

INFORME DEL ESTUDIO

IMPULSANDO LA DIVERSIDAD EQUIDAD E INCLUSIÓN 2024



CONTENIDO

- **PRESENTACIÓN** 4
- **RESUMEN EJECUTIVO**..... 5
- **FICHA TÉCNICA Y METODOLOGÍA** 8
- **Panorama general** 13
 - Empresas con iniciativas de DEI 14
 - Motivos por lo que implementan DEI 15
 - Percepción del éxito de las implementaciones de DEI 16
 - Implementaciones de DEI exitosas vs. no exitosas..... 17
 - Indicadores de DEI que utilizan 18
 - Motivos de las empresas sin iniciativas de DEI 19
 - Disposición para comenzar a implementar DEI 20
 - Comentarios de los encuestados 21
- **LIDERAZGOS INCLUSIVOS** 22
 - Iniciativas de liderazgo inclusivo..... 23
 - Beneficios percibidos de fomentar liderazgos inclusivos 24
 - Motivos por los que no fomentan liderazgos inclusivos 25
 - Disposición para comenzar a fomentar liderazgos inclusivos 26
- **DEI LABORAL**27
 - Iniciativas de DEI laboral 28
 - Beneficios percibidos de implementar DEI laboral 29
 - Capacitaciones más exitosas 30
 - Motivos de las empresas sin iniciativas de DEI laboral 31
 - Disposición para comenzar prácticas de DEI laboral 32
 - Comentarios de los encuestados 33
- **DEI HACIA CLIENTES Y CONSUMIDORES** 34
 - Iniciativas de DEI hacia clientes y consumidores 35
 - Beneficios percibidos de implementar DEI hacia clientes o consumidores 36
 - Motivos de las empresas que no implementan DEI hacia clientes o consumidores 37
 - Disposición para comenzar iniciativas de DEI hacia clientes o consumidores 38
 - Comentarios de los encuestados 39
- **DEI HACIA PROVEEDORES Y LA COMUNIDAD** 40
 - Iniciativas de DEI hacia proveedores y la comunidad 41
 - Beneficios percibidos de implementar DEI hacia proveedores y la comunidad 42
 - Motivos de las empresas que no implementan DEI hacia proveedores o la comunidad... 43
 - Disposición para comenzar iniciativas de DEI hacia proveedores o la comunidad 44

CONTENIDO

- **DESAFÍOS Y PLANES EN DEI** **45**
 - Retos que enfrentan las empresas al implementar DEI 46
 - Ámbitos en los que se enfocarán en los próximos meses 47
 - Necesidades de apoyos y recursos 48
 - Comentarios de los encuestados 49

- **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES** **50**
 - Conclusiones 51
 - Recomendaciones 52

- **ACERCA DE DT LATINA** **53**

A lo largo del informe se presentan algunos enlaces a fuentes de información adicional.

Se podrán identificar con el resaltado del texto **en color azul** en las distintas secciones de contenido mencionadas.



Ícono de enlace

PRESENTACIÓN

En un contexto empresarial en rápida evolución, donde factores como la post-pandemia, la mayor presencia de la inteligencia artificial, el auge del *nearshoring*, nuevas regulaciones y la creciente demanda de los *stakeholders* por una mayor transparencia en los criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza), han modificado significativamente el panorama dando como resultado que la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) emerjan como una prioridad estratégica.

Este informe del estudio "Impulsando la Diversidad, Equidad e Inclusión 2024" proporciona un análisis detallado sobre el estado actual de la implementación de la DEI en el entorno empresarial.

Esta investigación se llevó a cabo a través de una encuesta realizada a empresas de diversos sectores en México; tanto empresas nacionales como internacionales provenientes de países como México, Estados Unidos, Alemania, Japón, Italia y España. Las empresas encuestadas varían en tamaño, desde pequeñas organizaciones hasta grandes corporaciones transnacionales.

Este estudio, único en su tipo, ofrece un panorama integral, transversal y balanceado, es decir, abarca todas las dimensiones de la diversidad, todas las áreas de negocio y un equilibrio entre enfoque social y de negocio. Además, es resultado de un esfuerzo colaborativo con importantes cámaras y asociaciones empresariales de México.

En DT Latina esperamos que este análisis sienta las bases para desarrollar estrategias que impulsen la Diversidad, Equidad e Inclusión a través de empoderar tanto a las personas como a las organizaciones para lograr entornos en los que cada persona sea respetada y valorada.



01

Resumen Ejecutivo



RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio ofrece un panorama sobre el estado actual de la implementación de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en las empresas, con el propósito de diseñar iniciativas que impulsen su adopción o fortalezcan sus prácticas existentes.

A continuación, se enlistan los hallazgos más relevantes de cada una de las secciones de resultados que componen este informe.

PANORAMA GENERAL: LA DEI AVANZA, PERO PERSISTEN DESAFÍOS

- **Casi 8 de cada 10 empresas** han implementado alguna iniciativa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI).
- Los **motivos más comunes** para implementar DEI son: compromiso ético, alineación con la alta dirección, alineación a las estrategias **ESG*** o de responsabilidad social, y fortalecimiento de la marca empleadora.
- **7 de cada 10 personas encuestadas** califican como “muy o medianamente exitosas” sus iniciativas DEI.
- Las empresas más exitosas en DEI destacan por tener un **comité o responsable de DEI, formar a sus líderes en liderazgo inclusivo** y ofrecer **capacitaciones al personal en temas varios de DEI**.
- La **visión integral es clave**: las empresas exitosas extienden sus iniciativas hacia clientes y proveedores, lo que aumenta la efectividad.
- Casi la mitad de las empresas encuestadas no cuentan con **indicadores de DEI**.
- Los motivos por los cuales algunas empresas aún no han adoptado prácticas de DEI incluyen el **desconocimiento, falta de interés de la alta dirección** y la percepción de que **no es necesario**.
- Aun así, **más de la mitad** de las empresas sin iniciativas de DEI consideran que sería positivo comenzar a implementarlas.

LIDERAZGO INCLUSIVO: LA CLAVE PARA IMPULSAR EL CAMBIO

- **6 de cada 10 empresas** fomentan liderazgos inclusivos mediante capacitaciones y campañas de comunicación.
- Los **beneficios percibidos** de fomentar liderazgos incluyentes son mayor participación de sus equipos, respaldo de líderes y más diversidad en cargos de liderazgo.
- Las barreras para fomentar este tipo de liderazgo incluyen el desconocimiento, la falta de tiempo o interés, y la percepción de que no es necesario.
- Sin embargo, **7 de cada 10 empresas** que aún no fomentan liderazgos inclusivos consideran que sería positivo implementar estas iniciativas.

**ESG: Siglas en inglés de Environmental, Social, and Governance, que se refiere a los criterios ambientales, sociales y de gobernanza en las organizaciones.*



RESUMEN EJECUTIVO

DEI EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO: IMPACTO DIRECTO EN EL COMPROMISO

- **Casi 8 de cada 10 empresas** implementan DEI laboral mediante políticas de inclusión, contratación inclusiva, y formación del personal en temas de DEI.
- Los beneficios más señalados incluyen **mejor clima laboral, mayor compromiso, adaptabilidad al cambio y menor rotación.**
- Las capacitaciones **presenciales y vivenciales facilitadas por expertos externos** son percibidas como las más eficaces.
- Aunque algunas empresas no implementan DEI laboral por falta de conocimiento o percepción de irrelevancia, **el 100%** de los encuestados reconoce que sería beneficioso hacerlo.

DEI HACIA CLIENTES Y CONSUMIDORES: MEJOR POSICIONAMIENTO Y LEALTAD

- **54% de las empresas** ya aplican DEI hacia sus clientes mediante políticas de no discriminación, capacitación al personal para brindar una atención inclusiva al cliente, y accesibilidad en instalaciones.
- Los **beneficios** más mencionados incluyen mayor **adaptabilidad al cambio, fidelidad del cliente y mejor posicionamiento de marca.**
- Las principales barreras de adopción de estas prácticas son la falta de conocimiento, percepción de irrelevancia y limitaciones presupuestarias. Aun así, **casi la mitad** de los encuestados creen que sería positivo implementar estas iniciativas.

DEI HACIA PROVEEDORES Y LA COMUNIDAD: UNA ESTRATEGIA DE IMPACTO

- **61% de las empresas** ya trabajan en iniciativas de DEI hacia proveedores o comunidades tales como voluntariados, compras inclusivas y políticas de proveeduría diversa.
- Los **beneficios más destacados** son **mejor posicionamiento de marca, desarrollo comunitario y obtención de distintivos externos.**
- Las empresas que no lo hacen citan como obstáculos el desconocimiento y las restricciones presupuestarias, aunque **56%** consideran que sería positivo comenzar.

DESAFÍOS Y PLANES: UN FUTURO MÁS INCLUSIVO

- Los **desafíos más mencionados** de quienes implementan DEI incluyen falta de conocimiento sobre DEI, resistencia al cambio y la carencia de métricas para evaluar sus avances.
- En los próximos meses, las prioridades estarán en **fomentar la equidad de género, liderazgo inclusivo,** eliminación de la violencia laboral, inclusión de personas con discapacidad y gestión de la diversidad generacional.
- **7 de cada 10 empresas** señalan que necesitan capacitación o asesoría para poder implementar la DEI de la mejor forma, mientras que **más de la mitad** requieren herramientas prácticas y asesoría en métricas para medir sus progresos.

02

Ficha Técnica y Metodología

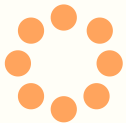


FICHA TÉCNICA Y METODOLOGÍA

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio tiene como propósito conocer el estado actual de la implementación de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en las empresas, con el objetivo de diseñar iniciativas que impulsen su adopción o fortalezcan sus prácticas existentes.

En cuanto a su alcance conceptual, se aborda la DEI de manera integral, transversal y balanceada.



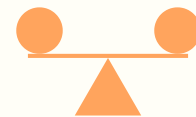
INTEGRAL

Abarca todas las dimensiones de la diversidad: Género (sexo, identidad, expresión, orientación), Generacional, Diversidad funcional/ Discapacidad, Étnico, etc.



TRANSVERSAL

Aborda las áreas clave de negocio: Liderazgos, Capital Humano, Clientes/Consumidores, y Proveedores y Comunidad.



BALANCEADO

Con equilibrado entre un enfoque de justicia social y un enfoque de resultados de negocio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer la existencia de iniciativas de DEI en las empresas.
- Analizar las razones por las cuales algunas empresas no implementan estas prácticas y evaluar su disposición hacia la adopción de DEI.
- Identificar las motivaciones que impulsan la adopción de DEI en las empresas.
- Explorar sus prácticas de liderazgo inclusivo.
- Conocer sus iniciativas de DEI laboral, hacia clientes, proveedores y la comunidad.
- Identificar sus desafíos en la implementación de DEI.
- Detectar sus necesidades de apoyo.
- Conocer sus planes en DEI para los próximos meses.

