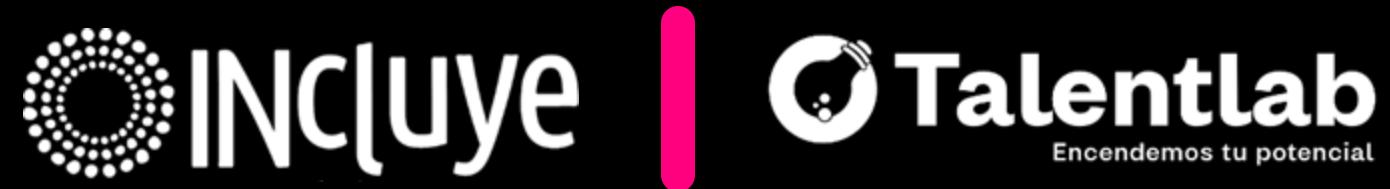




Mejores Prácticas de Diversidad, Equidad e Inclusión

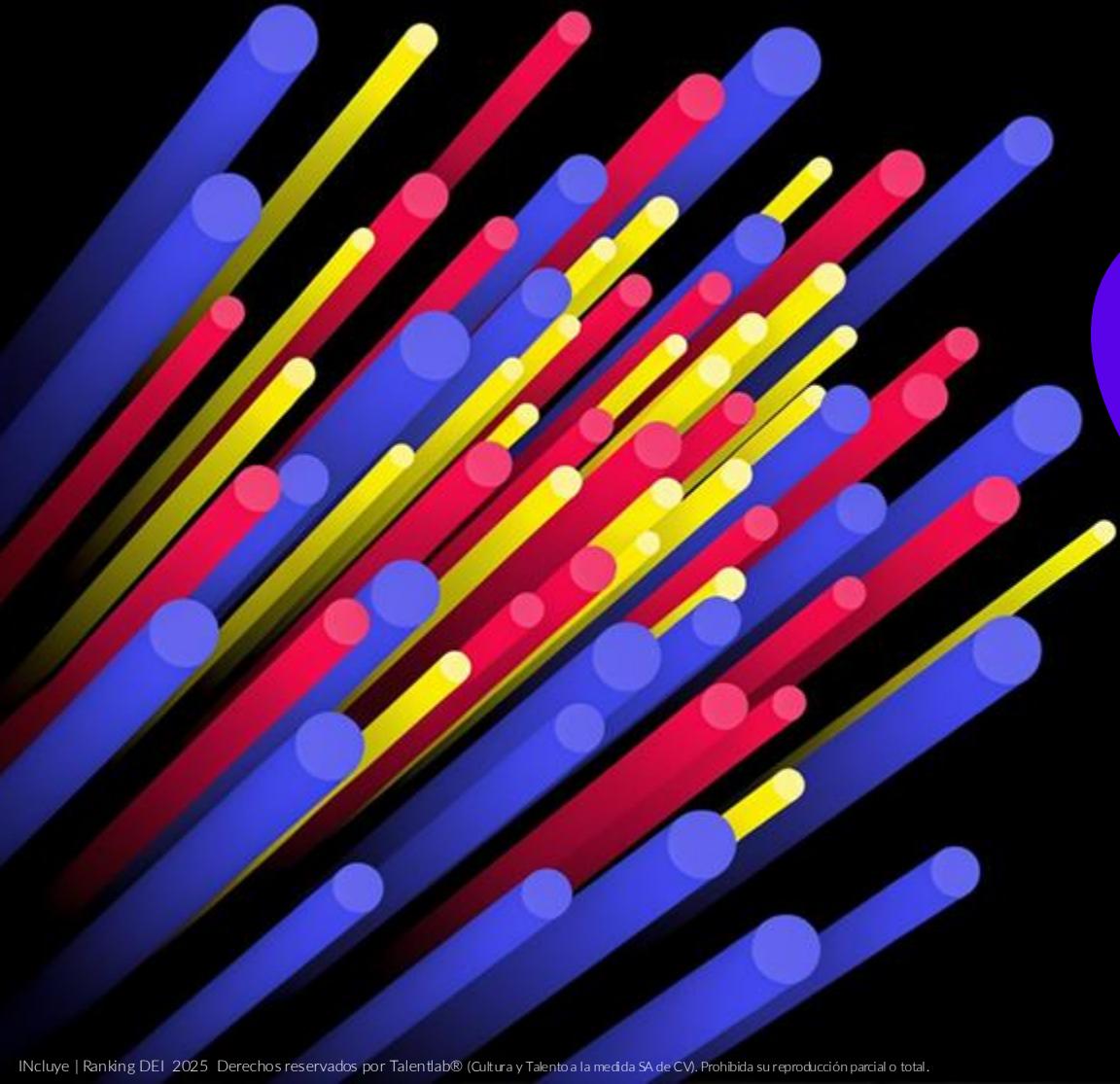
LATAM 2025



ÍNDICE

- 01 Conoce más de INcluye
- 02 Resultados generales
- 03 Resultados por dimensión
- 04 Demográficos & mejores prácticas
- 05 Hallazgos de impacto
- 06 Conclusiones





01

Conoce más de INcluye

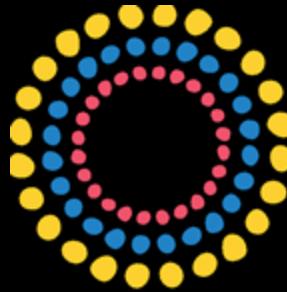




NUESTRO PROPÓSITO

Crear un movimiento que genere una transformación social sobre temas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en Latinoamérica.





INcluye

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

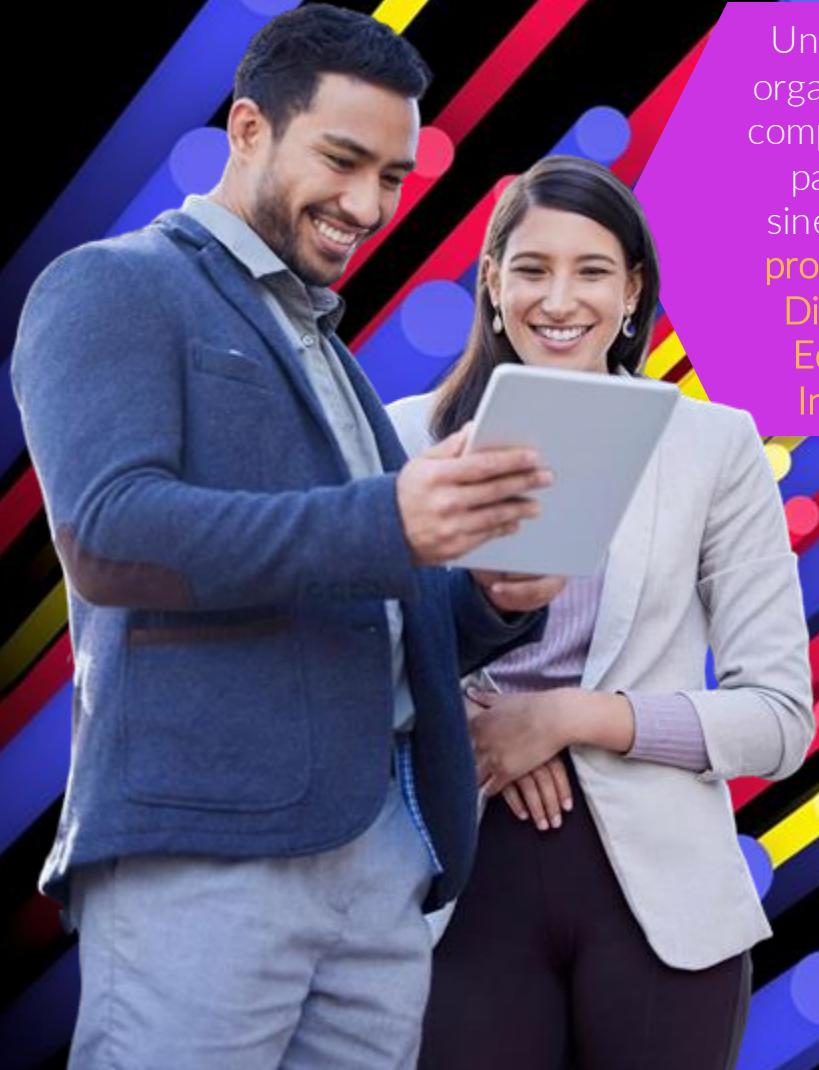
Tenemos disponibilidad para aprender de las demás organizaciones y sus mejores prácticas de DEI.

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.

+30

Organizaciones pertenecen a INcluye

+15

Sectores representados

71%

Con presencia internacional

+445k

Colaboradores/as representados/as



**Promovemos la colaboración de nuestras
Organizaciones miembro a través de:**

SESIONES BIMESTRALES

con el objetivo de compartir mejores prácticas e iniciativas.

UN RANKING ANUAL

para conocer cómo está el nivel de madurez de las estrategias DEI de organizaciones participantes.

ENTRENAMIENTOS

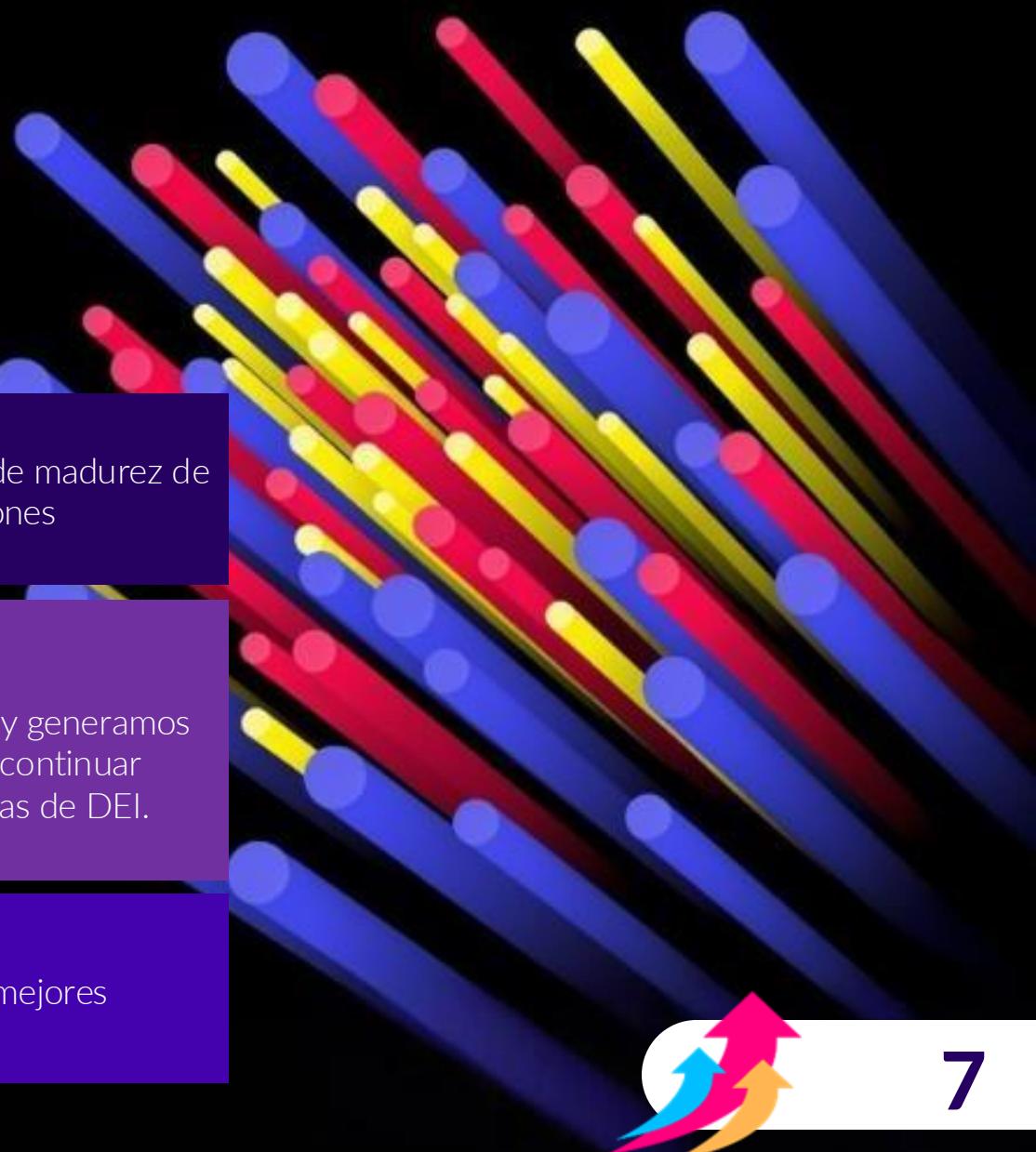
para poder transmitir el conocimiento en las organizaciones y volvemos cada vez más expertos y expertas.

GRUPOS SOCIALES

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

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

- Primera sesión... donde todo comenzó.

- 2° Evento anual Incluye con aforo de 700 personas

- 1^a entrega del Premio INcluye
- Foro anual INcluye 100% digital

- 6° Benchmark anual
- 3^a entrega del Premio Incluye
- 6° Evento anual con llegada a más de 15 países

- EVOLUCIÓN
- 1er Ranking DEI Induye
- Reconocimiento organizaciones Top 5
- 8vo Evento Anual Induye

2017

2019

2021

2023

2016

2018

2020

2022

2024

- 1er Benchmark anual
- 1er Evento Anual Incluye

- Dashboard de indicadores DEI
- encuesta “DEI Voz de los empleados”

- Sesiones de capacitación con expertos cada mes
- Lanzamiento Foro en Colombia

- Book proveedores certificados
- 7^o Benchmark anual
- 7^o Evento anual Incluye con más 20,000 vistas





ENTENDIENDO EL MODELO DE MADUREZ DEI

En el contexto global actual, la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) son factores clave para generar un impacto positivo en las organizaciones. Implementar prácticas de DEI no solo fortalece la cultura interna, sino que también contribuye al éxito a nivel organizacional, generando valor en múltiples dimensiones.

El Modelo de Madurez DEI ofrece una **herramienta estratégica para evaluar el estado de la diversidad, equidad e inclusión**, permitiendo identificar tanto las fortalezas como las áreas de mejora en **10 dimensiones clave**. Este modelo, estructurado de manera progresiva, facilita a las organizaciones avanzar de manera continua y obtener recomendaciones específicas para perfeccionar su enfoque, promoviendo un entorno más inclusivo y equitativo.

Este año, el modelo ha sido optimizado para **reducir redundancias** en algunas áreas y para **integrar aspectos de bienestar y seguridad psicológica**, elementos que se han vuelto esenciales dentro de las estrategias DEI. Estos cambios reflejan una respuesta a las nuevas demandas organizacionales y a la necesidad de adoptar un enfoque más holístico y sensible al bienestar integral de los colaboradores.



DEFINICIÓN DE CADA NIVEL DE MADUREZ



NIVEL DE MADUREZ LAS 10 DIMENSIONES

1. PROPÓSITO

Evalúa la razón fundamental y el nivel de integración de las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) dentro de la organización.

2. ALCANCE

Evalúa la amplitud y profundidad con la que la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) son entendidas e integradas dentro de la organización.

3. LIDERAZGO & RESPONSABILIDAD FINAL*

Evalúa quién en la organización tiene la responsabilidad y quién ejerce el liderazgo de las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

*En esta edición, el cuestionario combina las dimensiones "Responsable Final de la DEI" e "Involucramiento" bajo la categoría "Liderazgo & Responsabilidad Final" para simplificar la evaluación, ya que muchas preguntas abordaban aspectos similares sobre el compromiso, conocimiento y responsabilidad del liderazgo en las iniciativas de DEI.

