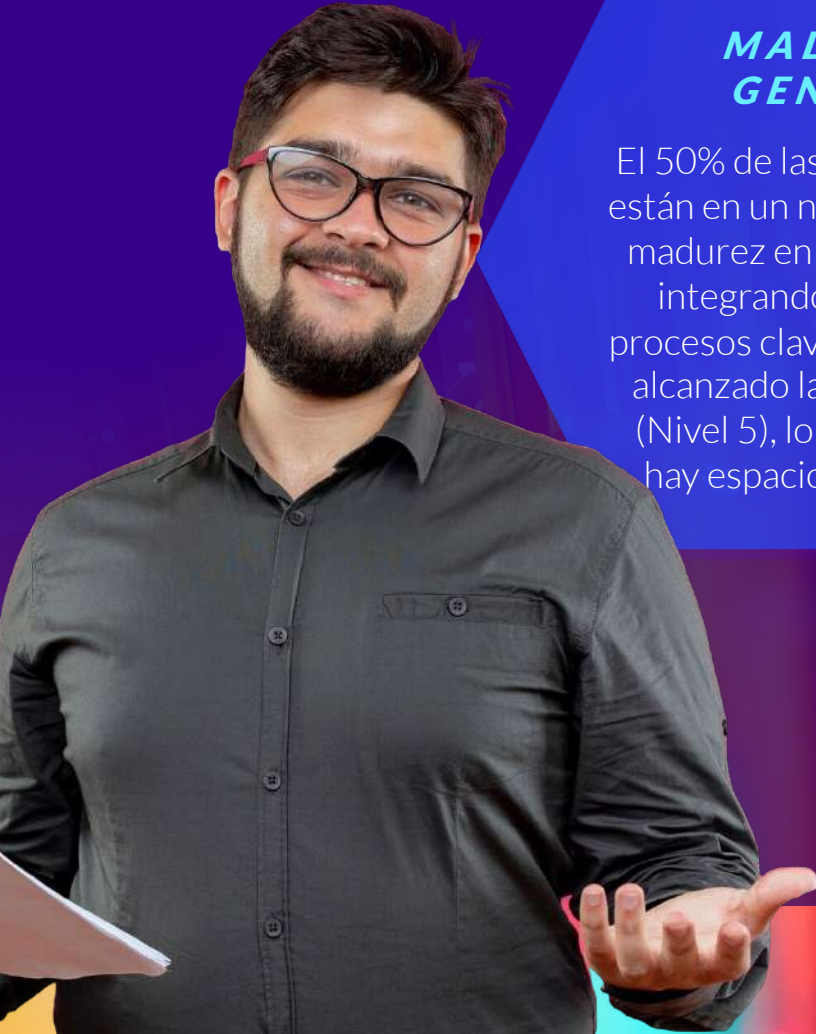


06

Conclusiones



CONCLUSIONES



MADUREZ GENERAL

El 50% de las organizaciones están en un nivel avanzado de madurez en DE&I (Nivel 4), integrando prácticas en procesos clave. Solo un 6% ha alcanzado la madurez total (Nivel 5), lo que indica que hay espacio para mejorar.

ÁREAS CLAVE DE MEJORA

Las oportunidades de mejora incluyen medición de impacto (76.6%) y el involucramiento del liderazgo (73.6%). Aunque las organizaciones avanzan, la alineación estratégica y el compromiso visible del liderazgo tienen potencial para mayores avances.

CORRELACIÓN FINANCIERA

Se observó una correlación positiva entre la madurez en DE&I y el desempeño financiero, especialmente en organizaciones medianas y sectores como manufactura, resaltando su importancia para los resultados de negocio.





TE RECOMENDAMOS LOS SIGUIENTES PASOS:

- **Revisar** a fondo los resultados de este ranking.
- **Conectar y comparar** los resultados generales con los de tu organización.
- **Comunicar los resultados** más relevantes en tu organización.
- **Realizar un plan de acción**, tomando las mejores prácticas de este reporte para implementar y continuar la evolución en tu organización.





Este material ha sido generado por **Talentlab®** con el apoyo de las organizaciones afiliadas al **Foro INcluye**. Contiene información confidencial.

Quienes reciban este reporte podrán utilizarlo para **uso interno** de su organización y no deberá modificarlo, copiarlo, venderlo o transcribirlo sin el consentimiento por escrito de **Talentlab®**.

Puedes escribirnos a contacto@talentlab.group



ACERCA DE
NOSOTROS



68

LA GENTE NOS APASIONA

Construimos un mejor mundo laboral

SOMOS GLOBALES

Nacimos en 2013 con una visión y alcance global, actualmente tenemos OFICINAS EN MÉXICO, COLOMBIA, PERÚ Y USA.



Somos curiosos e INNOVAMOS

Integramos las TENDENCIAS MUNDIALES en la gestión de talento humano.

Hemos estado en TUS ZAPATOS

Esto nos permite brindarte SOLUCIONES PRÁCTICAS Y DE IMPACTO.



Nuestra FÓRMULA PARA TI

Tu organización es única y su necesidad también lo es. Creamos soluciones integrales a la medida. Nunca desarrollamos algo igual.

Nuestro IMPACTO

Más de 2 millones de personas impactadas positivamente

Más de 4,000 proyectos con 600 clientes de 70 diferentes industrias en 26 países



NUESTRAS SOLUCIONES



-  Estrategia y desarrollo
-  Evolución de cultura organizacional ECO
-  Consultoría Tecno-innovadora
-  Tecnología de RH



Nos apasiona nuestro trabajo y estamos orgullosos de ser
PARTE DE ESTAS ORGANIZACIONES, Y MUCHAS MÁS...



71



RANKING

Diversidad, Equidad & Inclusión 2024

Mejores Prácticas de Diversidad, Equidad e Inclusión

L A T A M 2 0 2 4

contacto@talentlab.group