COBERTURA Y MUESTRA

El estudio se realizó a través de una encuesta en línea autoadministrada durante agosto y septiembre de 2024. La invitación a responder la encuesta estuvo dirigida a personas en posiciones de liderazgo en empresas en México, utilizando canales de difusión como redes sociales, correo electrónico, eventos empresariales y medios especializados.

Se recibieron 526 cuestionarios, de los cuales 197 fueron descartados por estar incompletos, dejando un total de 329 cuestionarios válidos.

FICHA TÉCNICA Y METODOLOGÍA

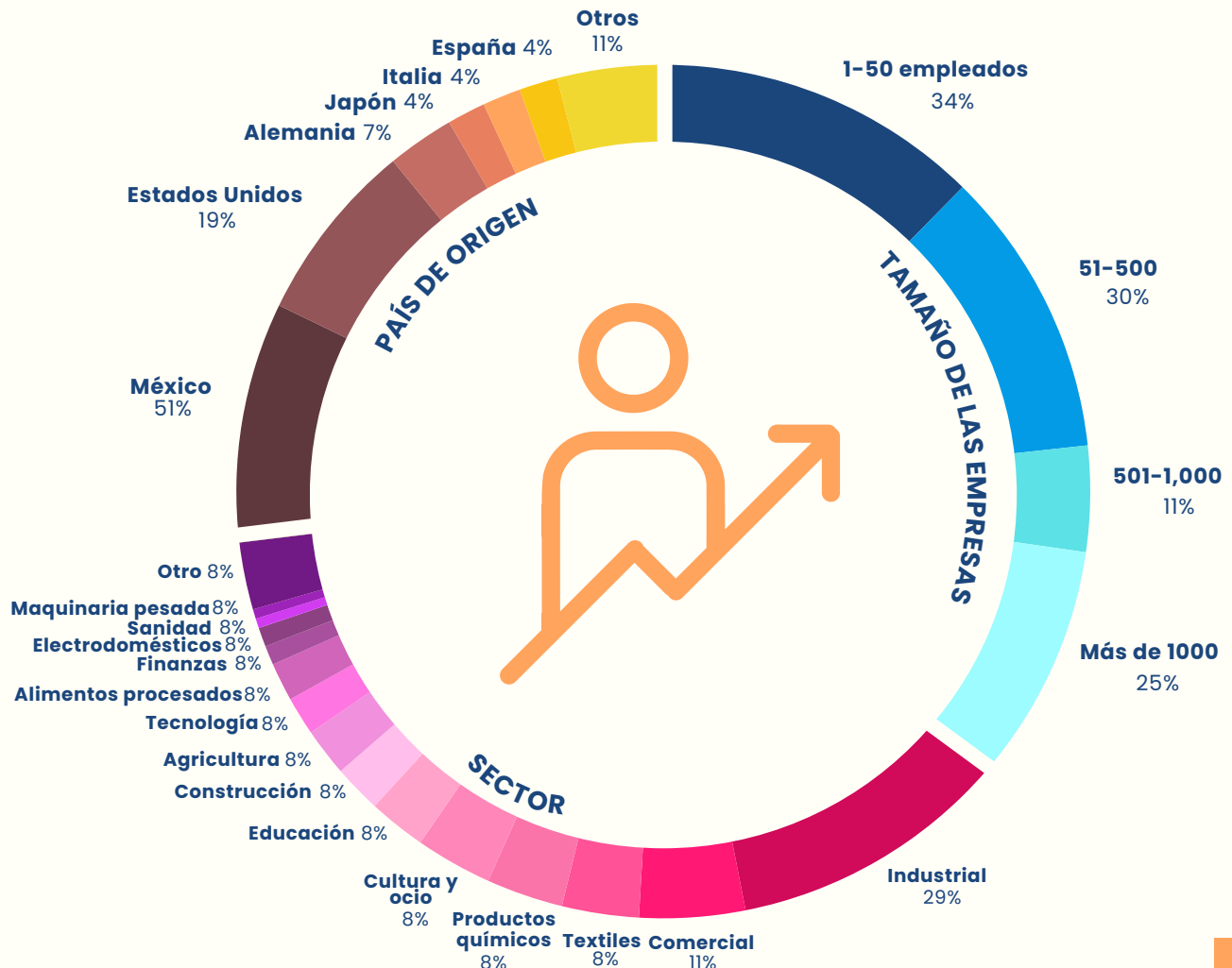
PERFIL DE LAS EMPRESAS ENCUESTADAS

La muestra del estudio abarca 14 sectores económicos, destacándose la participación de los sectores industrial y comercial (29% y 11% respectivamente).

En cuanto al tamaño de las empresas, según el número de personas empleadas en México, la distribución es la siguiente: 1-50:34%, 51-500:30%, 501-1,000:11%, más de 1,000:25%


El país de origen de las empresas encuestadas incluye una amplia diversidad geográfica. Las más representadas provienen de: México, Estados Unidos, Alemania, Japón, Italia, y España.

Estos datos ofrecen una visión amplia del entorno empresarial al reflejar la participación tanto de empresas nacionales como internacionales, así como organizaciones de distintos tamaños y sectores, lo que contribuye a una perspectiva más completa sobre las prácticas y desafíos relacionados con la DEI en diversas industrias.



FICHA TÉCNICA Y METODOLOGÍA

COLABORACIONES

 El estudio fue liderado por [DT Latina | Diversidad, Equidad e Inclusión](#), y contó con el apoyo de organismos empresariales de México, cuyos consejos directivos, personas directivas ejecutivas y equipos técnicos fueron fundamentales para el éxito de la investigación. A continuación, se agradece y reconoce la colaboración de las siguientes instituciones:


- Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN)
- Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)
- Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación (INDEX)
- Consejo Mexicano de la Energía (COMENER)
- Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco (CCIJ)
- Cámara Nacional de Manufacturas Eléctricas (CANAME)
- Cámara Nacional de la Industria Textil (CANAINTEX)
- Cámara Nacional de la Industria de Aceites, Grasas, Jabones y Detergentes (CANAJAD)
- Cámara Nacional de Empresas de Consultoría (CNEC)
- Cámara Nacional de la Industria de Conservas Alimenticias (CANAINCA)
- Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana (CANIEM)
- Cámara de la Industria de Transformación de Nuevo León (CAINTRA)
- Cámara de la Industria Alimenticia de Jalisco (CIAJ)
- Cámara Textil de Occidente (CTEXO)
- Cámara de la Industria Textil de Puebla y Tlaxcala (CITEX)
- Asociación de Ejecutivos de Relaciones Industriales (AERI)
- Asociación Nacional de Fabricantes de Pinturas y Tintas (ANAFAPYT)



FICHA TÉCNICA Y METODOLOGÍA

CONTINUIDAD

Este informe da continuidad a los esfuerzos de organismos empresariales a favor de un ecosistema empresarial más equitativo e inclusivo.

 Tal es el caso de la **CONCAMIN** que en el 2023, a través de su entonces llamada Comisión de Inclusión, Diversidad, Equidad y Accesibilidad (IDEA), encabezó el estudio [“El Liderazgo De La Mujer En La Industria Mexicana”](#) en conjunto con la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, contando con la colaboración de las siguientes Cámaras y Asociaciones.

Asociación Nacional de la Industria de Suplementos Alimenticios (ANAISA)
 Cámara Nacional de la Industria de Conservas Alimenticias (CANAINCA)
 Cámara Alimenticia de Jalisco (CIAJ)
 Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (CANIRAC)
 Cámara Nacional del Maíz Industrializado (CANAMI)
 Cámara Nacional de las Industrias Azucarera y Alcohólica (CNIAA)
 Asociación Nacional de Industrias del Plástico (ANPRAC)
 Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato (CICEG)
 Asociación de Industriales del Estado de Michoacán (AIEMAC)
 Consejo de Cámaras Industriales de Jalisco (CCIJ)
 Industria Nacional de Autopartes (INA)
 Asociación Nacional de Transporte Privado (ANTP)
 Asociación Nacional de Productores de Autobuses, Camiones y Tractocamiones, A.C (ANPACT)
 Cámara Nacional del Cemento (CANACEM)
 Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana (CANIEM)
 Cámara Regional de la Industria de Hule y Látex del Estado de Jalisco (CIHUL)
 Cámara Nacional de Envases Metálicos (CANAFEM)
 Cámara Nacional de la Industria de Productos Cosméticos (CANIPEC)

03

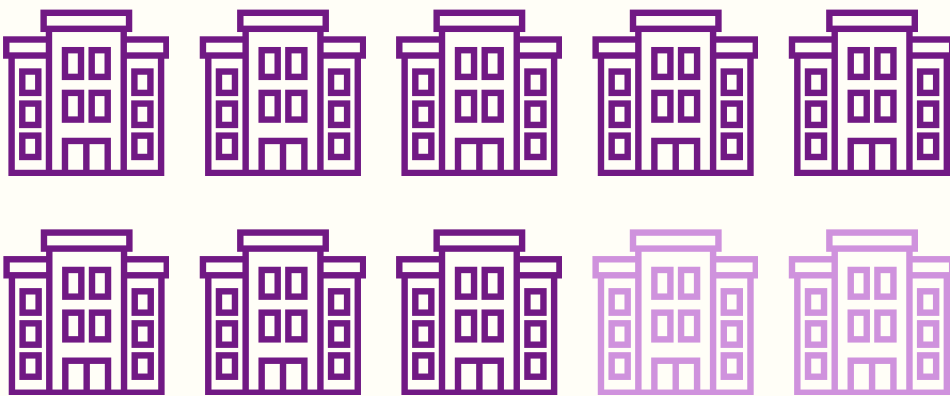
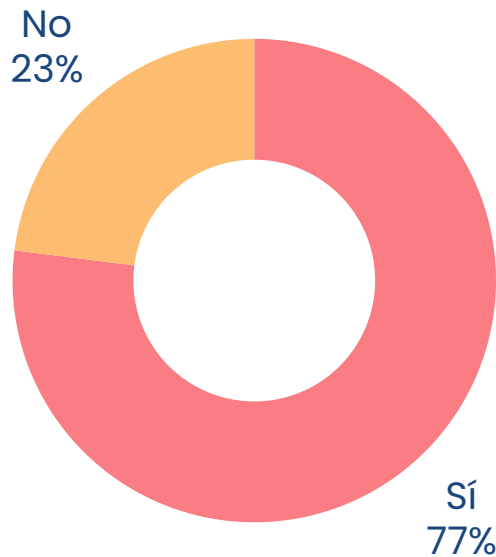
Panorama General



Casi 8 de cada 10 empresas afirman que tienen alguna iniciativa de DEI.