4. CASO DE NEGOCIO

Evalúa cómo la organización justifica e integra las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

5. MEDICIÓN

Evalúa cómo la organización mide y analiza el impacto de sus iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

6. RECURSOS

Evalúa la cantidad y calidad de los recursos asignados a las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en la organización.

7. ENFOQUE

Evalúa cómo la organización aborda sus iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).

8. PROCESOS

Evalúa el grado en que la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) están integradas en los procesos organizacionales.

9. POSICIONAMIENTO

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

10. CULTURA DE CUIDADO Y SENTIDO DE PERTENENCIA**

Evalúa el compromiso de la organización con la creación de un entorno laboral saludable, donde se promueva el bienestar, la seguridad psicológica y el sentido de pertenencia de todas las personas de la organización.

**En esta edición, hemos introducido esta nueva dimensión para responder a la evolución que hemos observado en las estrategias de DEI a lo largo de la región, donde las organizaciones han comenzado a integrar de manera más consciente y estructurada el bienestar, la seguridad psicológica y sentido de pertenencia como parte fundamental de su enfoque inclusivo.



QUIÉNES RESPONDIERON



*De las **80** organizaciones que iniciaron el cuestionario, **54** respuestas fueron validadas y constituyen la base de los análisis presentados. Las respuestas no validadas fueron excluidas para garantizar la precisión de los resultados.



ORGANIZACIONES PARTICIPANTES



Inversiones que transforman

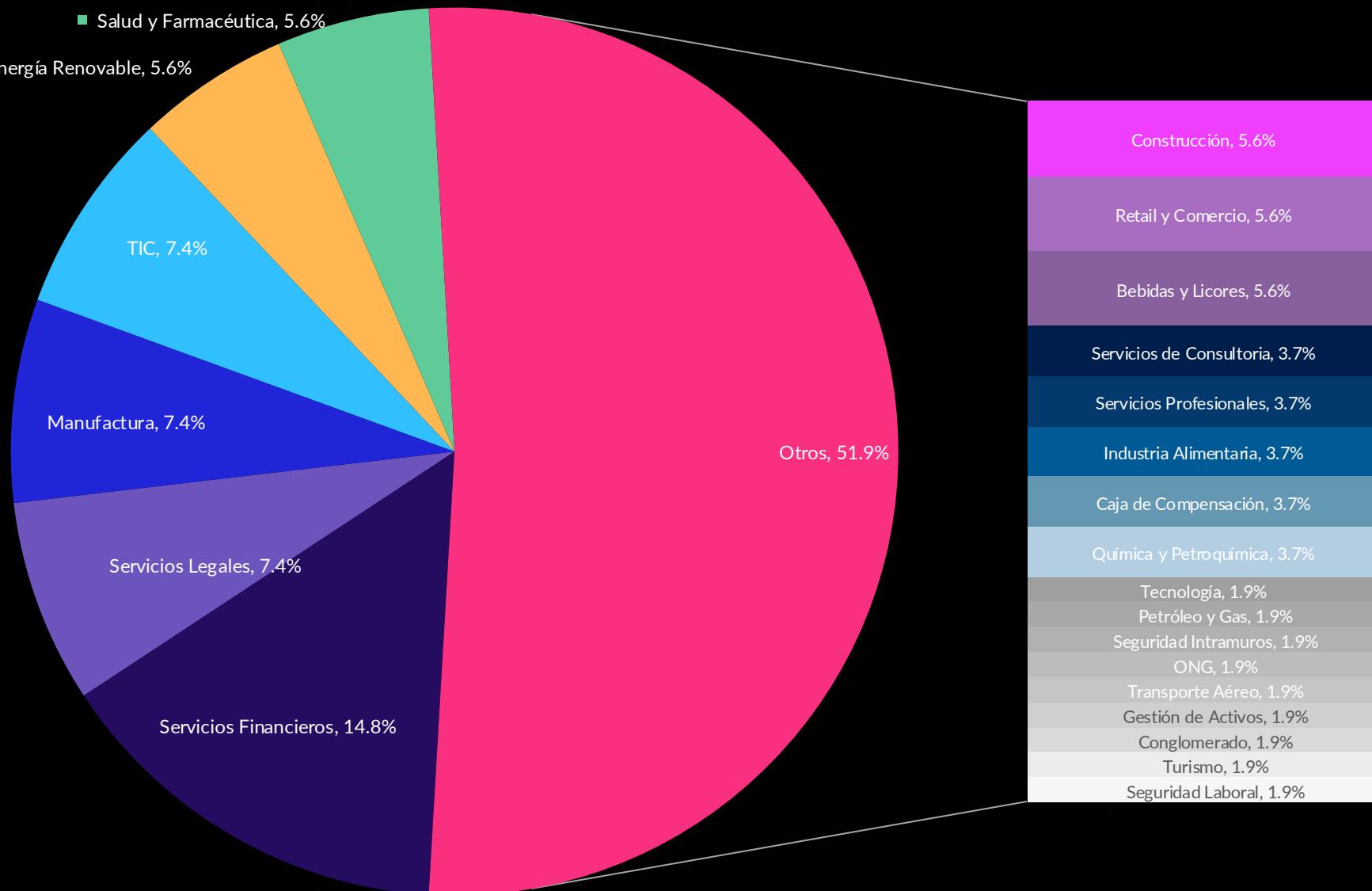


14

Agradecemos a todas las organizaciones participantes; los logos que se muestran corresponden a quienes nos **autorizaron su uso**, pero nuestro reconocimiento se extiende a todas por su valiosa colaboración.

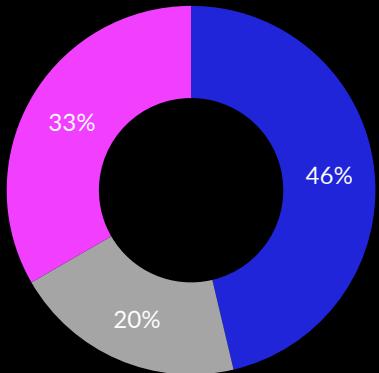
DEMOGRÁFICOS

INDUSTRIAS REPRESENTADAS

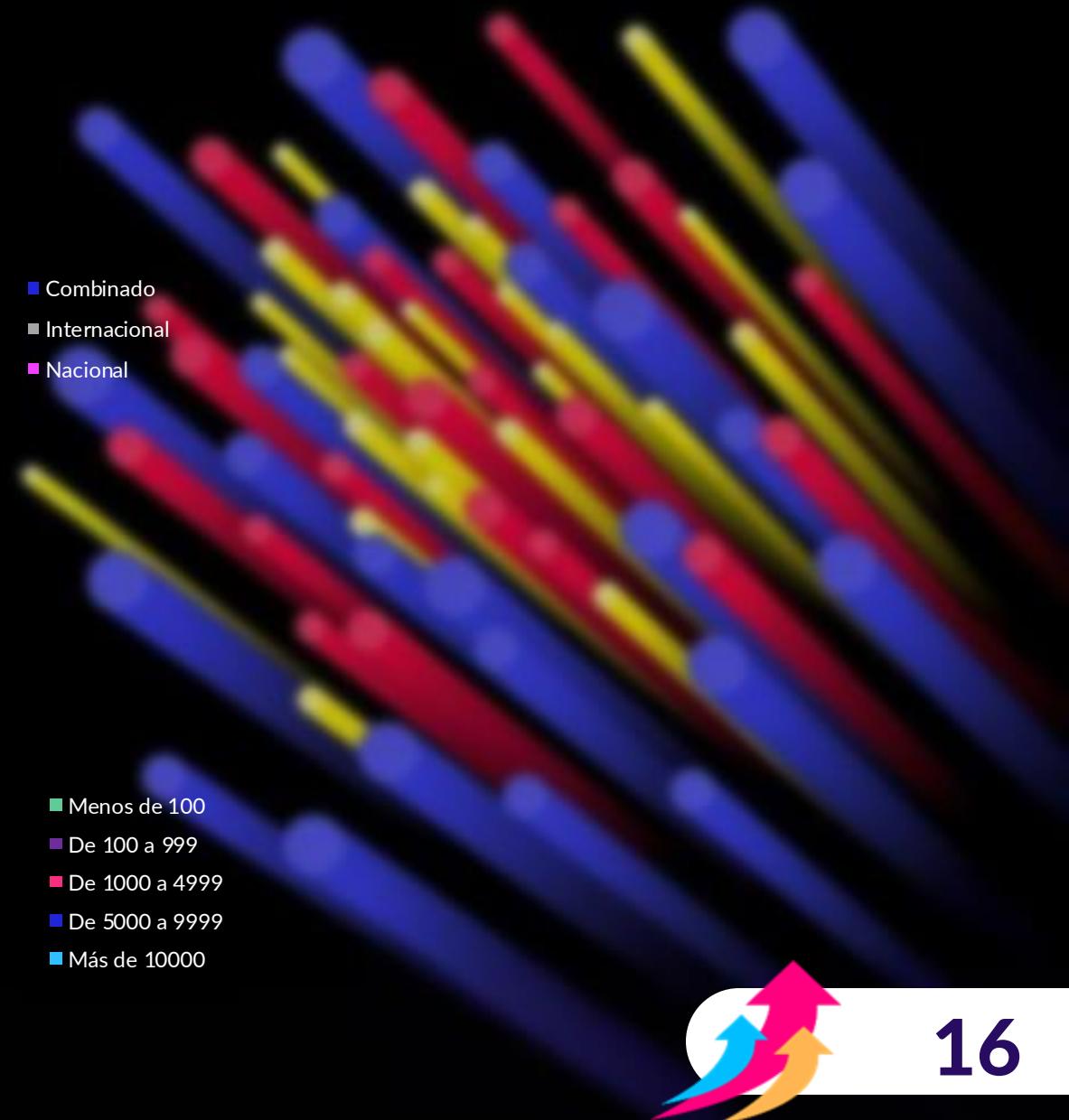


DEMOGRÁFICOS

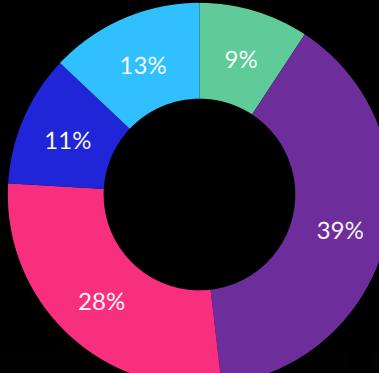
Origen del Capital



- Combinado
- Internacional
- Nacional



Cantidad de Empleados/as



- Menos de 100
- De 100 a 999
- De 1000 a 4999
- De 5000 a 9999
- Más de 10000



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



Al igual que en la edición anterior, la mayoría de las organizaciones que participaron (y que proporcionaron datos financieros relevantes) muestran un sólido crecimiento, reflejado en el incremento de sus ventas, la mejora de sus márgenes de utilidad y la expansión de su participación en el mercado. Estos resultados reflejan una consistente fortaleza financiera.



RESULTADOS GENERALES



— Top 5 (prom.) — Todas Orgs (prom.)

	Top 5 (prom.)	Todas Orgs (prom.)
Cultura de Cuidado & Sentido de Pertenencia**	96.0%	87.0%
Propósito	86.4%	77.5%
Procesos	91.2%	76.4%
Alcance	93.6%	75.9%
Enfoque	91.2%	75.0%
Recursos	84.8%	74.9%
Liderazgo & Responsabilidad Final*	88.0%	72.8%
Posicionamiento	95.2%	69.6%
Medición	94.4%	68.9%
Caso de Negocio	88.8%	68.2%

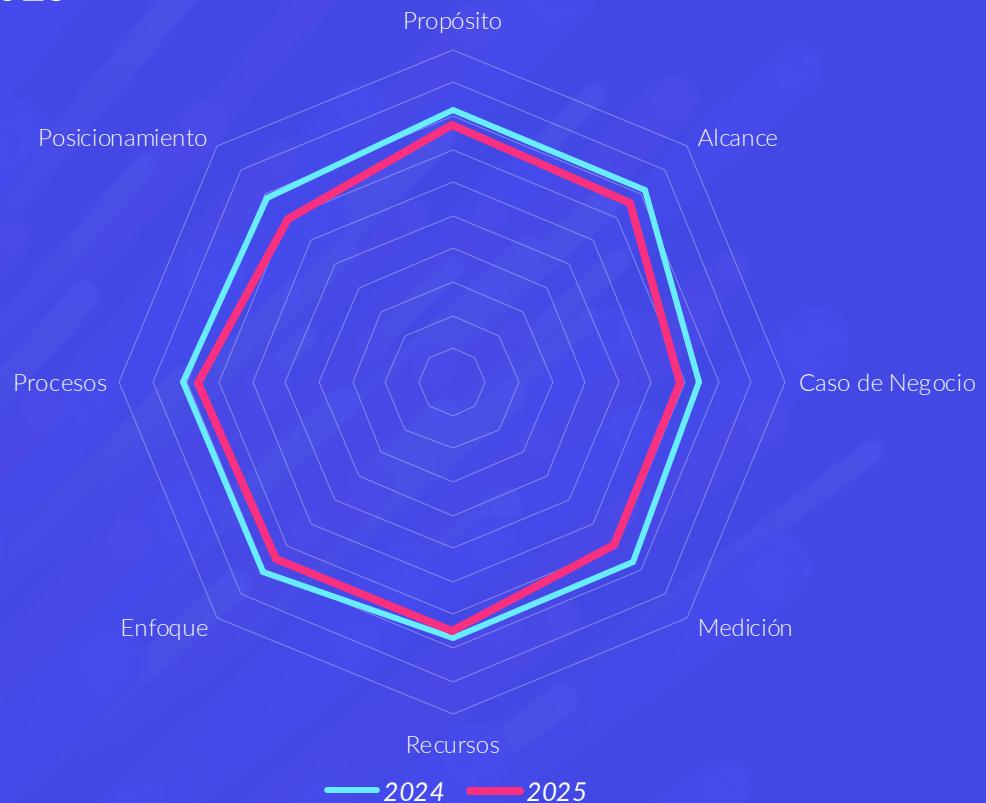
*En esta edición, las dimensiones "Responsable Final" e "Involucramiento" se unifican en "Liderazgo & Responsabilidad Final DEI" para simplificar la evaluación.

**Se añade "Cultura de Cuidado y Sentido de Pertenencia" para reflejar la integración del bienestar, la seguridad psicológica y el sentido de pertenencia en las estrategias de DEI.



RESULTADOS GENERALES

2024 vs. 2025



Comparación del desempeño promedio de las organizaciones participantes en la **edición 2024** y las de la **presente edición** del Ranking INcluye, considerando solo las ocho dimensiones directamente comparables.

Las dimensiones **Responsable Final** e **Involucramiento** se integraron en **Liderazgo & Responsabilidad Final DEI**, y se incorporó **Cultura de Cuidado y Sentido de Pertenencia**, por lo que estas dos no forman parte del análisis comparativo.



	2024	2025
Propósito	81.7%	77.5%
Alcance	81.6%	75.9%
Caso de Negocio	74.1%	68.2%
Medición	76.6%	68.9%
Recursos	77.2%	74.9%
Enfoque	80.9%	75.0%
Procesos	81.0%	76.4%
Posicionamiento	78.5%	69.6%

La comparación entre **2024** y **2025** muestra una ligera baja en los puntajes, con descensos de entre 4 y 8 puntos en la mayoría de las dimensiones.

Posicionamiento Externo y **Medición** presentan las mayores caídas, mientras que **Propósito** y **Procesos** se mantienen como las áreas más fuertes, reflejando un compromiso constante con la integración de la DEI en la estrategia organizacional.



DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE MADUREZ 2025

IMPORTANTE

A diferencia del año anterior, en 2025 el cálculo del nivel de madurez de las organizaciones participantes también consideró la representación reportada de distintos grupos demográficos.

Esto con el objetivo de garantizar coherencia entre las percepciones reflejadas en las respuestas de cada una de las 10 dimensiones del modelo y la diversidad demográfica real de la organización.