Esto refleja un compromiso significativo de 77% de las personas respondientes con la [Diversidad, Equidad e Inclusión \(DEI\)](#). Sin embargo, **casi un cuarto de las empresas (23%) indicaron que no cuentan con ninguna iniciativa de este tipo**, lo que sugiere que aún hay resistencia o barreras importantes para su implementación.

Gráfica 1. Cuentan con alguna iniciativa relacionada con DEI.



MOTIVACIONES PARA IMPLEMENTAR DEI

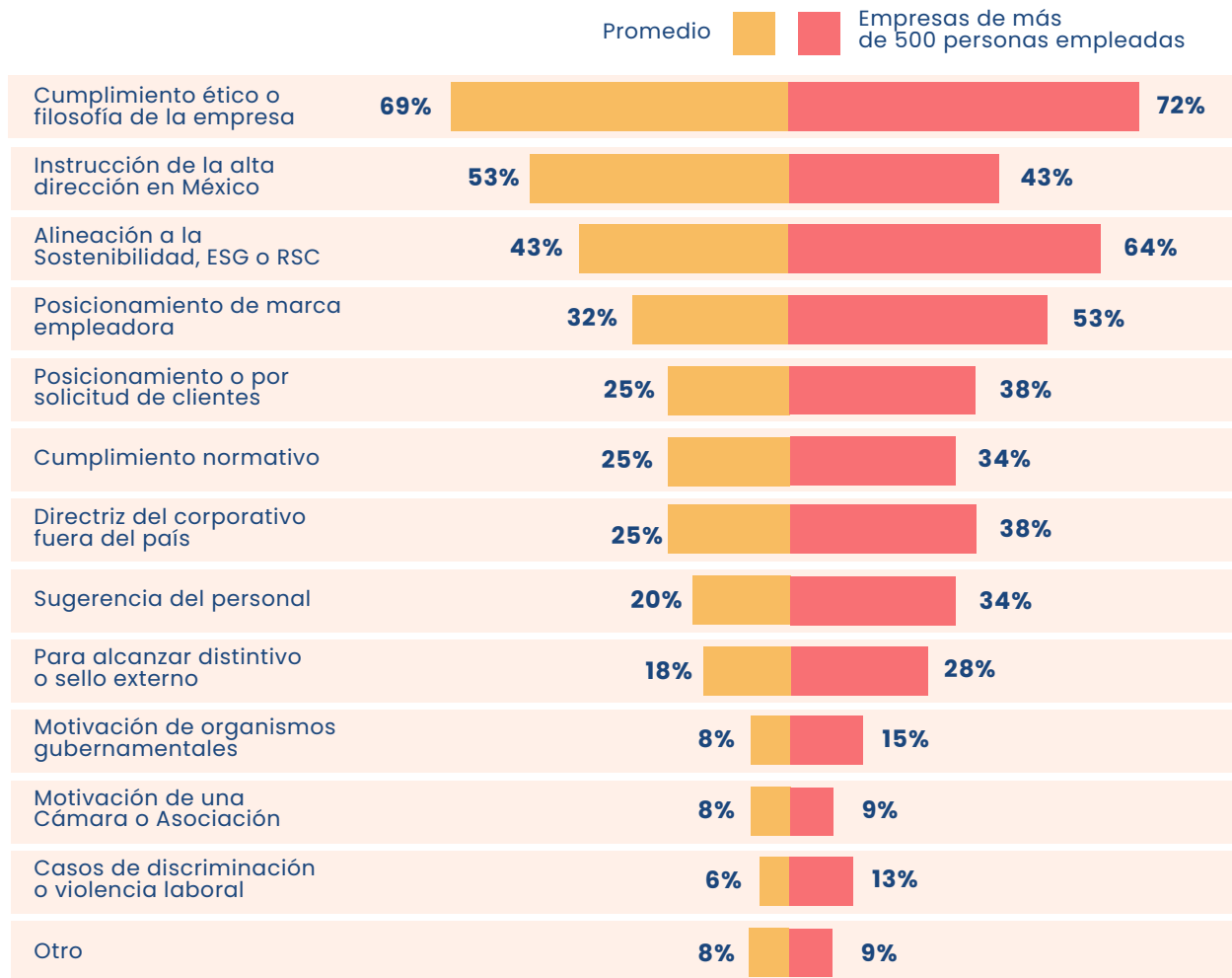
En cuanto a los motivos por los cuales las empresas implementan DEI, aunque semejantes, se encuentran diferencias entre tamaños de empresas, principalmente entre aquellas de más de 500 personas empleadas y el promedio.

Se observa que el **cumplimiento ético y la filosofía de la empresa** son las motivaciones principales para ambas (72% y 69%, respectivamente). Sin embargo, el **posicionamiento de marca empleadora** resalta en las grandes empresas (53% frente al 32% general), lo que indica un enfoque en atraer talento. Así como la alineación a la estrategia de **sostenibilidad, ESG (criterios ambientales, sociales y de gobernanza) o Responsabilidad Social** de la empresa (64% vs. 43%).

Por otro lado, la influencia del **posicionamiento comercial y la influencia de los clientes** es más relevante para las grandes empresas (38% vs. 25%).

También son más sensibles a **casos de discriminación o violencia laboral** (13% frente al 6% general) y muestran una mayor respuesta a cumplimiento de normativa (34% vs. 24%).

Gráfica 2. Motivaciones para implementar DEI.

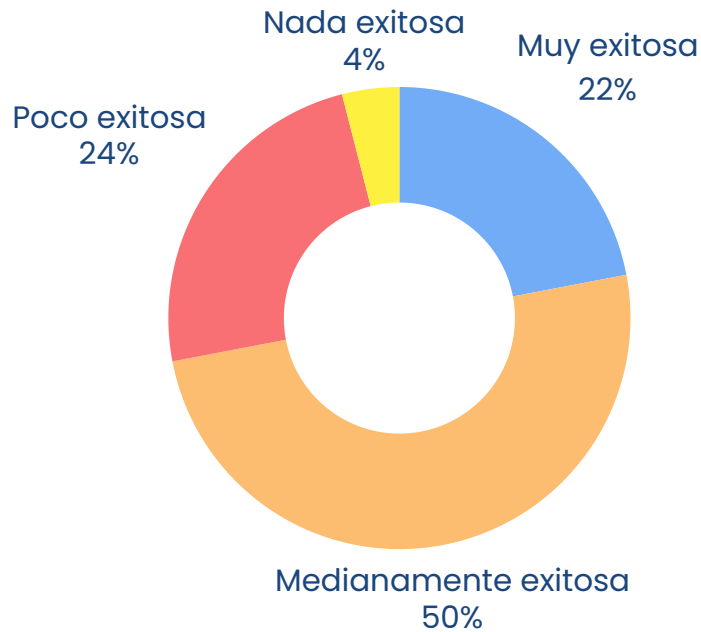


La mayoría (72%) percibe que su implementación de DEI ha sido exitosa.

Un **22% de las personas encuestados califica su implementación de DEI como muy exitosa y 50% como medianamente exitosa**, lo que indica avances importantes pero aún con áreas de mejora.

Sin embargo, **casi un tercio la considera poco exitosa o nada exitosa** (24% y 4% respectivamente), lo que refleja que algunas organizaciones aún enfrentan desafíos significativos para alcanzar resultados sólidos.

Gráfica 3. Qué tan exitosa ha sido la implementación de la DEI en la empresa en general.



IMPLEMENTACIONES DE DEI EXITOSAS VS. NO EXITOSAS

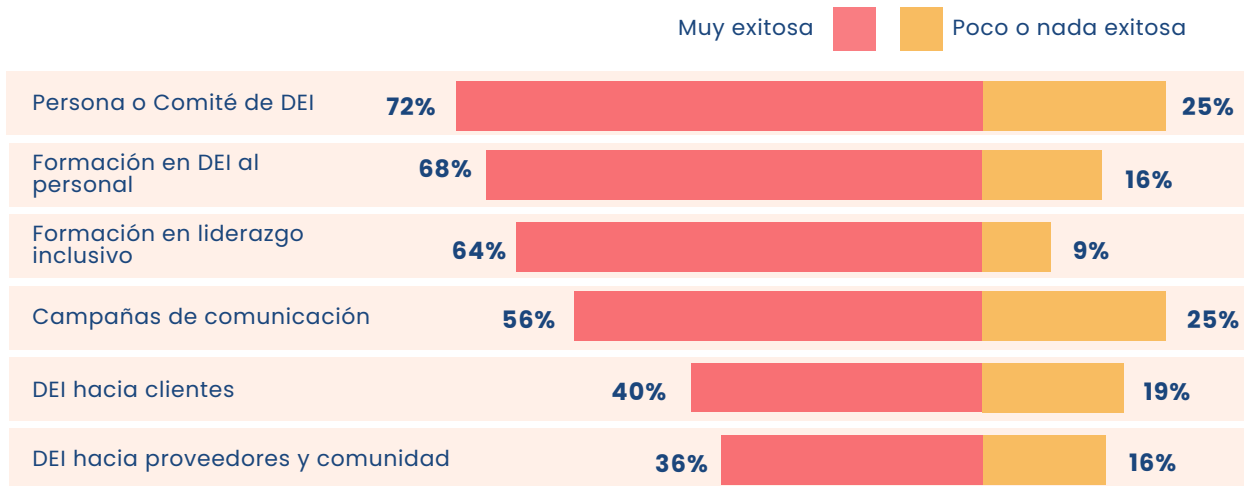
Las empresas que perciben mayor éxito en su implementación de DEI destacan en que cuentan con **una persona o Comité de DEI** (72%), **realizan formación en liderazgo inclusivo** (64%), **formación al personal en temas de DEI** (68%) y **campañas de comunicación** (56%).

En contraste, aquellas que perciben **menor éxito apenas alcanzan entre 9% y 25% en estas áreas**, siendo la capacitación de líderes inclusivos la de mayor disparidad (64% vs. 9%), lo que sugiere que **estas iniciativas son clave para obtener buenos resultados** (Gráfica 4.1).