Los ajustes implementados fueron los siguientes:

AJUSTE POR REPRESENTACIÓN DEMOGRÁFICA

Se aplicó una deducción de 0.10 puntos porcentuales cuando la organización reportó menos del 1% de representación o carencia de información en alguno de los siguientes segmentos:

- Mujeres en la población total
- Mujeres en niveles de contribución individual
- Mujeres en niveles gerenciales o de supervisión
- Mujeres en niveles de dirección o superiores
- Personas con discapacidad en la población total
- Personas LGBTQ+ en la población total

AJUSTE POR REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN POSICIONES DE LIDERAZGO

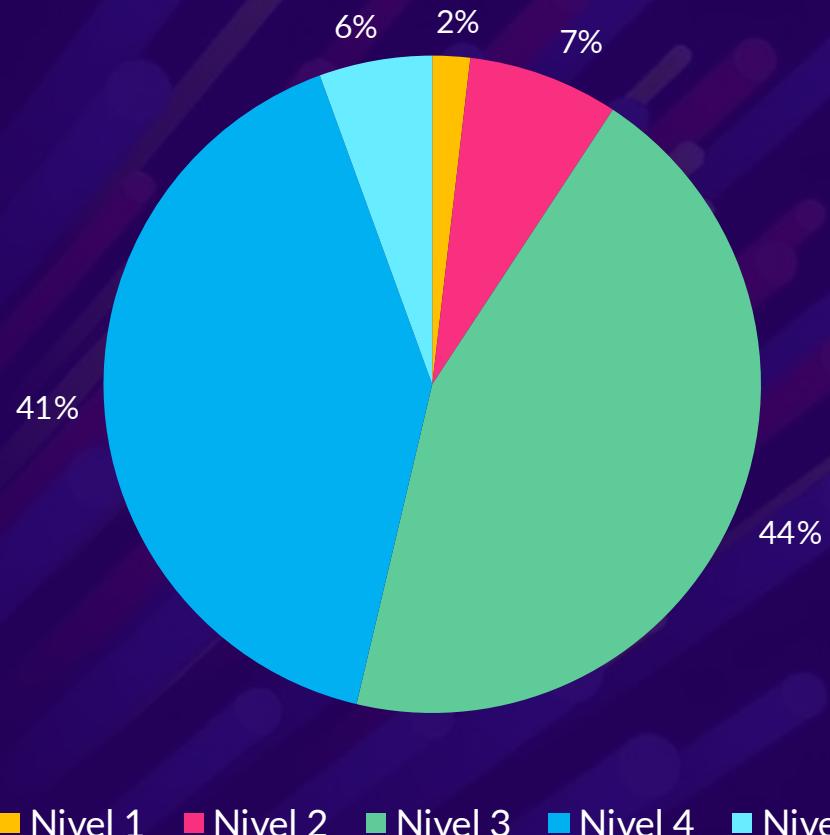
Se otorgó una bonificación de 0.05 puntos porcentuales en los siguientes casos:

- Cuando la representación de mujeres en niveles gerenciales estuvo entre 41% y 60%
- Cuando la representación de mujeres en niveles de dirección o superiores estuvo entre 21% y 60%

En ambos casos, la bonificación no se aplicó si la representación de mujeres superó el 60%, ya que se consideró un desequilibrio en la proporción entre hombres y mujeres.

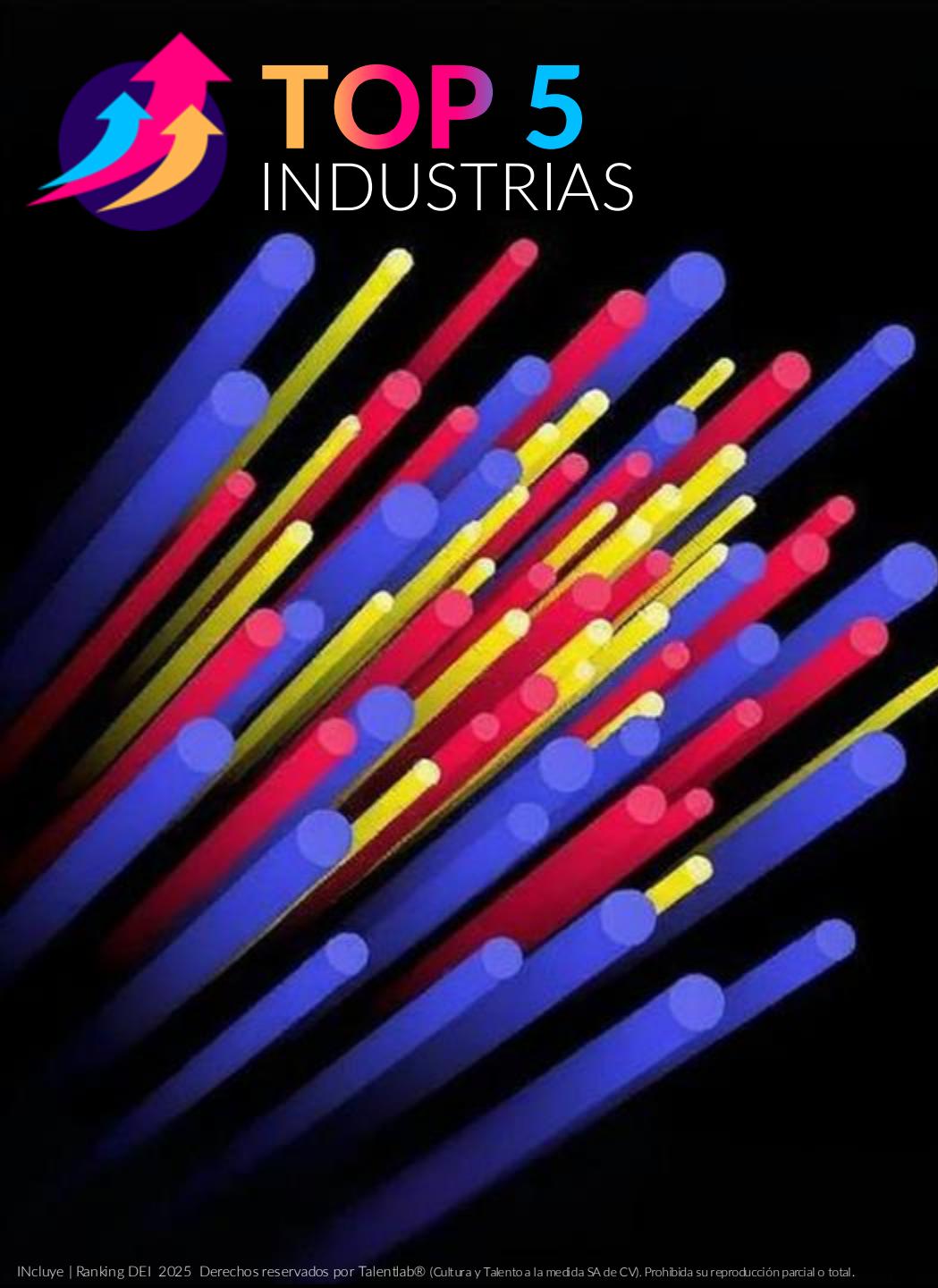


NIVEL DE MADUREZ



- **Madurez Avanzada:** El 41% de las organizaciones se encuentran en un nivel avanzado (Nivel 4), con prácticas de DEI bien establecidas pero con áreas de mejora.
- **Progreso en Consolidación:** El 44% está en un nivel intermedio (Nivel 3), trabajando en la consolidación de sus iniciativas de DEI.
- **Extremos de Madurez:** Un pequeño porcentaje (7%) se ubica en etapas iniciales (Nivel 2), mientras que un 6% ha alcanzado la madurez total (Nivel 5).
- **Bajo Nivel de Desarrollo:** Solo el 2% se encuentra en el nivel más bajo (Nivel 1), sin prácticas significativas de DEI.
- **Compromiso Creciente:** La mayoría de las organizaciones están en niveles intermedio o avanzado, mostrando un compromiso en crecimiento hacia prácticas inclusivas y equitativas.





TOP 5 INDUSTRIAS

El análisis del **Modelo de Madurez DEI** evidencia que ciertas industrias han logrado incorporar la diversidad, equidad e inclusión de manera sólida en su estrategia y en la cultura de sus organizaciones.

En estos sectores, la DEI se valora como un elemento clave que potencia la innovación, favorece la atracción y permanencia del talento, y fortalece la sostenibilidad.

Para determinar las cinco industrias con los promedios más altos, únicamente se consideraron aquellas que cuentan con un mínimo de tres organizaciones participantes en la encuesta, con el propósito de asegurar mayor representatividad y reducir posibles sesgos por muestras pequeñas.

1. Energía Renovable
2. Retail y Comercio
3. Construcción
4. Bebidas y Licores
5. Servicios Financieros





Mensaje de reconocimiento:

Queremos reconocer a estas **5 organizaciones** que, con dedicación y transparencia, completaron de manera reflexiva la encuesta de evaluación del Modelo de Madurez DEI.

Gracias a su esfuerzo por compartir sus mejores prácticas, han demostrado ser auténticos pioneros en la integración de la diversidad, equidad e inclusión en sus estrategias organizacionales.

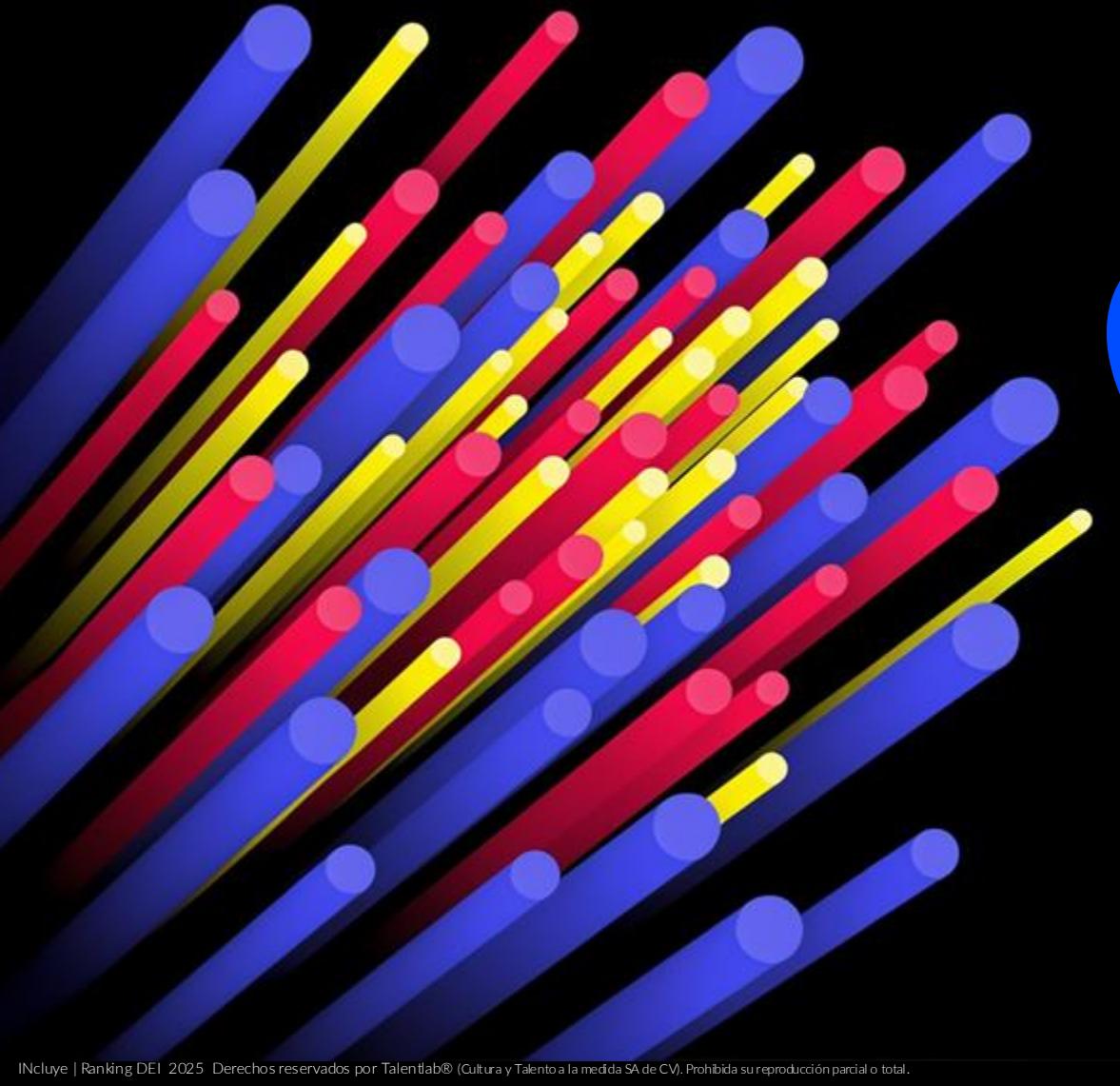
Estas organizaciones han logrado posicionar la DEI como un motor clave para la innovación, la sostenibilidad y el fortalecimiento de sus culturas internas.

Su liderazgo es una clara muestra de su compromiso con los valores inclusivos, respaldado por una medición constante y significativa de los resultados positivos que generan.

¡Gracias por ser un verdadero ejemplo a seguir!

- 
1. Bancolombia (Colombia)
 2. Quipux (Colombia)
 3. Homecenter (Colombia)
 4. Grupo Argos (Colombia)
 5. Genfar (Colombia)





03

Resultados por dimensión



24



En 2025, se incorporó una nueva dimensión a las más altas, mientras que otras dos se repiten.

- **Cultura de Cuidado & Sentido de Pertenencia:** El alto puntaje reafirma que el bienestar y el sentido de pertenencia se han convertido en elementos clave dentro del reenfoque que muchas organizaciones están dando a sus estrategias de DEI.
- **Propósito:** Aunque ha disminuido respecto al 80.9% de 2024, el puntaje sigue reflejando que las organizaciones mantienen una comprensión sólida y valoran el propósito detrás de sus iniciativas de DEI, lo que subraya la importancia continua de integrar estos valores en la estrategia organizacional.
- **Procesos:** Aunque ha caído respecto al 77.7% de 2024, las organizaciones siguen integrando DEI en sus políticas y prácticas operativas, pero existe una oportunidad para seguir perfeccionando la implementación y garantizar una mayor consistencia y efectividad en la ejecución de estas estrategias.

Aunque algunas áreas muestran caídas en comparación con 2024, las organizaciones continúan demostrando un compromiso sólido con la DEI. Estas dimensiones clave siguen siendo fundamentales para el éxito a largo plazo y deben seguir siendo cultivadas y perfeccionadas para asegurar un avance continuo y sostenible en la construcción de entornos inclusivos y equitativos.





BOTTOM 3

DIMENSIONES MÁS BAJAS

Todas Orgs (prom.)

Caso de Negocio

68.2%

Medición

68.9%

Posicionamiento

69.6%

En 2025, las dimensiones con los puntajes más bajos han cambiado en comparación con 2024, destacándose las siguientes:

- **Caso de Negocio:** Ha experimentado una caída significativa (68.2% en 2025 frente al 78.5% en 2024), reflejando que, aunque se reconoce la importancia de DEI, podría haberse dejado de integrarse completamente como un motor de crecimiento dentro de la estrategia organizacional.
- **Medición:** También ha disminuido (68.9% en 2025 frente al 80.9% en 2024), lo que indica que los sistemas de medición de impacto de DEI no están generando datos estratégicos suficientes para apoyar decisiones y mejorar las iniciativas de manera efectiva.
- **Posicionamiento Externo:** En 2024 esta dimensión tenía un puntaje de 78.5% y no se encontraba entre las más bajas. En 2025 presenta una caída a 69.6%. Esto refleja que la comunicación y proyección de DEI hacia el exterior sigue siendo débil, limitando el reconocimiento de la organización como un líder en diversidad e inclusión.

Estas tres dimensiones, ahora entre las más bajas, subrayan áreas clave donde es urgente mejorar. Las organizaciones deben fortalecer la justificación estratégica de DEI, optimizar la medición de su impacto y mejorar su posicionamiento externo para lograr un avance efectivo y duradero.



DATOS DE INTERÉS

DIMENSIÓN

Cultura de Cuidado y Sentido de Pertenencia

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN

87%

nueva dimensión en 2025

¿QUÉ NOS DICE ESTO?

La dimensión de bienestar y sentido de pertenencia destaca como la mejor evaluada, lo que refleja un reenfoque en las estrategias DEI hacia estos aspectos. Las organizaciones promueven activamente una cultura inclusiva y evalúan de manera regular el bienestar, la seguridad psicológica y el sentido de pertenencia de sus equipos.

51.9%
reporta contar con programas estructurados de bienestar, salud mental, balance vida-trabajo, entre otros

38.9%
promueve activamente la autenticidad, el aprendizaje de los errores y la retroalimentación abierta

55.6%
indica que el sentido de pertenencia es un valor central visible en relaciones, decisiones y clima laboral

68.5%
señala que el compromiso con una cultura de pertenencia e inclusión está en la misión, políticas y se promueve activamente

66.7%
evalúa anualmente el bienestar, la seguridad psicológica y el sentido de pertenencia de sus equipos

Evalúa el compromiso de la organización con la creación de un entorno laboral saludable, donde se promueva el bienestar, la seguridad psicológica y el sentido de pertenencia de todas las personas de la organización.



DATOS DE INTERÉS

DIMENSIÓN

Propósito

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN
77.5%
(81.7% en 2024)

¿QUÉ NOS DICE ESTO?

Los datos indican que las iniciativas de DEI son valoradas por su capacidad para promover un entorno justo y equitativo, con un impacto positivo en el ambiente laboral y el éxito organizacional. Sin embargo, aunque existe un reconocimiento del valor de DEI, su integración en las actividades diarias y su alineación con la misión y visión de la organización aún están en desarrollo, especialmente en términos de apoyo estratégico desde la alta dirección.

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

70.4%
considera que las iniciativas de DEI buscan promover un entorno laboral justo y equitativo

33.3%
de las políticas de DEI están integradas en la misión y visión con apoyo de la alta dirección

46.3%
indicaron que los temas de DEI “forman parte” integral de todas las actividades y discusiones de equipo

46.32%
perciben a DEI como una herramienta clave para mejorar el ambiente laboral

50%
Piensa que la DEI impacta significativamente en el éxito organizacional

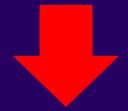


Esta dimensión detalla el grado de integración de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en los procesos organizacionales, desde procedimientos hasta el lenguaje utilizado.

DATOS DE INTERÉS

DIMENSIÓN Procesos

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN
76.4%
(81% en 2024)



¿QUÉ NOS DICE ESTO?

Las prácticas de DEI están en gran medida integradas en los procesos clave de la organización y se comunican de manera continua. Aunque los procesos organizacionales tienen un enfoque de equidad, el lenguaje inclusivo se aplica de manera moderada y las prácticas de DEI aún se integran de forma moderada en la toma de decisiones clave.

46.3% indica que las prácticas de DEI están ampliamente integradas en los procesos clave de la organización

31.5% señala que el lenguaje utilizado en los procesos organizacionales es moderadamente inclusivo y es aplicado en ciertos contextos

44.4% menciona que los procesos organizacionales están diseñados con un enfoque integral de equidad

61.1% afirma que las prácticas de DEI se comunican de manera integral y continua

33.3% reporta que las prácticas de DEI están moderadamente integradas en la toma de decisiones clave



DATOS DE INTERÉS

DIMENSIÓN Alcance

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN

75.9%

(81.6% en 2024)



¿QUÉ NOS DICE ESTO?

Los datos indican que muchas organizaciones están integrando DEI en su estrategia, operaciones y cultura, con un enfoque en medir y ajustar su impacto. Sin embargo, aún queda espacio para una integración más consistente, especialmente en liderazgo y en todos los niveles.

Esta dimensión determina hasta qué punto las iniciativas de DEI están integradas en la organización y la profundidad de su comprensión

35.2%
integran de manera holística la DEI en todos los aspectos del negocio

31.5%
incorporan los principios de DEI en su estrategia organizacional y los aplican en todos los niveles y departamentos

48.2%
incorporan políticas DEI en toda la organización, desde la estrategia hasta las operaciones diarias

48.2%
las iniciativas DEI están claramente integradas en la cultura y prácticas organizacionales

38.9%
miden y ajustan continuamente sus iniciativas considerando el impacto en la cultura y el liderazgo



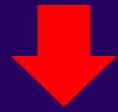
Evalúa cómo la organización aborda sus iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), desde una perspectiva reactiva hasta una integración sostenible y estratégica.

DATOS DE INTERÉS

DIMENSIÓN

Enfoque

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN
75% (80.9%
en 2024)



¿QUÉ NOS DICE ESTO?

Las iniciativas de DEI están bien integradas en procesos estratégicos y operativos, con una visión clara y objetivos medibles. Aunque la organización es moderadamente proactiva, el impacto de estas iniciativas se evalúa periódicamente, pero aún se puede aumentar la proactividad en su implementación.

42.6%
indica que las
iniciativas de
DEI son parte
de la
transformación
organizacional

37%
afirma que la
organización
es
moderadamente
e proactiva en
DEI

51.9%
menciona que
las iniciativas
DEI están
integradas en
varios
procesos
estratégicos y
operativos de
la organización

44.4%
señala que la
organización
cuenta con
una visión
estratégica y
objetivos
claros y
medibles en
torno a DEI

40.7%
responde que
el impacto de
las iniciativas
de DEI se
evalúa
periódicamente
e con métricas
específicas



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

DATOS DE INTERÉS

DIMENSIÓN Recursos

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN

74.9% (77.2%
en 2024)

¿QUÉ NOS DICE ESTO?

La asignación de personas de diversas áreas a las iniciativas de DEI es significativa, y un equipo multidisciplinario gestiona la mayoría de estas iniciativas. Aunque el financiamiento de DEI es manejado principalmente por RRHH con un presupuesto dedicado, la alta dirección brinda respaldo. Además, el equipo encargado de DEI recibe capacitación continua y tiene acceso a recursos externos, lo que refuerza el compromiso organizacional.

55.6% responde que hay una asignación significativa de personas de diferentes áreas a las iniciativas de DEI

57.4% reporta que las iniciativas de DEI son gestionadas por un equipo interno multidisciplinario

40.7% señala que RRHH gestiona el financiamiento de las iniciativas de DEI con un presupuesto dedicado

37% indica que la alta dirección respalda de manera significativa las iniciativas de DEI

57.4% afirma que el equipo encargado de gestionar DEI cuenta con capacitación continua y acceso a recursos externos

DATOS DE INTERÉS

DIMENSIÓN Liderazgo & Responsabilidad Final

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN

72.8%

dimensión modificada en 2025, no
compatible con 2024

¿QUÉ NOS DICE ESTO?

Los datos indican que en varias organizaciones el liderazgo ejecutivo juega un papel clave en las iniciativas de DEI, reforzando políticas de inclusión y vinculando DEI a los objetivos de negocio. Sin embargo, su integración en los objetivos individuales de los líderes y su alineación clara con la misión y visión aún es insuficiente.

Esta dimensión mide el compromiso, liderazgo y responsabilidad del equipo directivo en las iniciativas DEI, unificando en una sola categoría las dimensiones de Responsabilidad Final e Involucramiento de la edición anterior para lograr una evaluación más precisa.

31.5% indica que la responsabilidad final de las iniciativas de DEI está en manos del liderazgo ejecutivo y la alta dirección

42.6% señala que el liderazgo refuerza políticas de inclusión, y se asegura de que todas personas se sientan valoradas

37% menciona que el liderazgo entiende principios básicos de DEI y se asegura de que las políticas de RRHH reflejen estos principios

43.8% afirma que la DEI se refleja en los objetivos de varias áreas de negocio, pero no en los objetivos individuales de sus líderes

33.3% reporta que la importancia de la DEI es claramente articulada por la alta dirección y vinculada a la misión y visión



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

DATOS DE INTERÉS

DIMENSIÓN Posicionamiento

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN
69.6%
(78.5% en 2024)

¿QUÉ NOS DICE ESTO?

El compromiso con DEI se comunica de manera clara y frecuente, pero la participación en eventos externos clave y la percepción positiva externa son limitadas. En general, la caída en el promedio de esta dimensión vs. 2024 podría reflejar reservas de las organizaciones para demostrar su compromiso públicamente, considerando el contexto social actual.

35.2% afirma que el compromiso con DEI se comunica de manera clara y frecuente a través de múltiples canales

33.3% menciona que participan activamente en algunos eventos externos clave sobre temas de DEI

42.6% señala que existe coherencia alta entre los mensajes internos y externos de DEI

24.1% asegura que la percepción externa es generalmente positiva y que la organización es reconocida por sus esfuerzos en DEI

38.9% dice que la organización está moderadamente posicionada como un referente en DEI



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

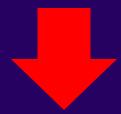
DATOS DE INTERÉS

DIMENSIÓN Medición

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN

68.2%

(76.6% en 2024)



¿QUÉ NOS DICE ESTO?

Se recopilan datos sobre talento y cultura organizacional, y las métricas DEI se revisan regularmente. Sin embargo, su integración en decisiones estratégicas sigue siendo ocasional, lo que sugiere que aún hay espacio para un uso más constante y enfocado de estos datos en la toma de decisiones.

27.8% menciona que existen métricas DEI relacionadas con procesos de talento y cultura organizacional

35.2% cuenta con un sistema básico de medición enfocado en los procesos de RRHH

57.4% indica que se recopilan datos sobre procesos de talento y cultura organizacional

37% dice utilizar ocasionalmente datos sobre la DEI en la toma de decisiones estratégicas específicas

31.5% señala que las métricas de DEI se revisan y actualizan de manera continua, generalmente de forma mensual.



35

Evalúa cómo la organización sustenta e integra las iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) dentro de su estrategia empresarial.

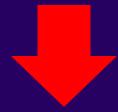
DATOS DE INTERÉS

DIMENSIÓN

Caso de Negocio

PUNTAJE PROMEDIO
EN DIMENSIÓN

68.2%
(74.1% en 2024)



¿QUÉ NOS DICE ESTO?

Los datos muestran que, en varias organizaciones, el liderazgo ejecutivo desempeña un papel clave en las iniciativas de DEI, reforzando políticas de inclusión y conectando DEI con los objetivos de negocio. Sin embargo, su incorporación en los objetivos individuales de los líderes y su alineación con la misión y visión siguen siendo limitadas, lo que se refleja en la notable disminución de esta dimensión respecto al año pasado.

35.2%
reconoce
algunos
beneficios
generales de la
DEI para el
negocio

46.3%
dice que las
iniciativas DEI
se vinculan
con métricas
de negocio en
algunos
aspectos, pero
no en todas las
áreas

38.9%
señala que
para la alta
dirección la
DEI es una
prioridad
estratégica

37%
asegura que el
caso de
negocio para
DEI está bien
documentado
y conocido el
liderazgo

27.8%
indica que el
impacto
financiero de
la DEI se
evalúa en
algunos
proyectos,
pero no en
toda la
organización.





04

Demográficos &
mejores prácticas



REPRESENTACIÓN DEMOGRÁFICA - MUJERES

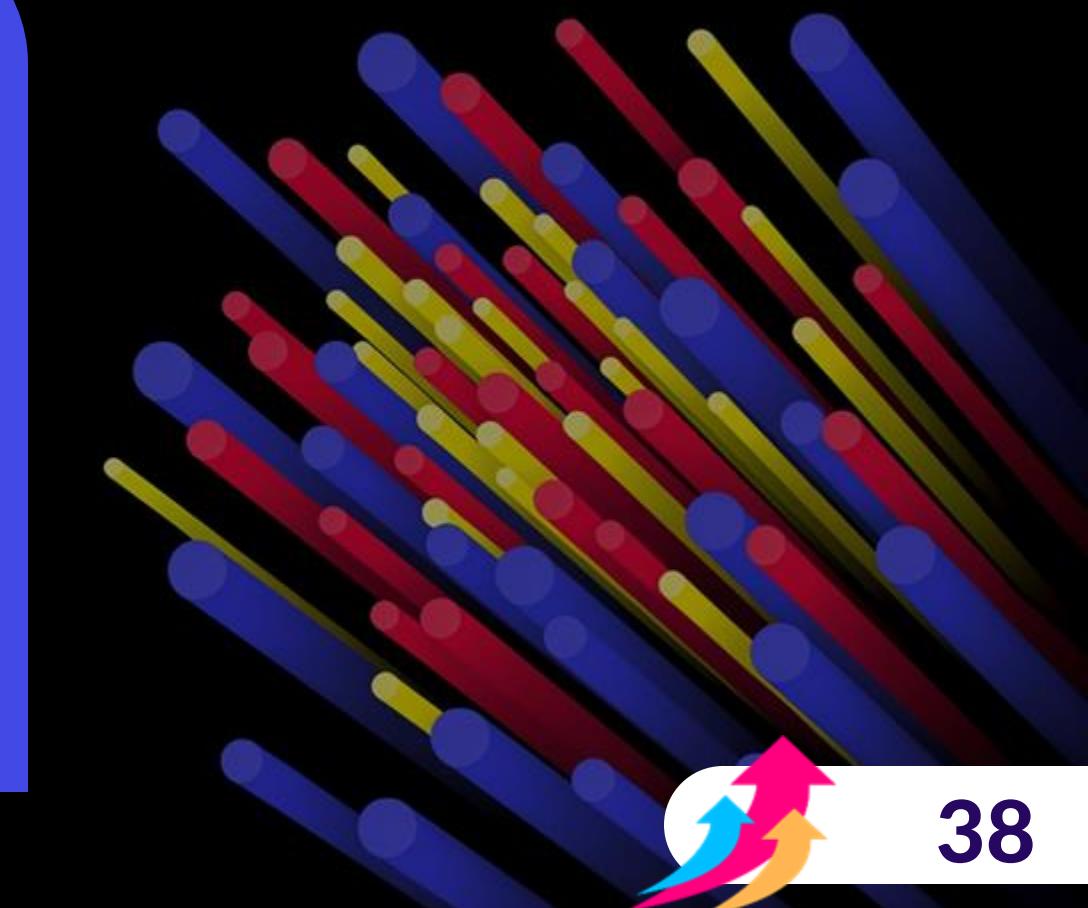
A continuación se presentan los principales hallazgos de la sección demográfica de la encuesta, específicamente en lo referente a la representación de mujeres dentro de las organizaciones participantes.

En términos generales, la representación femenina en la población total resulta positiva, ya que más de la mitad de las organizaciones (56%) reporta contar con una proporción de mujeres entre el 41% y el 60%.

Sin embargo, cuando se analiza la distribución por nivel jerárquico se observa una disminución conforme se avanza hacia puestos de mayor responsabilidad. En niveles de contribución individual, 48% de las organizaciones mantiene entre 41% y 60% de mujeres, pero en los niveles de gerencia esta cifra baja al 44%. La situación se acentúa en los niveles de dirección o superiores, donde solo 35% reporta ese rango de representación, mientras que 61% indica que las mujeres representan menos del 40% en estos cargos.