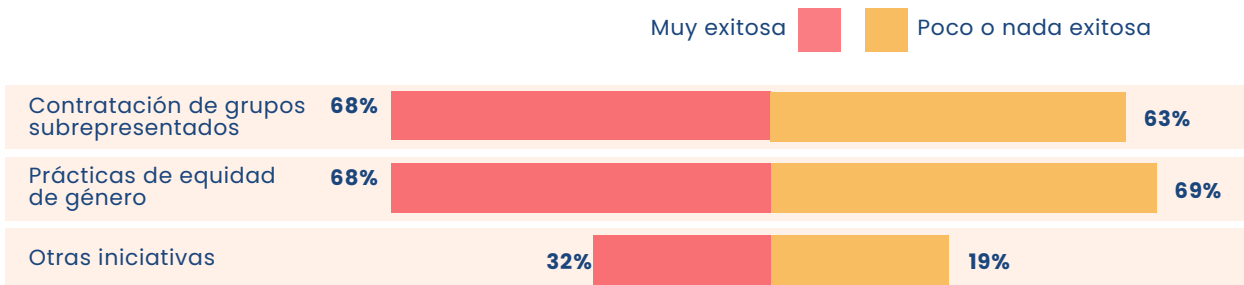
Destaca también la visión transversal de la DEI en las que perciben mayor éxito al contar con **iniciativas de DEI hacia clientes y proveedores** (40% vs. 19% y 36% vs. 16% respectivamente).

En cambio, la **contratación de grupos subrepresentados y la presencia de prácticas de equidad de género** es muy semejante en ambos casos, indicando que, aunque realmente relevantes, no garantizan por sí solas el éxito de la DEI si no están acompañadas de iniciativas de formación (Gráfica 4.2).

Gráfica 4.1 Iniciativas de DEI que llevan a cabo con mayor disparidad.



Gráfica 4.2 Iniciativas de DEI que llevan a cabo con menor disparidad.



INDICADORES DE DEI

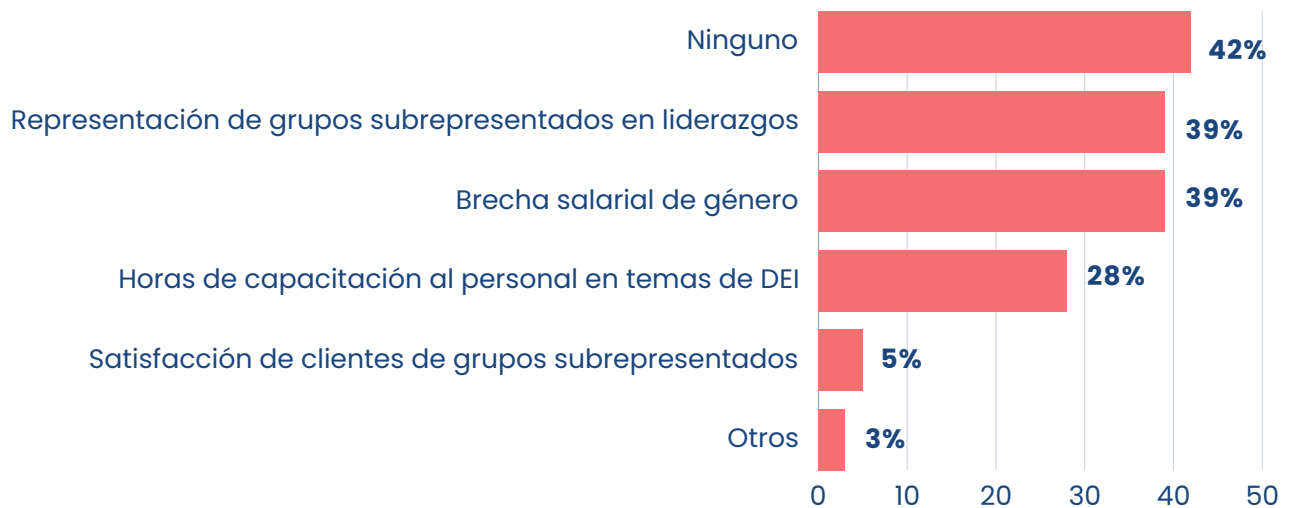
 Casi la mitad de las empresas encuestadas (42%) reportan **no contar con indicadores específicos de DEI**, lo que muestra una falta de medición formal en esta área.

Entre las organizaciones que sí implementan métricas, los indicadores más comunes son la **brecha salarial de género** y la **representación de grupos subrepresentados en liderazgos** (ambos con 39%), reflejando un enfoque hacia la equidad y diversidad interna.

Las **horas de capacitación en DEI** (28%) también son monitoreadas, lo que sugiere que algunas empresas buscan fortalecer la formación del personal.

Sin embargo, la medición de la **satisfacción de clientes de grupos subrepresentados** es menos frecuente (5%). Esto evidencia la falta de visión transversal y del aprovechamiento de la ventaja competitiva en el mercado que la DEI puede traer a las empresas.

Gráfica 5. Indicadores de DEI con los que cuentan las empresas.



Algunos ejemplos de **métricas de impacto de DEI interna** son:

- **Diversidad demográfica:** Análisis del porcentaje de personas colaboradoras por género, edad, etnia o discapacidad en cada nivel jerárquico.
- **Índice de equidad salarial:** Evalúa diferencias salariales entre grupos, detectando brechas entre personas colaboradoras con perfiles similares.
- **Tasa de retención y rotación:** Una alta rotación en grupos específicos puede indicar problemas relacionados con la inclusión.
- **Encuestas de compromiso e inclusión: Indicadores como el Net Promoter Score (NPS)** para medir qué tan valoradas se sienten las personas colaboradoras.



MOTIVOS POR LOS QUE NO TIENEN INICIATIVAS DE DEI

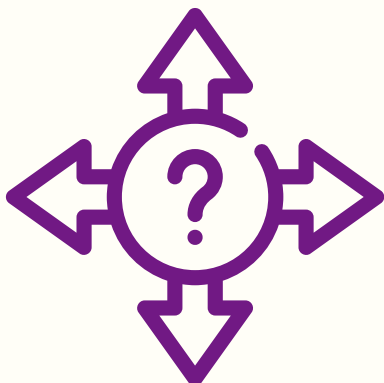
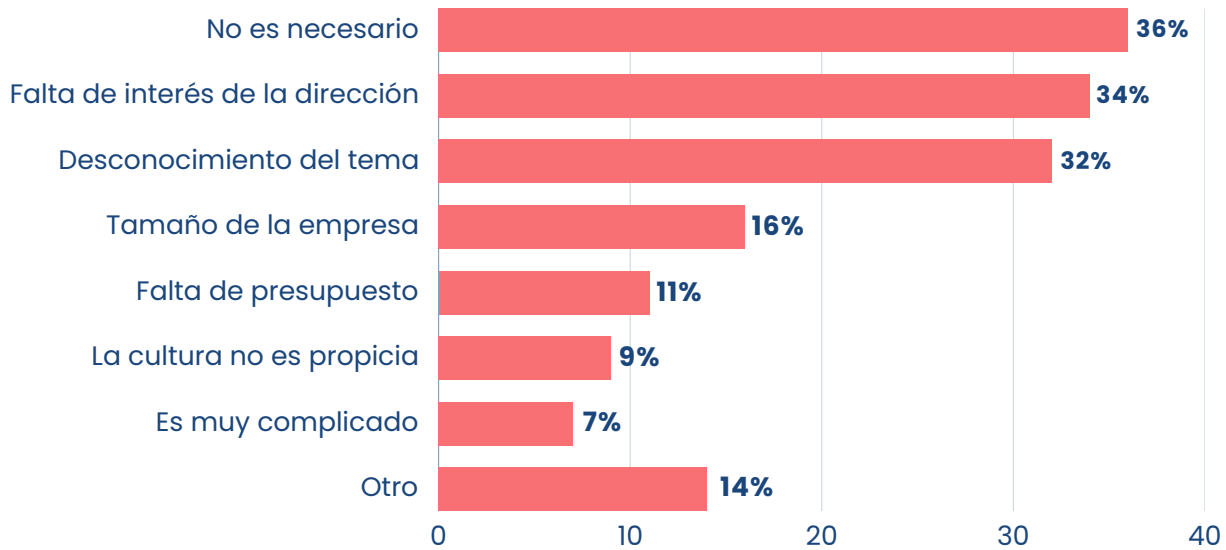


Entre las empresas que no implementan prácticas de DEI, las razones más citadas incluyen la **percepción de que no es necesario** (36%) y la **falta de interés de la dirección** (34%). Estos datos indican que existe una resistencia cultural que puede estar enraizada en una falta de conciencia sobre los beneficios de la DEI, lo que se ve reforzado por un 32% que admite **desconocimiento del tema y sus [beneficios -business case y human case.](#)**

En menor medida externaron motivos como el **tamaño de la empresa** (16%), la **falta de presupuesto** (11%), y la **cultura organizacional poco propicia** (9%).

Estos hallazgos resaltan la necesidad de aumentar la concienciación y la capacitación sobre DEI en el ámbito empresarial, especialmente en organizaciones que aún no ven su implementación como una prioridad estratégica.

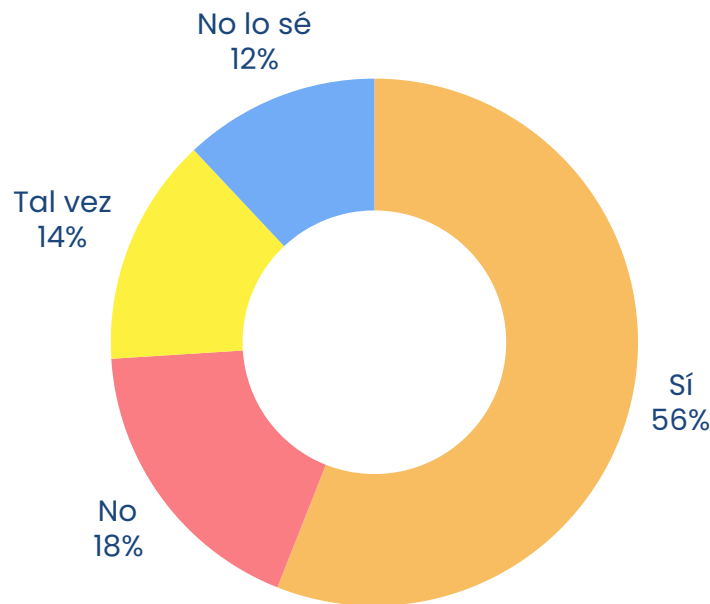
Gráfica 6. Motivos por los que no tienen iniciativas de DEI.



Más de la mitad (56%) considera que sería positivo que su empresa tuviera iniciativas de DEI

Entre las empresas que no implementan prácticas de DEI, más de la mitad **considera que sería positivo** que su organización comenzara a realizar dichas iniciativas (56%), lo que sugiere una apertura hacia la inclusión. Sin embargo, un **19% se muestra en contra** y un **26% se encuentra indeciso**, indicando que aún hay resistencia y falta de claridad sobre los beneficios de la DEI.