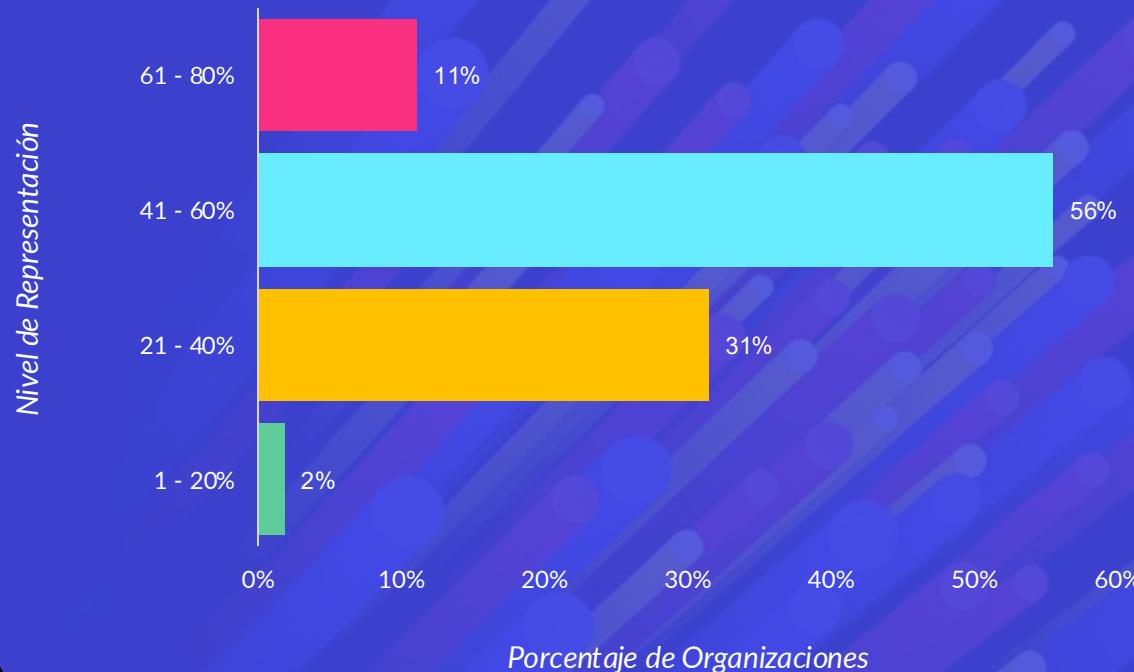
Esto refleja una clara reducción de la participación femenina a medida que se asciende en la jerarquía organizacional.

Para mayor información y detalle visual, los invitamos a revisar los gráficos en las siguientes páginas.

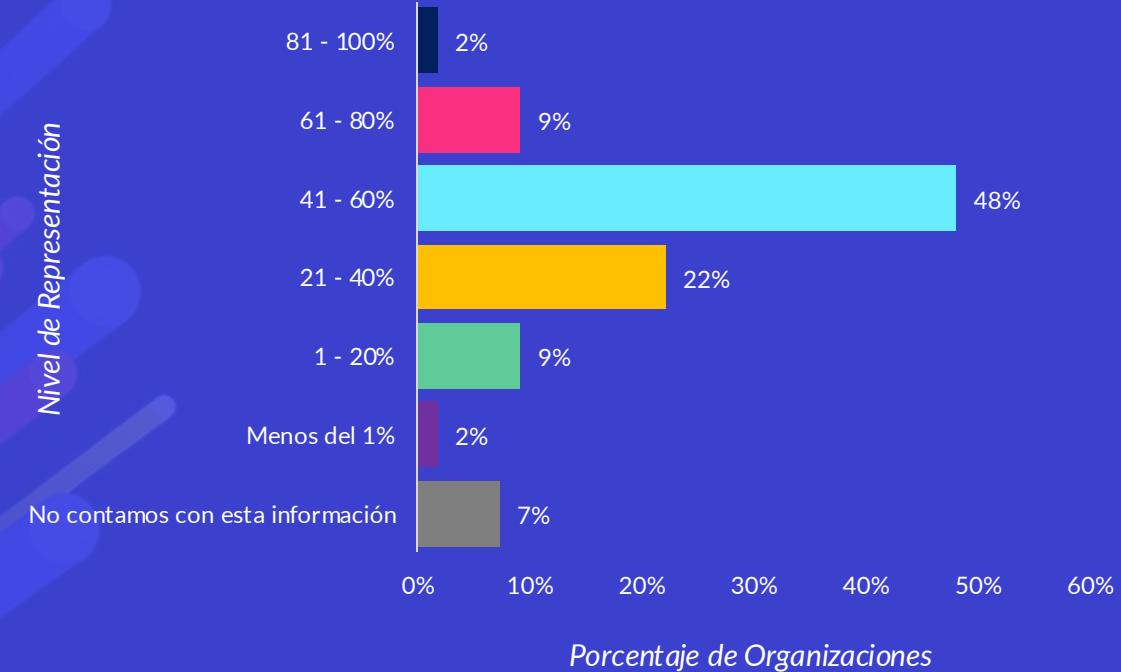


REPRESENTACIÓN DE MUJERES

TOTAL POBLACIÓN

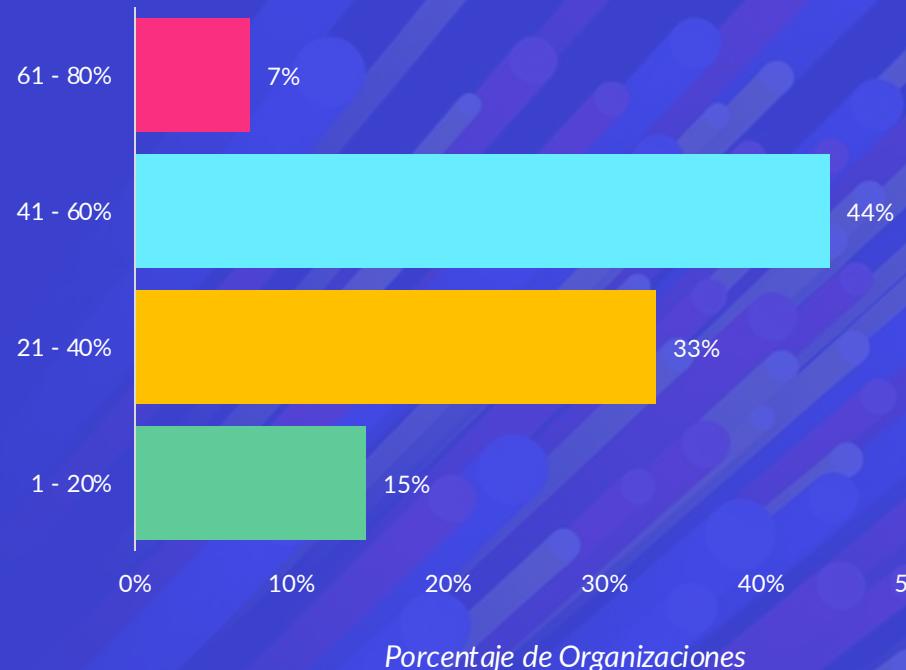


NIVEL: CONTRIBUIDOR INDIVIDUAL

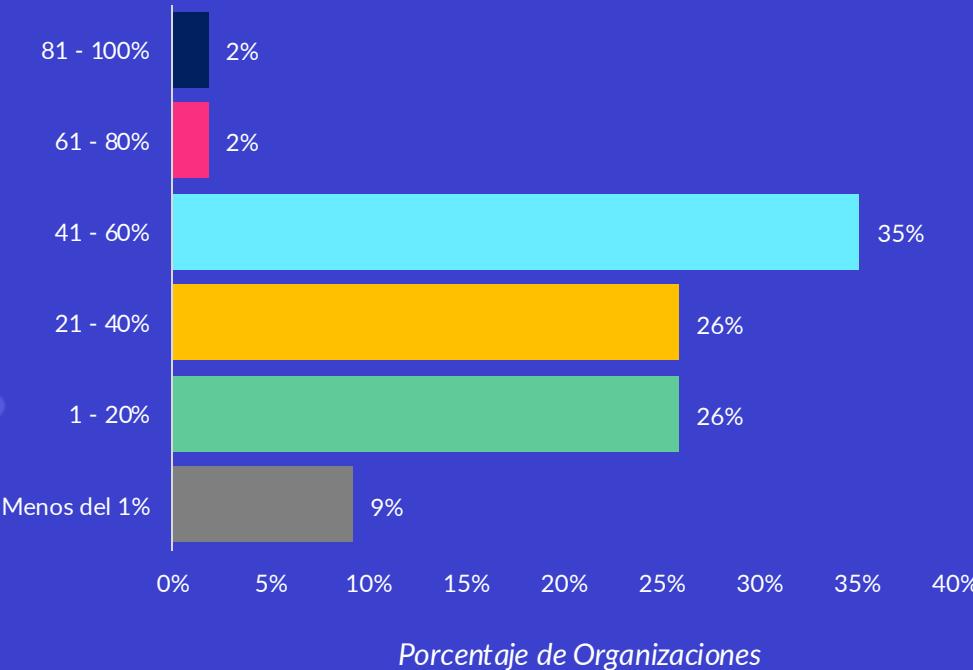




NIVEL: GERENCIAL O DE SUPERVISIÓN



NIVEL: DIRECCIÓN O SUPERIOR



REPRESENTACIÓN DEMOGRÁFICA - DISCAPACIDAD

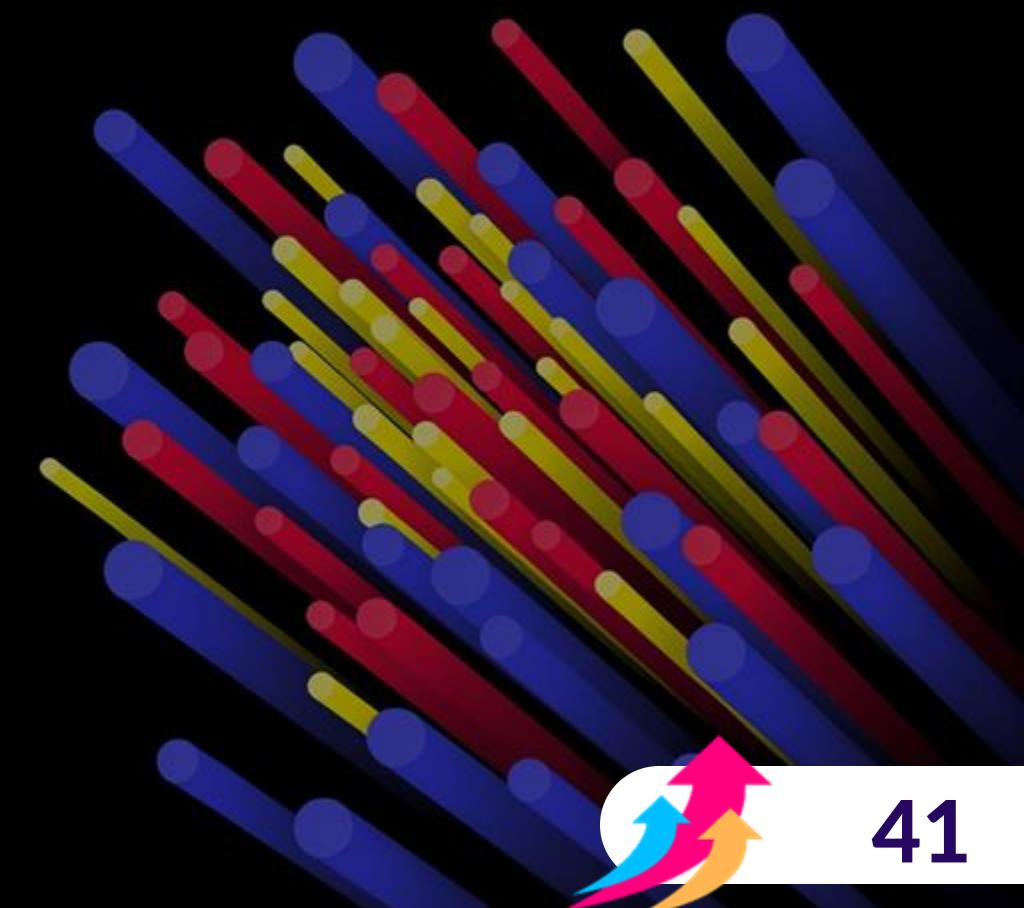
A continuación se presentan los principales hallazgos de la sección demográfica de la encuesta, específicamente en lo referente a la representación de personas con discapacidad dentro de las organizaciones participantes.

La inclusión de personas con discapacidad en las organizaciones sigue siendo muy limitada. En términos generales, el 43% de las organizaciones reporta que menos del 1% de su plantilla corresponde a este grupo, mientras que un 33% indica que representan alrededor del 3%.

La baja representación de personas con discapacidad se mantiene en todos los niveles jerárquicos: el 50% de las organizaciones reporta menos del 1% en roles de contribución individual, el 67% reporta menos del 1% en puestos de gerencia o supervisión, y el 65% reporta menos del 1% en niveles de dirección o superiores.

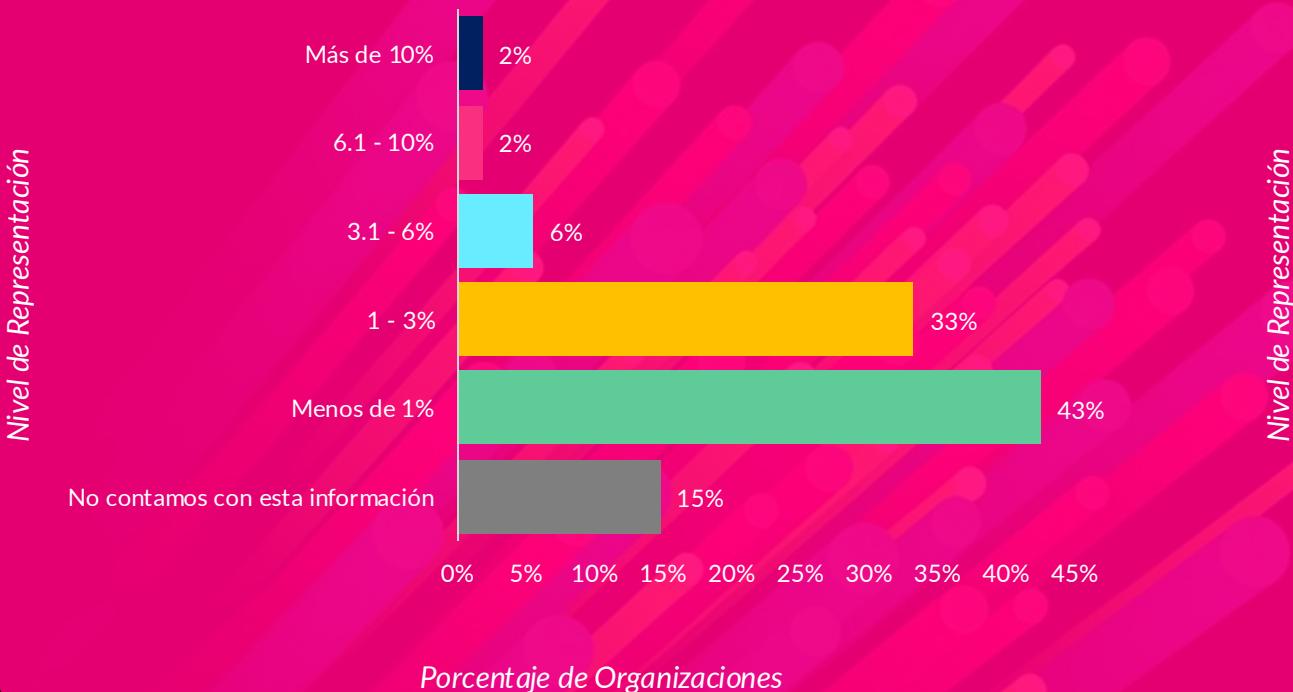
Estos datos muestran que, aunque existen esfuerzos por incluir a este grupo, su participación en el ámbito laboral sigue siendo reducida, y su presencia en cargos de liderazgo es prácticamente inexistente.