Gráfica 7. Consideran que sería positivo implementar DEI.



COMENTARIOS ADICIONALES DE LOS ENCUESTADOS RESPECTO A LOS MOTIVOS POR LOS QUE SI O NO IMPLEMENTAN DEI

“Consideramos que desde nuestra empresa podemos contribuir a un cambio social con información y sensibilización hacia las poblaciones vulneradas”.

“Hemos adoptado prácticas de DEI por participación en el Pacto Global de la ONU”.

“No se comenzó ningún movimiento de DEI conscientemente pues al final la empresa contrata a los colaboradores que cumplen con los requisitos para el puesto de trabajo sin importar sexo, religión o preferencia sexual”.

“Para nuestra compañía no existe diferencia entre mujer u hombre, la suma de los dos da más en igualdad de salarios y oportunidades”.

“Viendo lo dañinas que han sido las políticas DEI en otros países, me extraña que se insista sobre ellas en México. Parece que no aprendemos en cabeza ajena”.



04

Liderazgos Inclusivos



8 de cada 10 empresas tienen iniciativas para fomentar liderazgos inclusivos

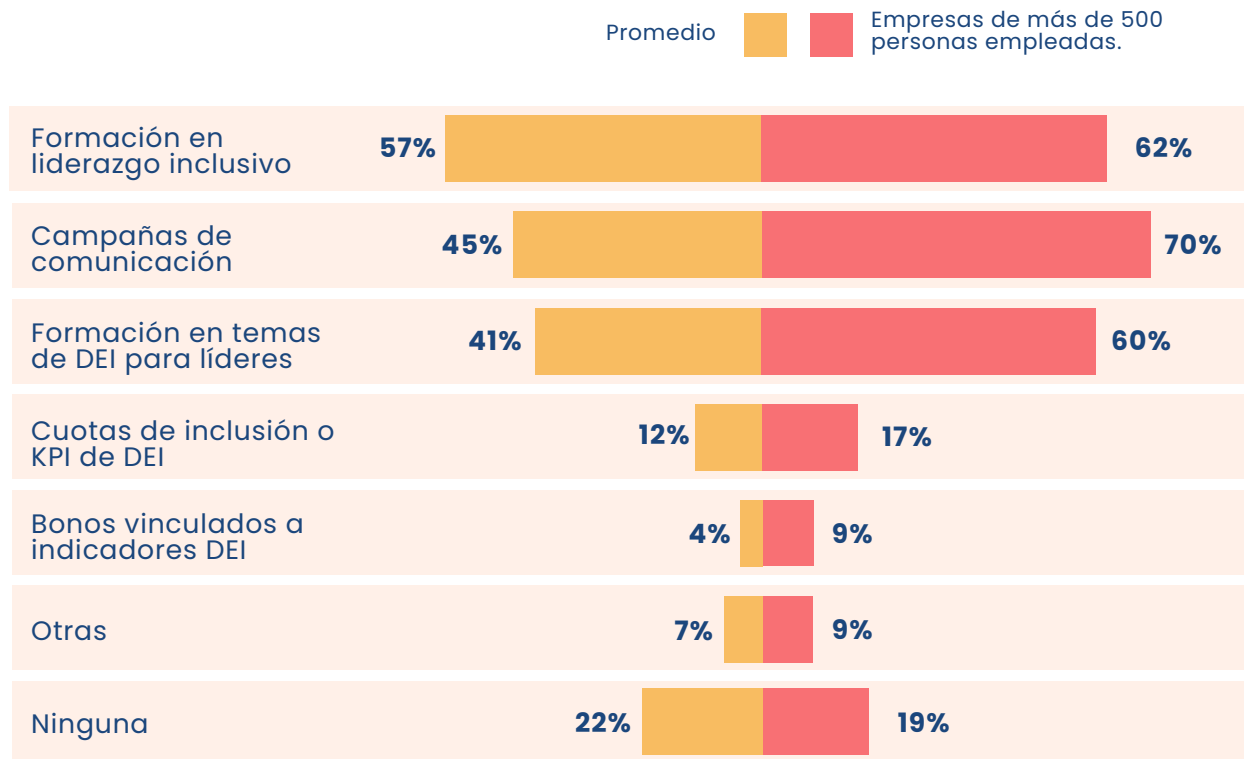
Más de la mitad de las organizaciones encuestadas (57%) indican, que implementan **formación en liderazgo inclusivo**, mientras que un 41% ofrece **formación en temas de DEI para líderes**, reflejando un compromiso significativo con la capacitación en este ámbito.

Las **campañas de comunicación** son utilizadas por un 45% de las empresas, lo que sugiere un enfoque en la sensibilización y la promoción de la diversidad, aunque para las grandes empresas estas difusiones son más relevantes pues hasta 7 de cada 10 las llevan a cabo.

Sin embargo, la adopción de medidas más estructurales, como **cuotas de inclusión o KPI de DEI** (solo 12%) y **bonos vinculados a indicadores DEI** (un 4%), es notablemente baja.

Además, un 22% de las organizaciones admite **no realizar ninguna acción en este sentido**, lo que subraya la necesidad de un mayor compromiso y la implementación de estrategias más concretas para fomentar liderazgos inclusivos efectivos.

Gráfica 8. Iniciativas que implementan para fomentar el liderazgos inclusivos.



BENEFICIOS DE FOMENTAR LIDERAZGOS INCLUSIVOS

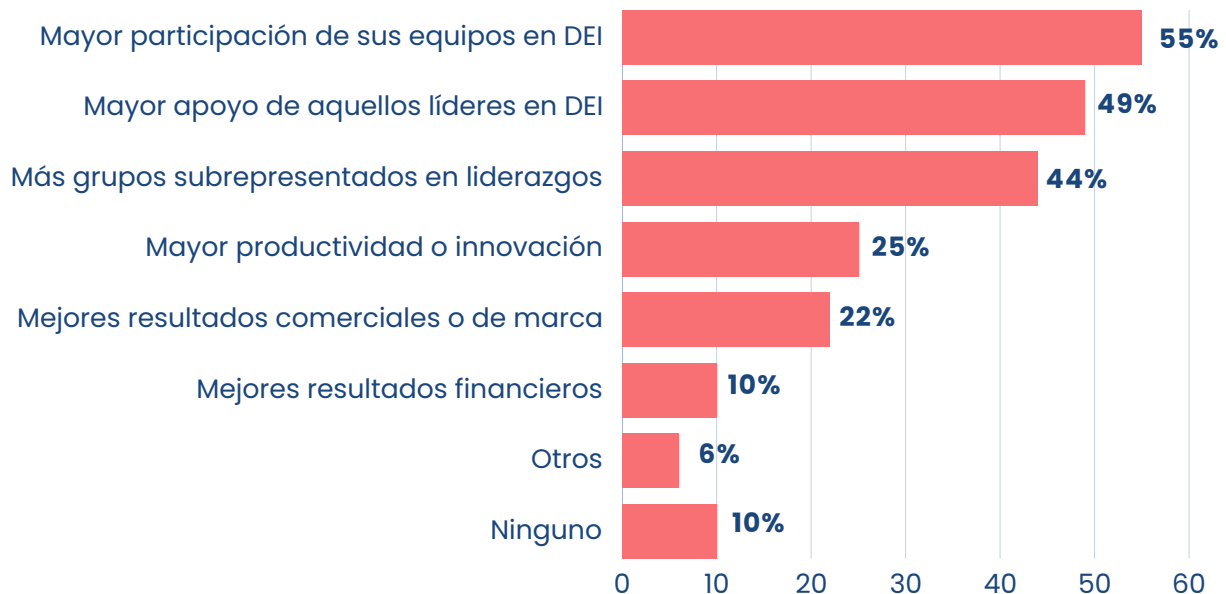
El principal beneficio que perciben las empresas que fomentan [liderazgos inclusivos](#) es la **mayor participación de sus equipos en las iniciativas de DEI** (55%), además, un 49% destaca el **mayor apoyo por parte de líderes hacia la DEI**, lo cual es clave para la implementación efectiva de estas políticas.

Sobresale que un 44% ha logrado **incorporar más grupos subrepresentados* en roles de liderazgo**, favoreciendo la diversidad en niveles decisivos.

Otros beneficios incluyen **mayor productividad e innovación**, con casi un cuarto de los respondientes (25%) y **mejores resultados comerciales** (22%), evidenciando el impacto positivo tanto en la cultura organizacional como en los resultados de negocio.

Es de resaltar que **sólo el 10% no ha percibido beneficios**, lo cual evidencia la relevancia de fomentar estilos de liderazgo inclusivos en todas las áreas de la organización.

Gráfica 9. Beneficios de fomentar liderazgos inclusivos.



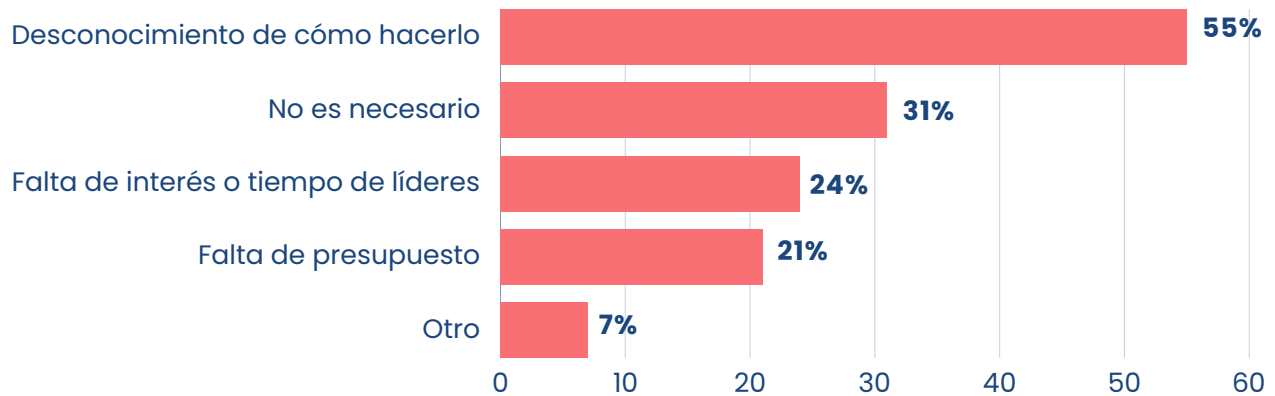
***Grupos subrepresentados:** Colectivos cuya representación en ciertos espacios es menor en comparación con su proporción en la población general. Estos grupos incluyen mujeres, [personas con Discapacidad \(PcD\)](#), personas de la [Comunidad LGBTQ+](#), personas racializadas, [personas neurodivergentes](#), entre otras.