Para mayor información y detalle visual, los invitamos a revisar los gráficos en las siguientes páginas.

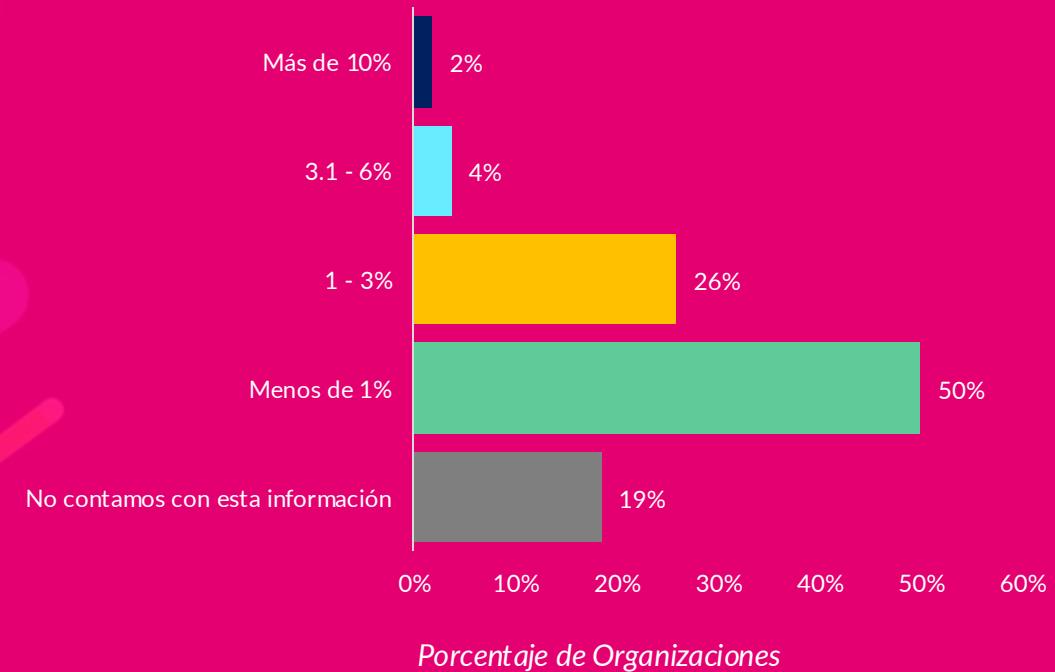




TOTAL POBLACIÓN



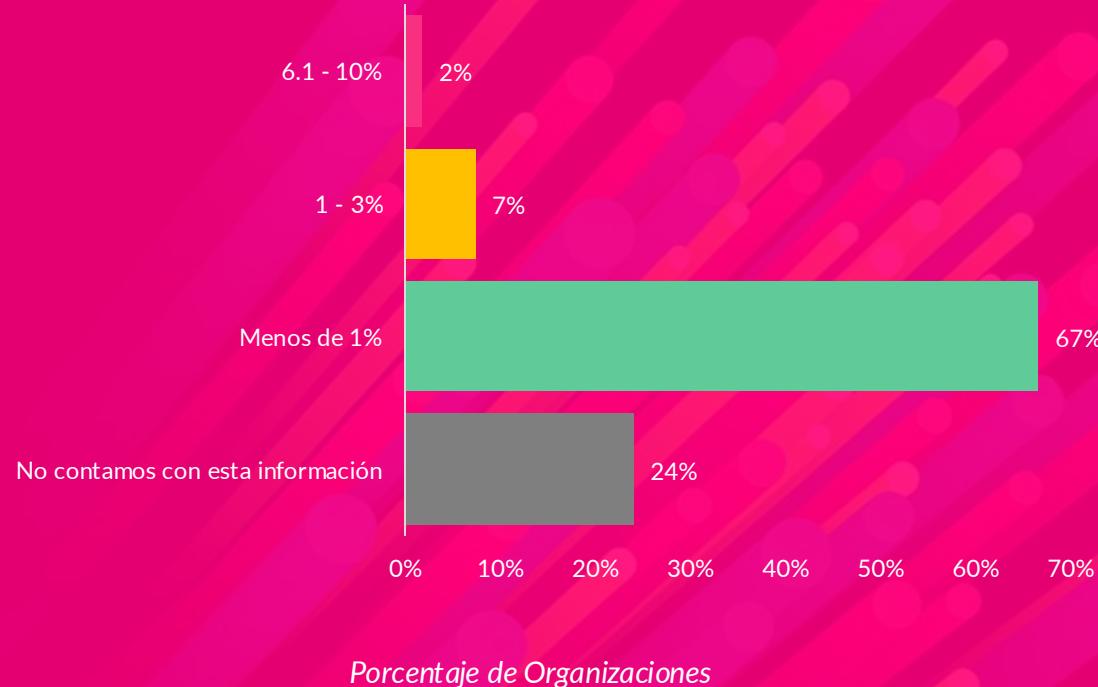
NIVEL: CONTRIBUIDOR INDIVIDUAL





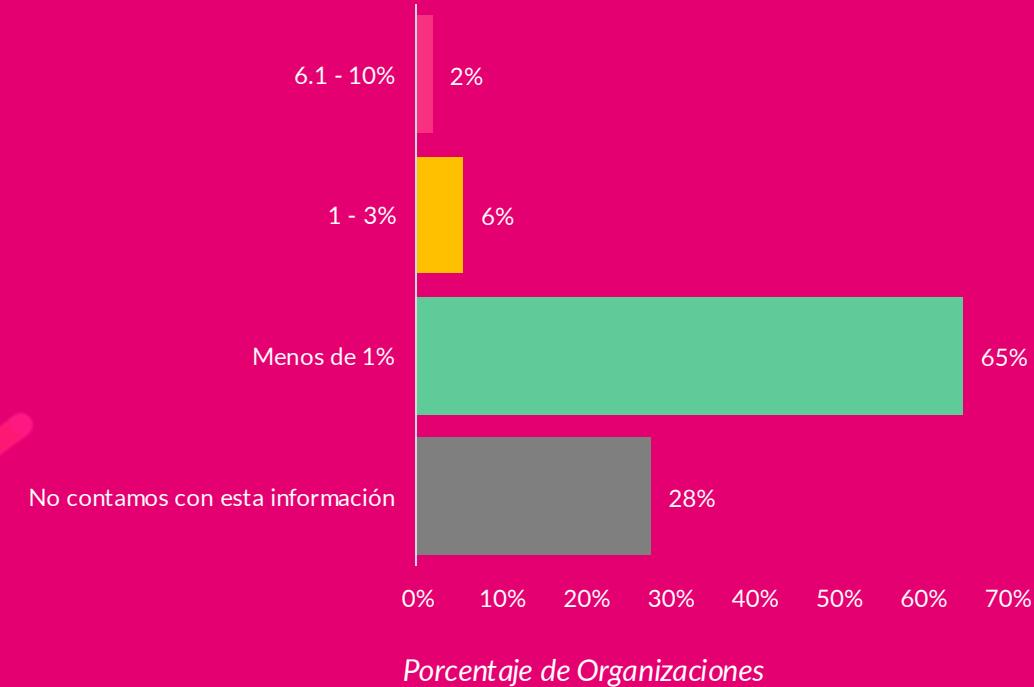
NIVEL: GERENCIAL O DE SUPERVISIÓN

Nivel de Representación



NIVEL: DIRECCIÓN O SUPERIOR

Nivel de Representación



REPRESENTACIÓN DEMOGRÁFICA – LGBTQ+

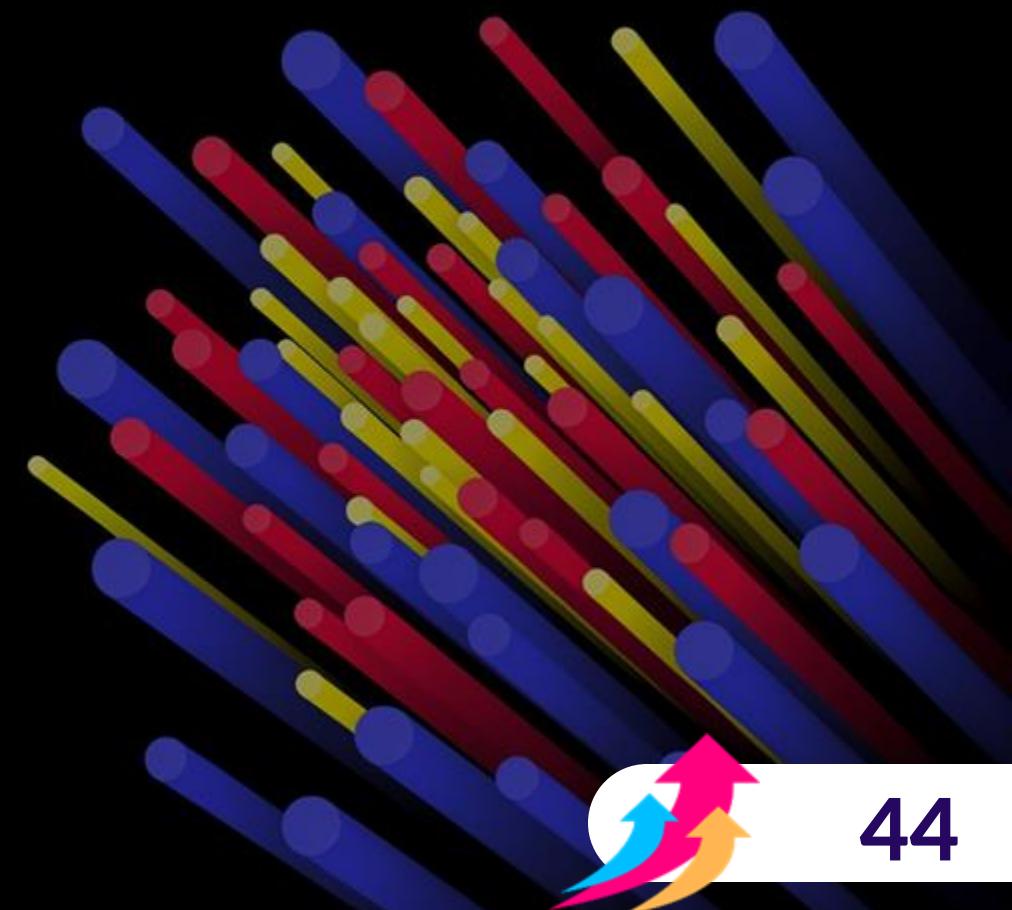
A continuación se presentan los principales hallazgos de la sección demográfica de la encuesta, específicamente en lo referente a la representación de personas miembro de la comunidad LGBTQ+ dentro de las organizaciones participantes.

Un hallazgo clave es la falta de información sobre este grupo: 43% de las organizaciones admite no contar con datos respecto a su representación en la población total.

Entre las que sí reportan, 20% indica que cuentan con una participación entre el 1% y el 3%, mientras que únicamente 6% señala tener una representación mayor al 10%.

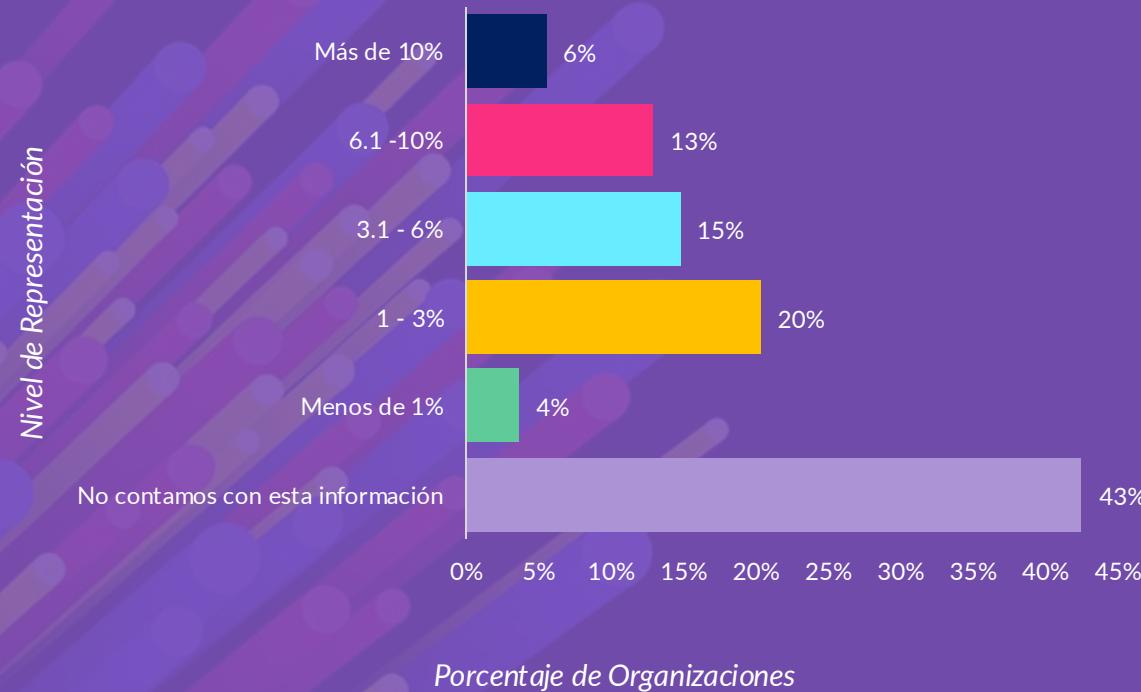
Esta información refleja tanto la baja visibilidad de la comunidad LGBTQ+ en el ámbito laboral como la necesidad de que las empresas fortalezcan sus mecanismos de medición y registro para poder dimensionar adecuadamente la diversidad existente en su fuerza laboral.

Para mayor información y detalle visual, los invitamos a revisar el gráfico en la siguiente página.





TOTAL POBLACIÓN



REPRESENTACIÓN DEMOGRÁFICA – LGBTQ+

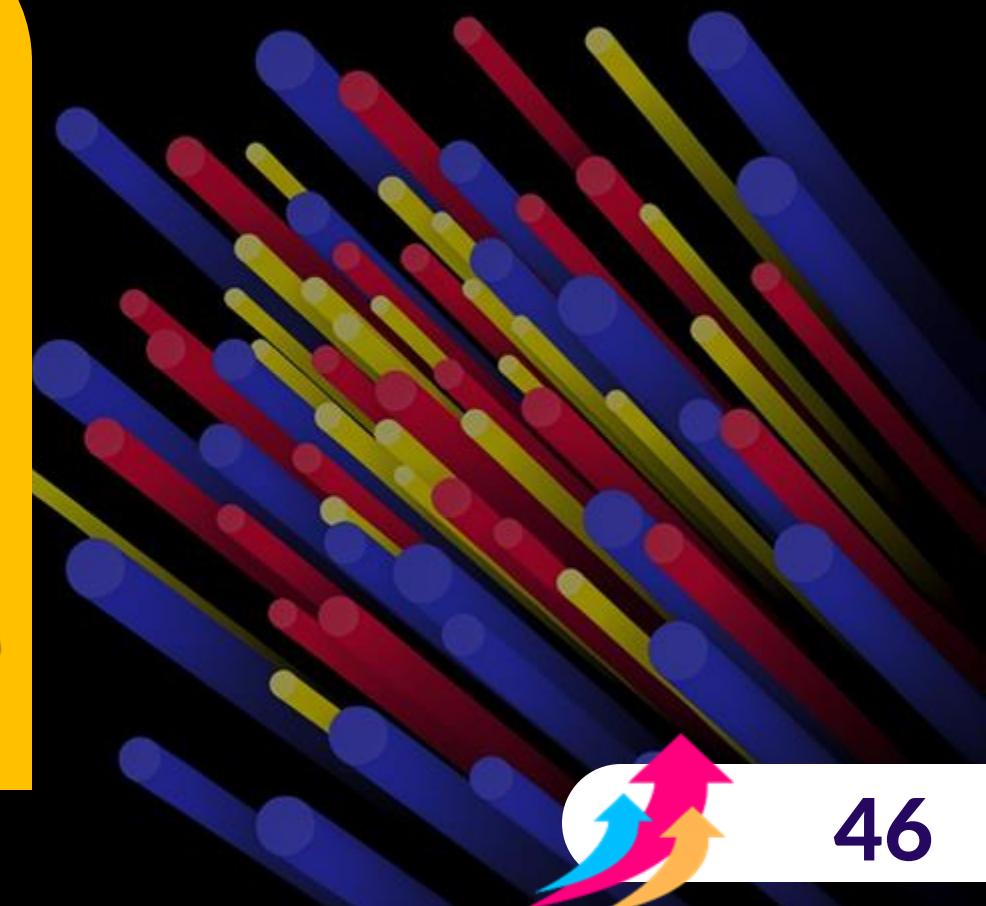
A continuación se presentan los principales hallazgos de la sección demográfica de la encuesta, específicamente en lo referente a la representación de personas miembro de la comunidad LGBTQ+ dentro de las organizaciones participantes.