MOTIVOS POR LOS QUE NO FOMENTAN LIDERAZGOS INCLUSIVOS

Más de la mitad de las empresas que no promueven liderazgos inclusivos lo atribuyen al **desconocimiento de cómo hacerlo** (55%), lo que evidencia una falta de formación y recursos de información. Un 31% cree que **no es necesario**, indicando una posible subestimación del tema.

Además, un 24% menciona la **falta de interés o tiempo de los líderes**, y un 21% señala la **falta de presupuesto** como obstáculo, resaltando la importancia de concienciar sobre sus beneficios y asignar recursos adecuados para su aplicación.

Gráfica 10. Motivos por lo que no fomentan liderazgos inclusivos.



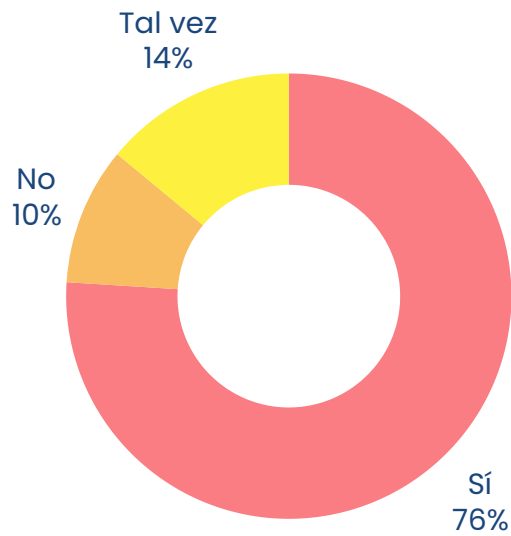
Casi 8 de cada 10 empresas considera que sería positivo

El **76% de las personas encuestadas** expresa que sería beneficioso que su empresa comenzara a **fomentar liderazgos inclusivos**, resaltando una clara disposición hacia la promoción de entornos más inclusivos.

Además, el 14% que **se muestra indeciso** representa una oportunidad para generar conciencia y capacitación en este tema.

Con solo un **10% de oposición**, es evidente que la mayoría está alineada con la importancia de cultivar liderazgos inclusivos, lo que puede fortalecer las estrategias de DEI.

Gráfica 11. Consideran que sería positivo fomentar liderazgos inclusivos.



05

DEI Laboral



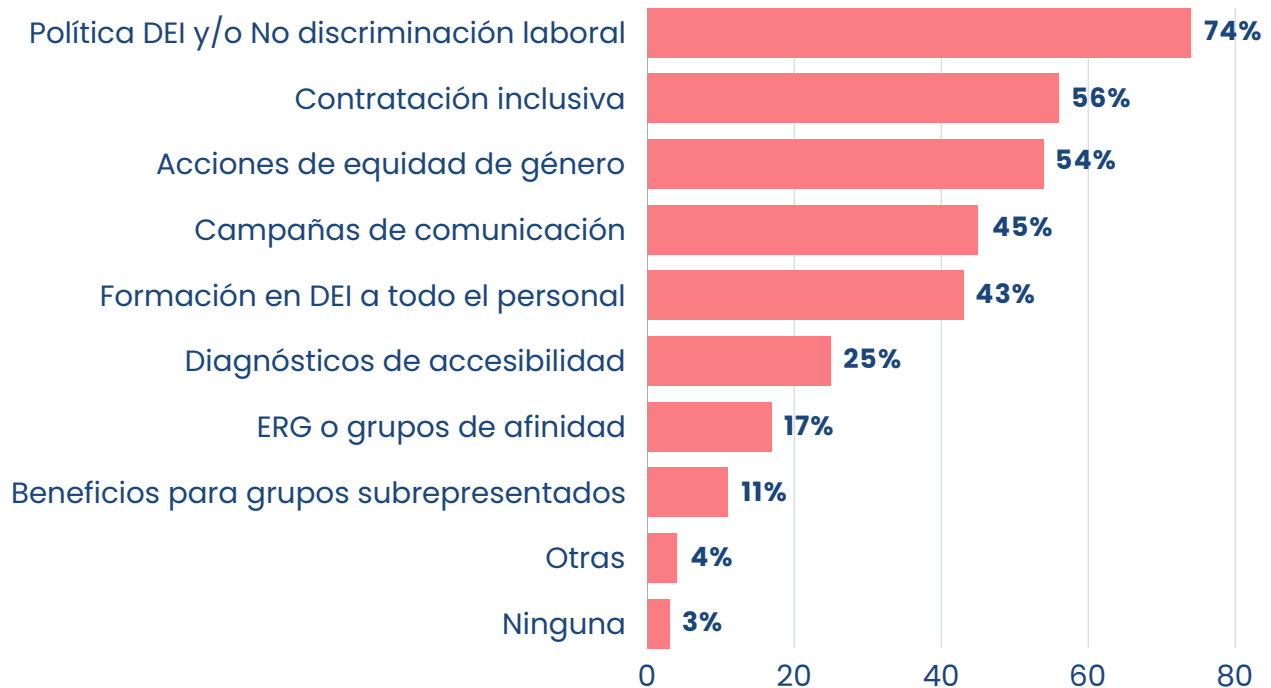
Casi 8 de cada 10 empresas implementan DEI laboral

La mayoría de las empresas ya tienen iniciativas de DEI en sus espacios de trabajo con tres de cada cuatro aplicando **políticas de DEI o de no discriminación laboral** (74%). Más de la mitad han implementado prácticas como **contratación inclusiva** (56%) e iniciativas para lograr la **equidad de género** (54%), reflejando un fuerte compromiso con la diversidad.

Además, casi la mitad impulsan **campañas de comunicación de DEI** (45%) y **formación en DEI para el personal** (43%), priorizando la sensibilización interna.

Prácticas menos comunes, como **diagnósticos de accesibilidad** (25%) y **ERG* o grupos de afinidad** (17%), son relevantes, aunque los beneficios específicos para grupos subrepresentados son escasos (11%). Solo un 3% no realiza ninguna acción, mostrando un gran interés por fomentar entornos laborales cada vez más incluyente.

Gráfica 12. Iniciativas de DEI laboral con las que cuentan.



***ERG:** Siglas de Employee Resource Group, son grupos de personas empleadas voluntarias con un perfil o interés en común, que se organizan para impulsar un entorno más inclusivo para su comunidad en su empresa.

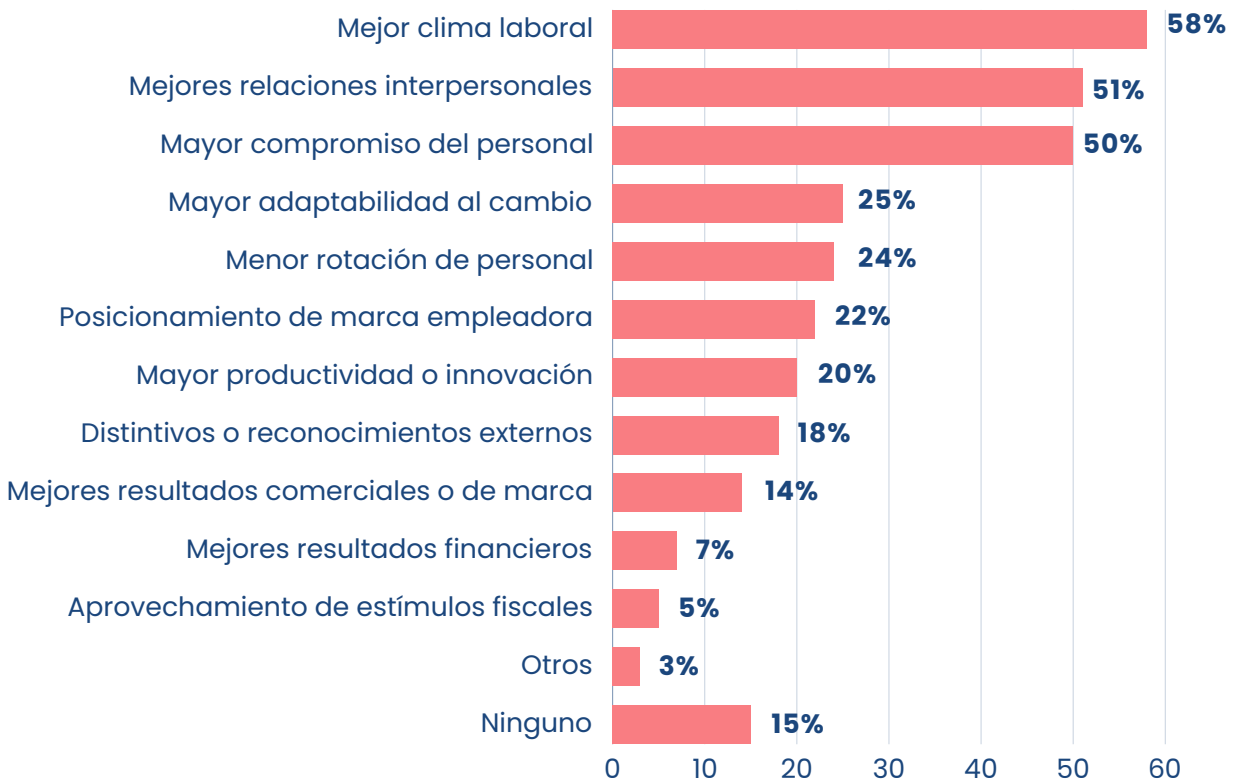
BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR DEI LABORAL

Los principales [beneficios de la DEI](#) que perciben los encuestados en los espacios de trabajo se centran en **mejoras en el clima laboral y relaciones interpersonales más saludables** (58% y 51% respectivamente). Esto sugiere que las organizaciones asocian la DEI con la creación de un entorno más colaborativo y armónico, lo que a su vez favorece el **compromiso del personal** (50%), otro de los beneficios identificados.

Además, se destaca que la DEI contribuye a la **adaptabilidad al cambio** (25%), a la retención de talento mediante una **menor rotación** (24%) y al **posicionamiento de la marca empleadora** (22%), lo que refleja su impacto positivo en la atracción y retención del talento en un entorno empresarial cada vez más cambiante y competitivo.

El 15% de las empresas que no perciben ningún beneficio.

Gráfica 13. Beneficios de contar con iniciativas de DEI laboral.