Los resultados muestran un claro predominio de **Millennials** y miembros de la **Generación X**. En el caso de los **Millennials**, 54% de las organizaciones reporta que representan entre 41% y 60% de su personal, mientras que la **Generación X** alcanza 50% en el rango de 21% a 40%.

En contraste, la representación de **Baby Boomers** y de la **Generación Z** es más baja: 70% de las empresas señala que los **Baby Boomers** representan apenas entre 1% y 20% de su personal, y 56% reporta la misma proporción para la **Generación Z**.

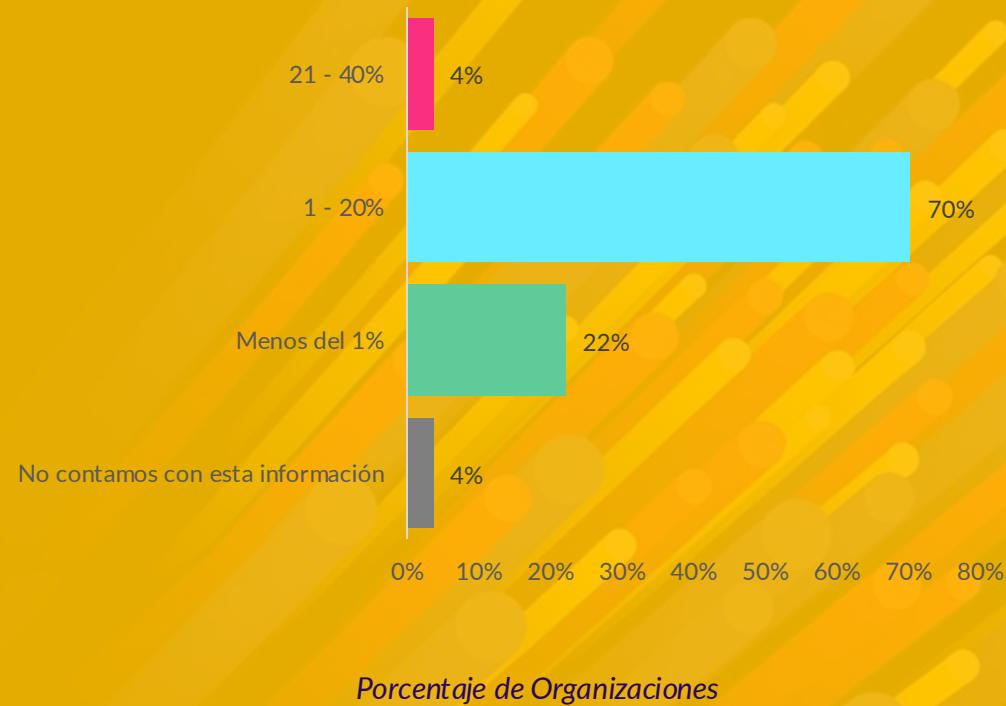
Estos datos reflejan que la fuerza laboral actual se concentra principalmente en generaciones intermedias, con menor presencia tanto de las cohortes más veteranas como de las más jóvenes.

Para mayor información y detalle visual, los invitamos a revisar los gráficos en las siguientes páginas.

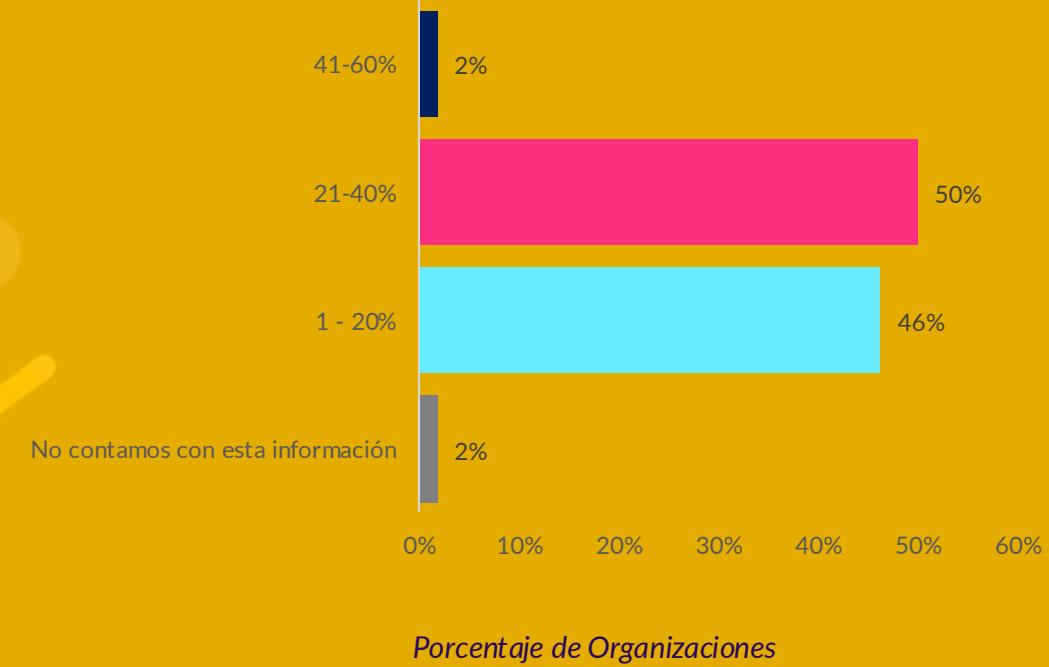




BABY BOOMERS – (1946 – 1964) (TOTAL POBLACIÓN)



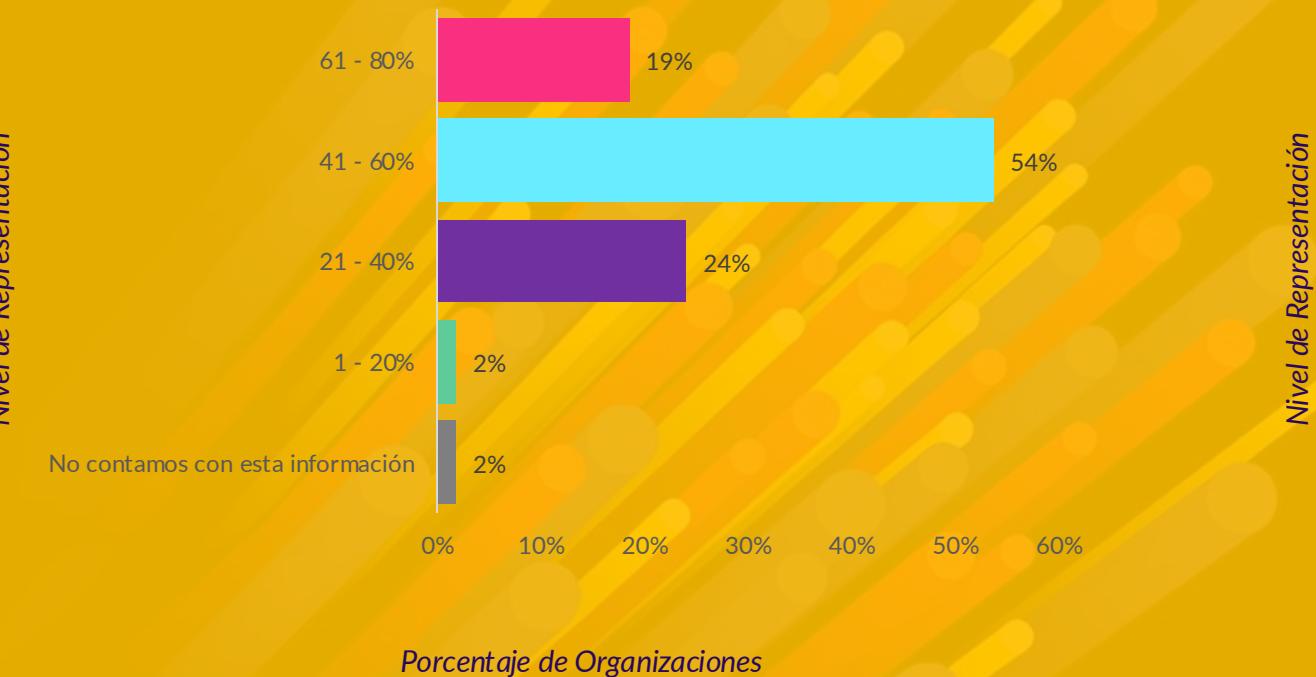
GEN X – (1965 – 1980) (TOTAL POBLACIÓN)



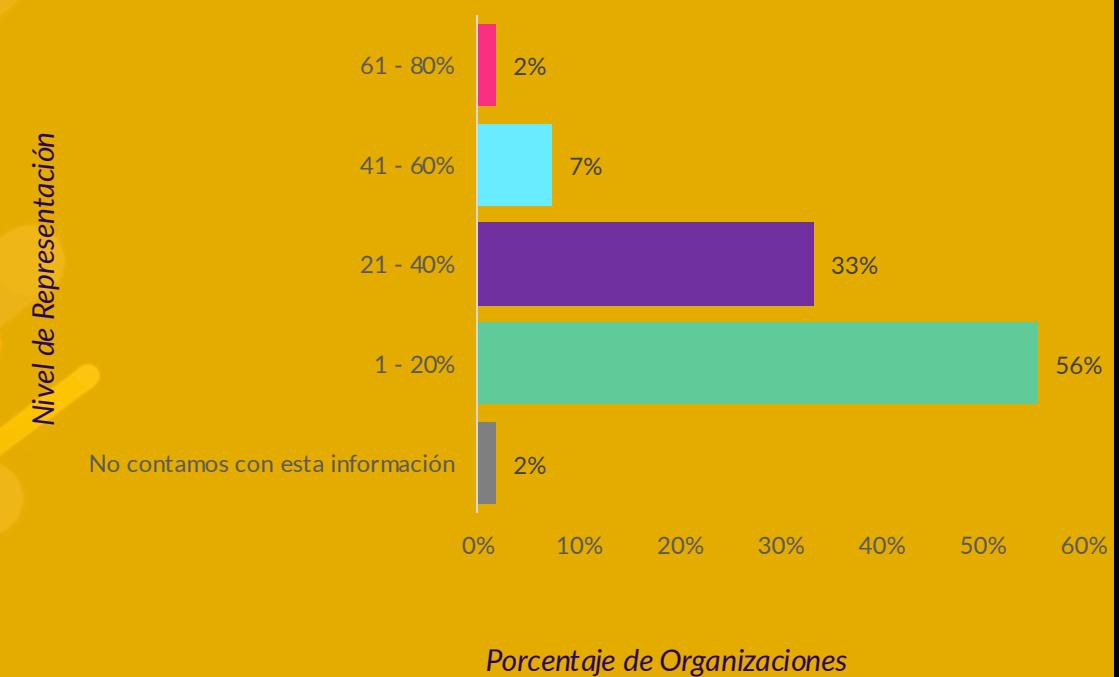
REPRESENTACIÓN GENERACIONES



MILLENNIALS - (1981 - 1996) (TOTAL POBLACIÓN)



GEN Z - (1997 - 2012) (TOTAL POBLACIÓN)



PRÁCTICAS DESTACADAS

Pedimos a las organizaciones que compartieran prácticas innovadoras que hayan contribuido positivamente a fomentar una cultura diversa e inclusiva. A continuación, se presenta un resumen de las iniciativas más relevantes que nos proporcionaron:

EQUIDAD DE GÉNERO Y NUEVAS MASCULINIDADES

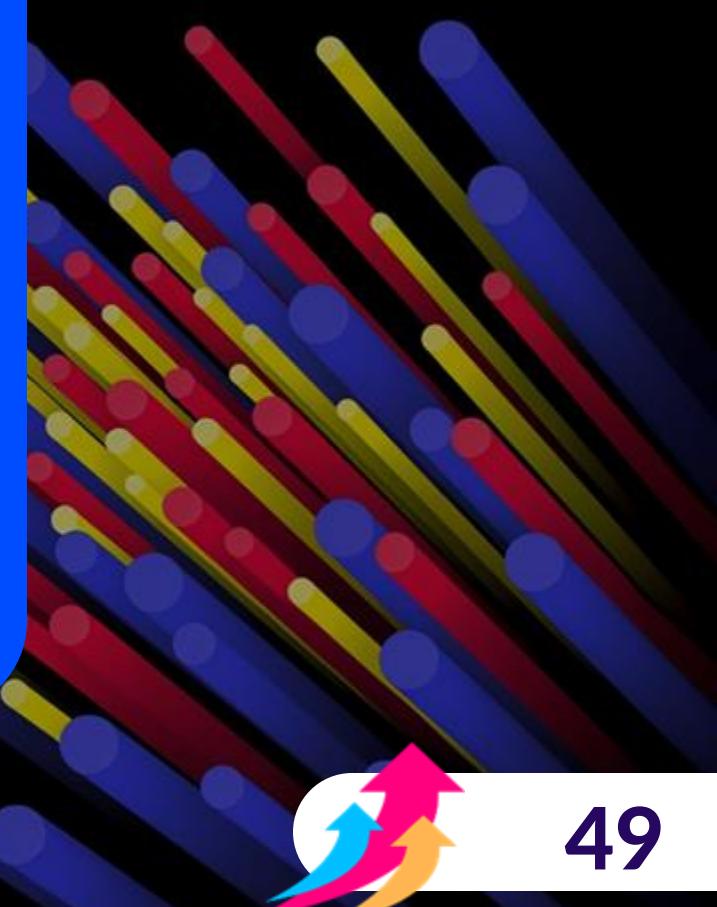
- Mentoría y programas de liderazgo para mujeres.
- Capacitación en sectores masculinizados (STEM).
- Retiros, círculos de apoyo y espacios de conexión para mujeres.
- Círculos y laboratorios de masculinidades para fomentar corresponsabilidad y cuidado.

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Contratación, reincorporación y ajustes razonables.
- Capacitación en lengua de señas y lectoescritura.
- Beneficios y acompañamiento médico.
- Sensibilización en liderazgo en temas inclusión laboral.