Talleres presenciales, capacitadores externos y una participación genuina del personal

De las empresas que realizan algún tipo de formación en DEI hacia su personal, perciben que las **capacitaciones en formato presencial** (46%) son más exitosas que las virtuales (28%), probablemente debido a la interacción directa.

Los **talleres vivenciales** (37%) tienen mayor impacto que los contenidos teóricos (9%) o conferencias motivacionales (21%), seguramente gracias a su enfoque práctico.

Las **capacitaciones realizadas por proveedores externos** (33%) superan a las impartidas por personal interno (21%), posiblemente por practicidad y para tener acceso a conocimientos especializados, objetividad y una mayor eficiencia operativa.

Además, perciben que la **participación voluntaria** (21%) genera más compromiso que la asistencia obligatoria (8%).

Gráfica 14. Capacitaciones más exitosas en DEI hacia el personal.

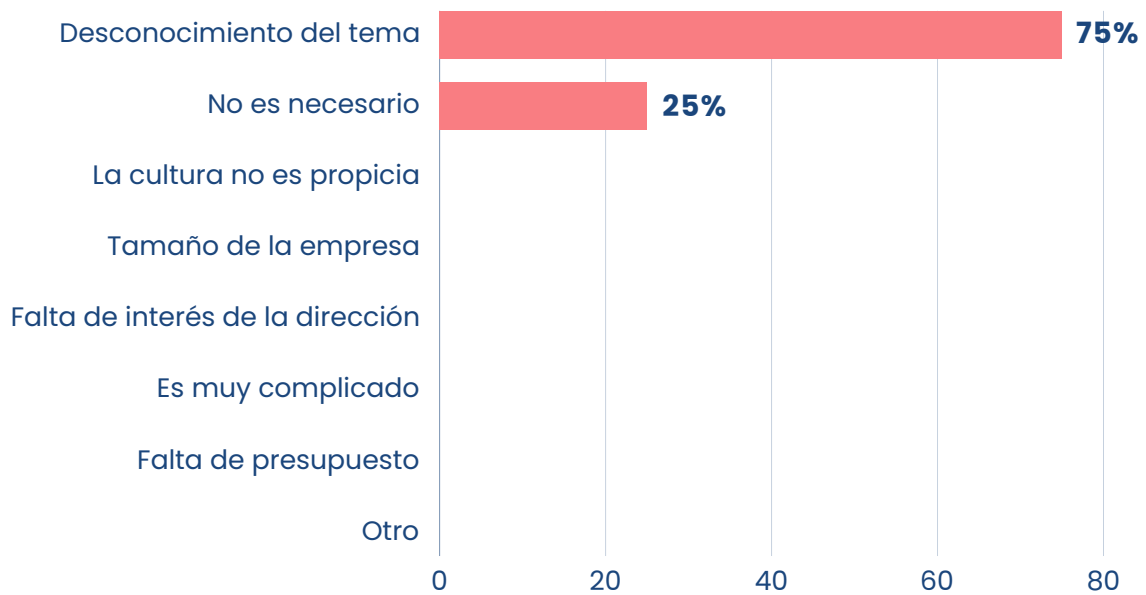


MOTIVOS POR LOS QUE NO IMPLEMENTAN DEI LABORAL

La mayoría de las empresas que no llevan a cabo prácticas de DEI en sus espacios de trabajo mencionan el **desconocimiento del tema** como principal barrera (75%), mientras que una de cada cuatro considera que **no es necesario** (25%).

No se identificaron problemas como presupuesto, interés de la dirección, tamaño de la empresa o cultura organizacional, lo que sugiere que el reto principal radica en la falta de información y sensibilización más que en recursos o voluntad institucional.

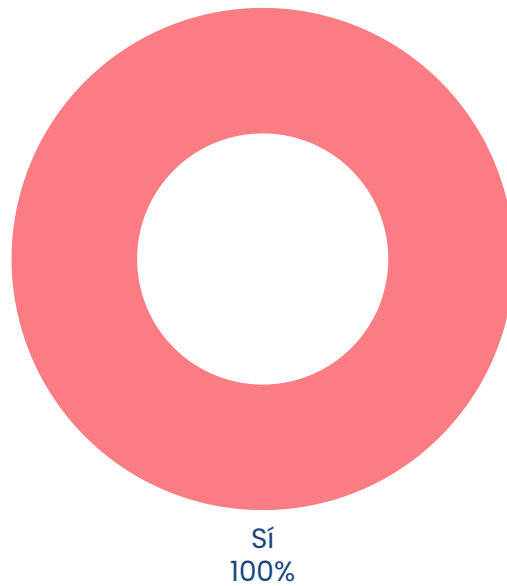
Gráfica 15. Motivos de no implementan iniciativas de DEI laboral.



Consenso absoluto sobre la importancia de la DEI laboral

El **100% de las empresas encuestadas** que aún no han implementado acciones de DEI laboral considera que sería beneficioso hacerlo. Esto refleja una disposición plena hacia la adopción de estas iniciativas, evidenciando una oportunidad clara para integrar la diversidad e inclusión en la cultura organizacional.

Gráfica 16. Consideran que sería positivo que la empresa implementara iniciativas de DEI laboral.



COMENTARIOS ADICIONALES DE LOS ENCUESTADOS RESPECTO A SUS PRÁCTICAS DE DEI LABORAL

“Apenas estamos iniciando acciones DEI, las que se han llevado a cabo son buenas, pero apenas vamos iniciando”.

“Es importante que las empresas lo hagan, pero yo soy yo sola”.

“El tema de la DEI es muy reciente en nuestro entorno laboral. Se están realizando esfuerzos para su implementación, aunque el avance lo consideraría lento”.

“Cada vez más talento joven busca colocarse en empresas que les ofrezcan flexibilidad y un ambiente donde puedan ser ellos mismos”.



06

DEI hacia Clientes y Consumidores



Más de la mitad de las empresas (54%) implementan DEI hacia clientes o consumidores



Además de que el 54% cuenta con una **políticas DEI o de no discriminación hacia clientes**, resalta la importancia que casi un tercio (31%) ha dado a la **capacitación a su personal para dar una atención inclusiva a sus clientes**. Dos de cada diez empresas (20%) ya trabajan en **accesibilidad en sus instalaciones comerciales o en su publicidad**.

Iniciativas menos frecuentes, como **estudios de mercado o productos para grupos subrepresentados** (6%), representan áreas aún poco exploradas.

Un cuarto de las empresas (26%) aún **no realiza ninguna acción** en este ámbito, lo que indica una oportunidad de aprovechamiento de la DEI para ganar competitividad en sus mercados.

Gráfica 17. Iniciativas de DEI hacia clientes o consumidores.

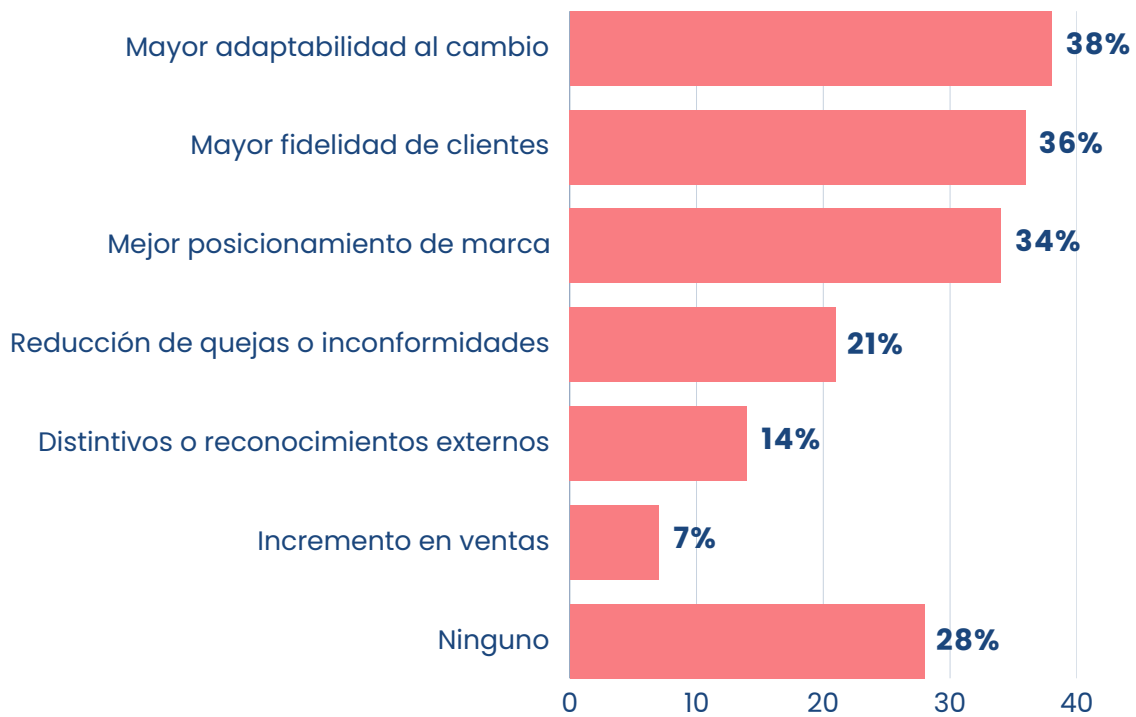


BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR DEI HACIA CLIENTES Y CONSUMIDORES

Más de un tercio de las empresas (38%) percibe que sus iniciativas de DEI hacia clientes o consumidores han mejorado su **adaptabilidad al cambio**, lo que sugiere que estas prácticas contribuyen a hacerlas más flexibles y resilientes.

Un 36% destaca que estas prácticas han incrementado la **fidelidad de sus clientes**, un 34% reporta un **mejor posicionamiento de marca** y un 21% ha experimentado una **reducción en quejas**, lo que sugiere que estas iniciativas pueden contribuir a la competitividad y una mejor experiencia del cliente.

Gráfica 18. Beneficios de contar con iniciativas de DEI hacia clientes/consumidores.