DIVERSIDAD SEXUAL Y REDES DE AFINIDAD LGBTQ+

- Grupos de afinidad y aliados LGBTQ+.
- Campañas de orgullo con charlas y testimonios.
- Políticas inclusivas y comunicación con lenguaje inclusivo



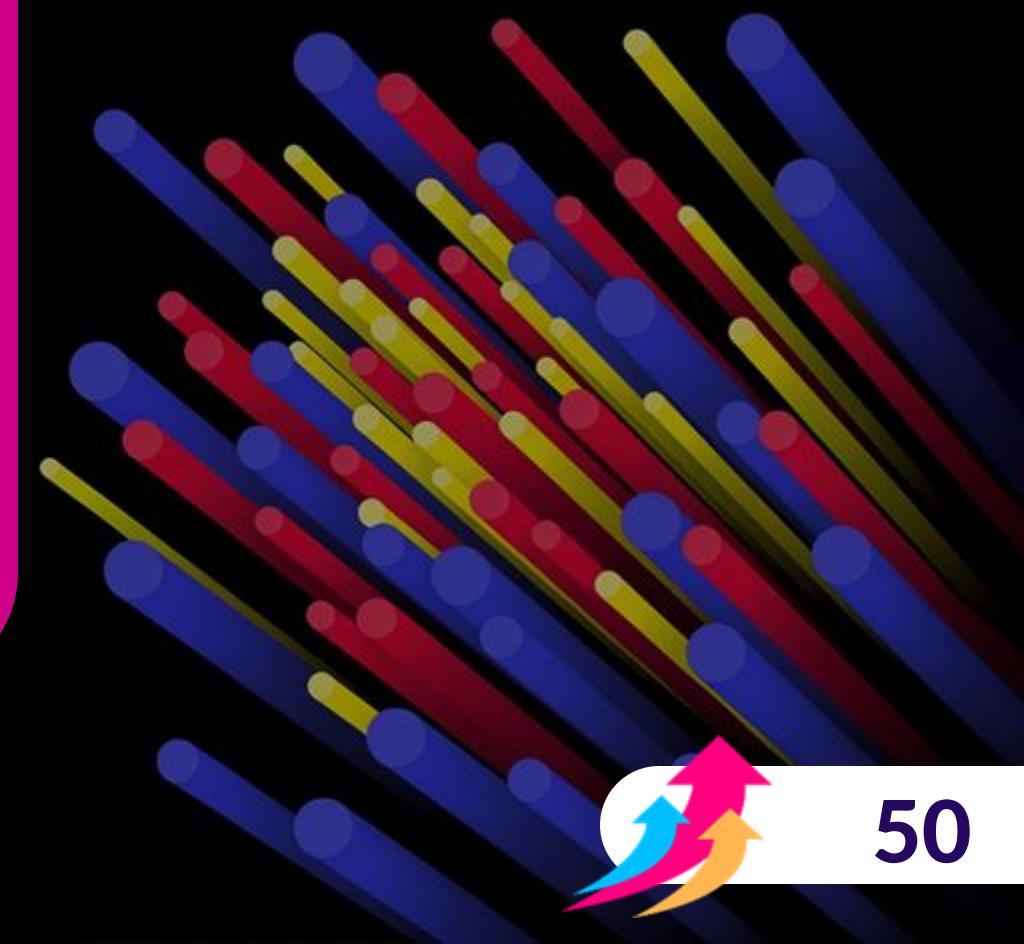
PRÁCTICAS DESTACADAS

BIENESTAR INTEGRAL

- Programas de bienestar físico, emocional y financiero.
- Acceso a salud mental y días libres adicionales.
- Acompañamiento a maternidad y paternidad.
- Campañas de salud preventiva y cuidado integral.

PROMOCIÓN DE CULTURAS INCLUSIVAS

- Talleres sobre sesgos y liderazgo inclusivo.
- Podcast, cápsulas y comunicación inclusiva.
- Festivales, jornadas y celebraciones de diversidad.
- Comités, protocolos y líneas de denuncia seguras.
- Capacitación a proveedores y apoyo a comunidades



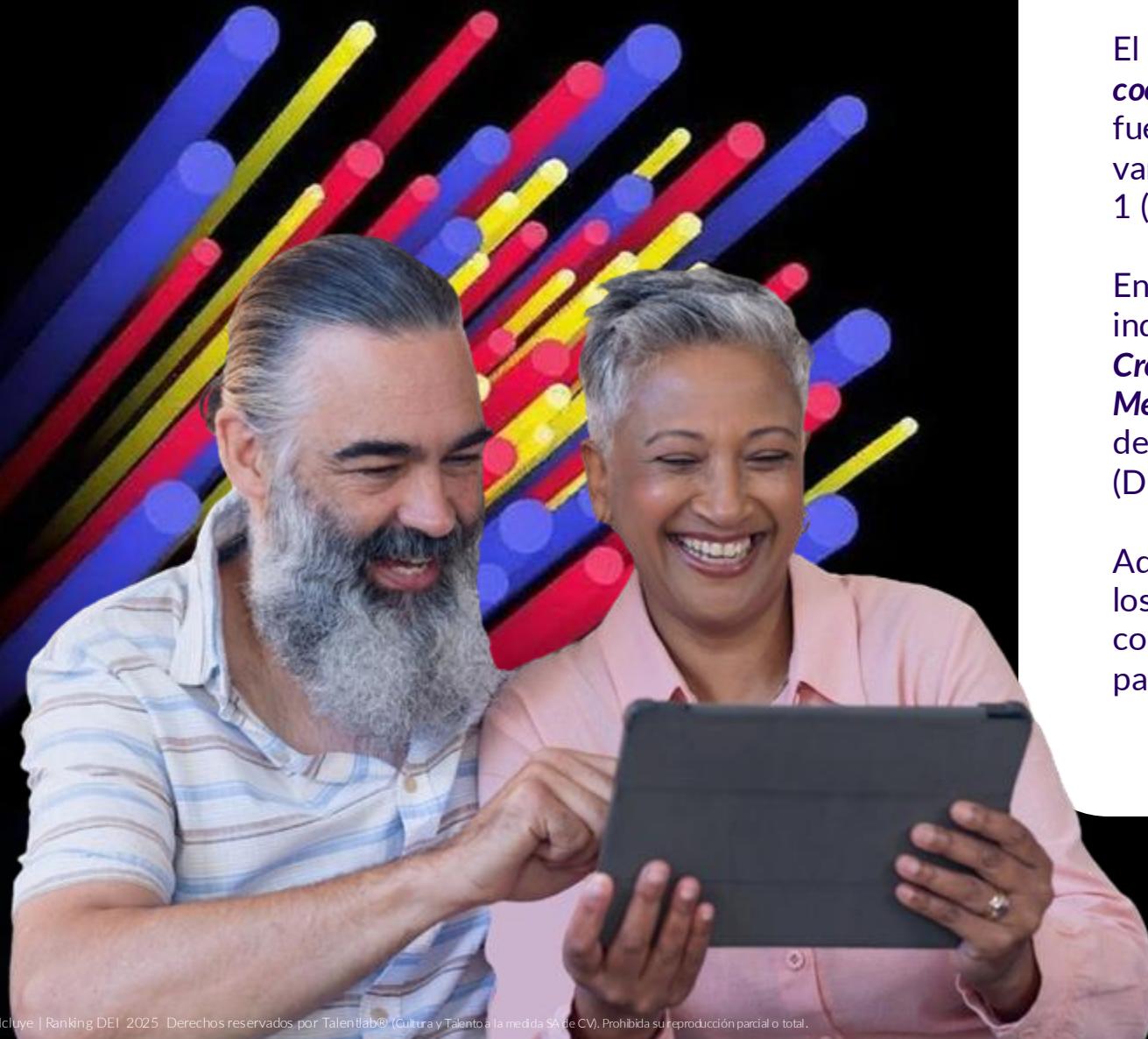


CORRELACIONES ESTADÍSTICAS

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 (DEI) 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.





HALLAZGOS GENERALES

El análisis de los resultados de este año reveló *hallazgos valiosos* sobre cómo determinadas prácticas de DEI pueden estar vinculadas con indicadores de desempeño de negocio en sectores específicos, mostrando áreas donde la diversidad, equidad e inclusión contribuyen positivamente al éxito organizacional:

- En **Servicios Financieros**, se encontró que un **propósito claro** y un **mayor alcance** en la estrategia DEI se asocian con mejores resultados de ventas.
- En **Salud y Farmacéutica**, el **posicionamiento externo** en DEI mostró una correlación positiva con la participación de mercado, sugiriendo que la visibilidad y comunicación externa sobre diversidad puede impulsar competitividad.





CORRELACIONES POSITIVAS IDENTIFICADAS



Industria - Servicios Financieros:

El análisis muestra que existe *una correlación positiva y estadísticamente significativa* entre el propósito y las ventas, con un coeficiente de $r \approx 0.82$ y un nivel de significancia de $p \approx 0.01$.

Asimismo, la *correlación entre el alcance y las ventas resulta aún más fuerte*, con un coeficiente de $r \approx 0.88$ y un valor de $p \approx 0.004$, lo que confirma la solidez de esta asociación.

INTERPRETACIÓN

En esta industria, las organizaciones que tienen un propósito claro y un mayor alcance en su estrategia de DEI tienden a reportar mejores resultados de ventas.

Esto sugiere que la claridad del propósito y la extensión de las prácticas inclusivas pueden estar vinculadas con el desempeño comercial.





CORRELACIONES

POSITIVAS IDENTIFICADAS



Industria - Salud y Farmacéutica :

El análisis revela que el *posicionamiento externo mantiene una correlación positiva muy alta con la participación de mercado*, con un coeficiente de $r \approx 0.997$.

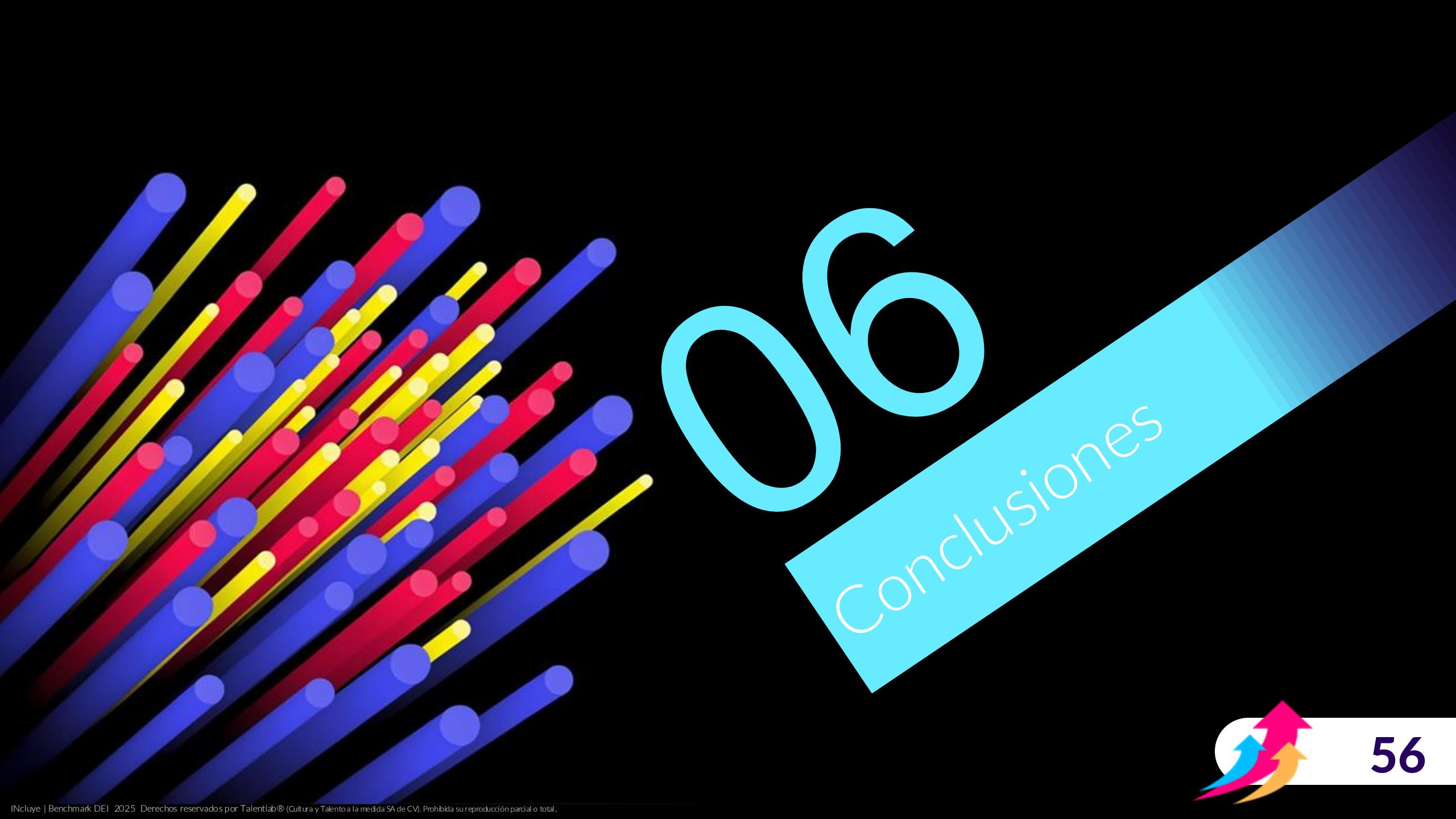
Además, este resultado es estadísticamente significativo ($p \approx 0.048$), lo que respalda la estrecha relación entre las dos variables.

INTERPRETACIÓN

En este sector, las organizaciones que comunican y se posicionan mejor hacia el exterior en términos de diversidad e inclusión tienden a lograr una mayor participación de mercado.

La evidencia muestra que el reconocimiento externo de las prácticas inclusivas puede impactar favorablemente en la competitividad del mercado.





06

Conclusiones



56

CONCLUSIONES

AVANCES ESTRATÉGICOS EN DEI

La mayoría de las organizaciones están avanzando en la integración de DEI, pero aún no se ha logrado consolidar completamente como parte esencial de la estrategia organizacional.

Solo un pequeño porcentaje ha alcanzado una madurez plena de DEI, lo que señala la necesidad de avanzar hacia una integración más profunda en todos los niveles del negocio.

MEJORAR LA MEDICIÓN DE IMPACTO

Las organizaciones aún carecen de sistemas robustos para medir el impacto de DEI de manera efectiva.

Mejorar la medición del impacto en áreas clave como la retención de talento y la satisfacción del cliente permitirá justificar la inversión en DEI y maximizar sus beneficios.

LIDERAZGO COMO MOTOR DE DEI

El liderazgo debe ser el principal impulsor de las iniciativas DEI. En las organizaciones maduras, el liderazgo no solo promueve DEI, sino que también lo integra en sus objetivos estratégicos.

Para avanzar, el liderazgo debe asumir una responsabilidad mayor, que sea tanto activa como visible, en la implementación de DEI.



CONCLUSIONES

MAYOR VISIBILIDAD EXTERNA

Aunque las organizaciones han avanzado en la integración interna de DEI, muchas aún carecen de visibilidad externa.

Mejorar la comunicación de los esfuerzos DEI hacia el público fortalecerá la reputación corporativa, atraerá talento diverso y ayudará a posicionarse como líder en inclusión.

DESIGUALDADES PERSISTENTES EN LA REPRESENTACIÓN

A pesar de los esfuerzos por mejorar la representación de mujeres, personas con discapacidad y empleados LGBTQ+, sigue existiendo una notable subrepresentación en los niveles de liderazgo.

Las organizaciones deben reforzar sus programas de desarrollo y promoción de estos grupos para lograr una representación equitativa.

CULTURA DE CUIDADO Y BIENESTAR COMO PILAR CLAVE

El bienestar integral y el sentido de pertenencia han sido clave en las estrategias DEI recientes. Organizaciones que priorizan estos aspectos no solo mejoran la satisfacción de los empleados, sino también su compromiso y productividad.

Desarrollar políticas de bienestar y apoyo emocional será esencial para seguir avanzando en la creación de un entorno inclusivo.





TE RECOMENDAMOS LOS SIGUIENTES PASOS:

- **Revisar** a fondo los resultados de este ranking.
- **Conectar y comparar** con los resultados de tu organización.
- **Comunicar los resultados** más relevantes dentro de 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®**.





ACERCA DE NOSOTROS



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







RANKING
Diversidad, Equidad & Inclusión 2025

Mejores Prácticas de
Diversidad, Equidad e Inclusión

LATAM 2025

 **Incluye** |  **Talentlab**
Encendemos tu potencial