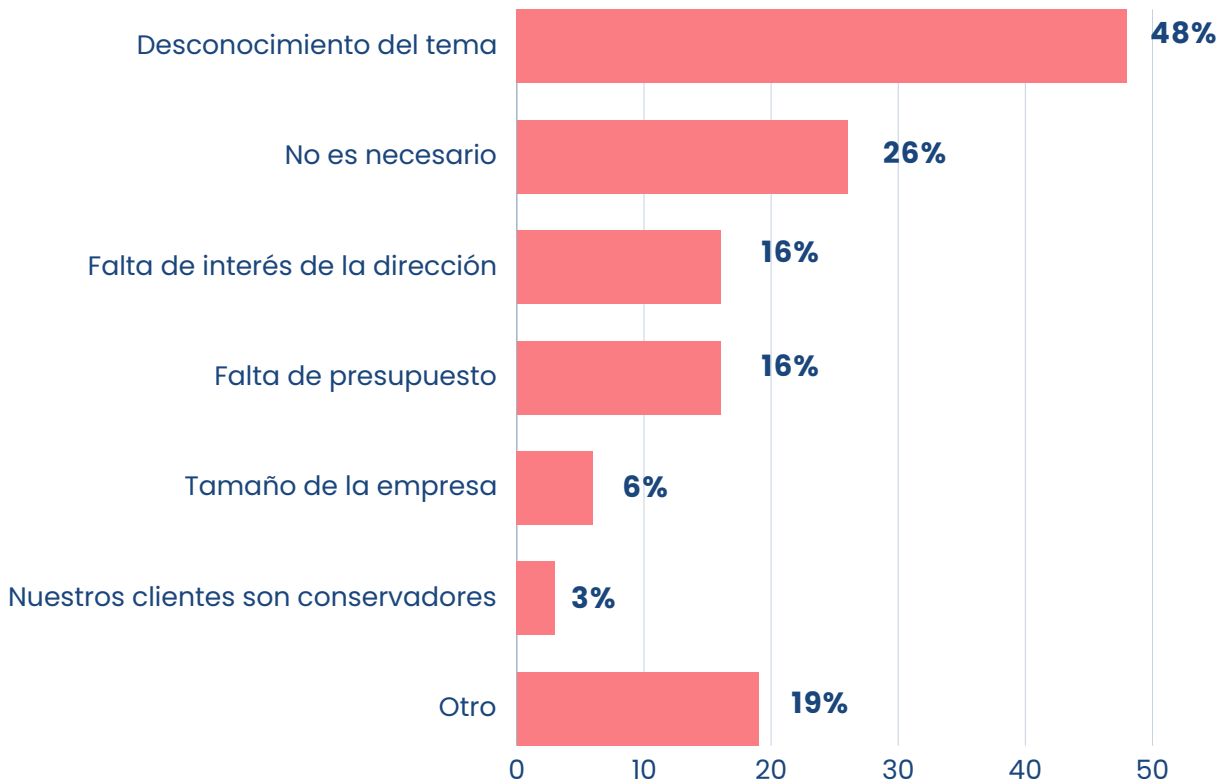
MOTIVOS POR LOS QUE NO IMPLEMENTAN DEI HACIA CLIENTES

Casi la mitad de las empresas (48%) indicó que no realiza acciones de DEI de clientes o consumidores por **desconocimiento del tema**, lo que revela la necesidad de mayor sensibilización y formación en este ámbito.

Además, uno de cada cuatro (26%) considera que estas prácticas **no son necesarias** para su negocio. Otros obstáculos incluyen la **falta de presupuesto** (16%) y el **poco interés de la dirección** (16%), lo que refleja desafíos estructurales y culturales dentro de las organizaciones.

Solo una minoría (6%) atribuye esta falta de iniciativas al **tamaño de la empresa**.

Gráfica 19. Motivos por los que no implementan de DEI hacia clientes o consumidores.

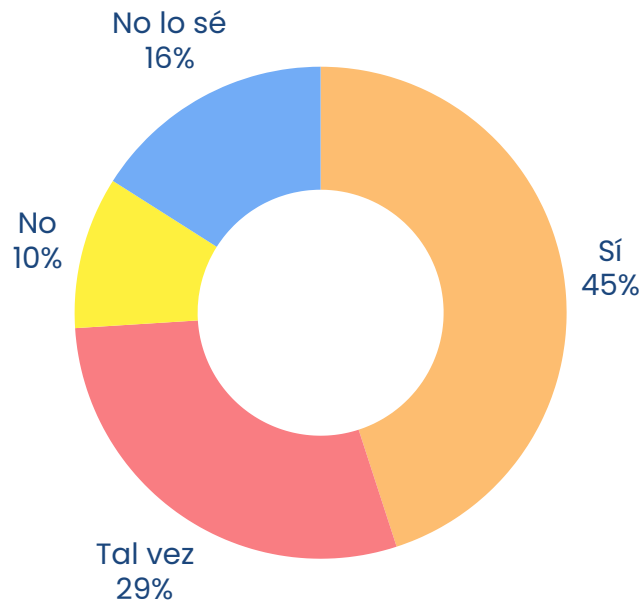


Apertura y curiosidad en las iniciativas de DEI hacia clientes

Casi la mitad (45%) considera que implementar DEI en su interacción con sus **clientes o consumidores sería positivo**.

Sin embargo, un 29% muestra **interés con dudas**, mientras que un 16% refleja **incertidumbre** y un 10% se opone, destacando la oportunidad de mejorar la comprensión de los beneficios que estas iniciativas pueden aportar al negocio.

Gráfica 20. Consideran que sería positivo realizar acciones de DEI hacia clientes o consumidores.



COMENTARIOS ADICIONALES DE LOS ENCUESTADOS RESPECTO A SUS PRÁCTICAS DE DEI HACIA CLIENTES O CONSUMIDORES

“Actualmente estamos trabajando en la modificación de nuestra página web para que sea totalmente inclusiva”.

“Nuestros clientes (marcas globales) usualmente tienen altos estándares en DEI”.

“Ofrecemos productos a clientes a beneficio de personas con autismo, por ejemplo. Lo recaudado es a beneficio. Igual con el redondeo, el consumidor aporta un monto que va a alguna asociación que puede ser de personas con discapacidad, por ejemplo.”

“En el caso de empleados, clientes o proveedores de la comunidad LGBTQ+ no tenemos estadísticas porque en las contrataciones o negociaciones no se aborda el tema por respeto a la diversidad y para evitar que se tome como discriminación”.



06

DEI hacia Proveedores y Comunidad



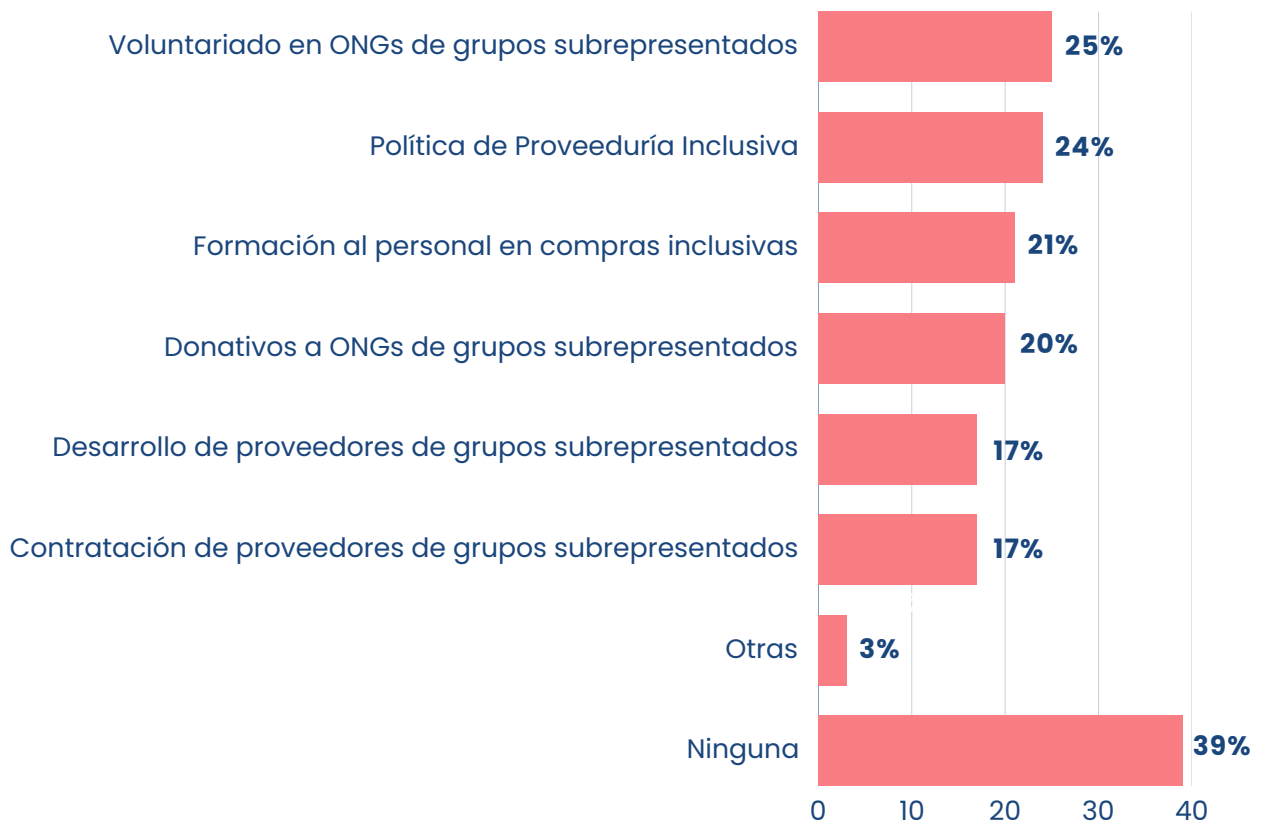
Seis de cada diez empresas (61%) tienen iniciativas de DEI hacia proveedores o la comunidad

Una cuarta parte (25%) lleva a cabo **voluntariado en ONGs de grupos subrepresentados**, y un 24% ha implementado **políticas de proveeduría inclusiva**.

La **contratación y desarrollo de proveedores diversos** alcanzan solo el 17%, reflejando esfuerzos incipientes pero significativos. Además, el 21% **capacita a su personal en compras inclusivas**, y un 20% realiza **donativos a ONGs**, destacando un compromiso creciente hacia la inclusión en la cadena de suministro y la responsabilidad social.

Destaca que casi cuatro de cada diez empresas (39%) **no tienen iniciativas de DEI de proveedores** o la comunidad

Gráfica 21. Iniciativas de DEI hacia proveedores y la comunidad.

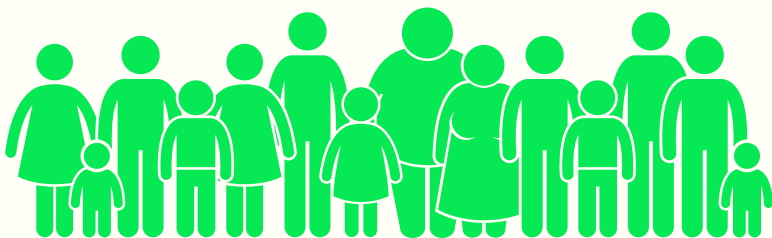
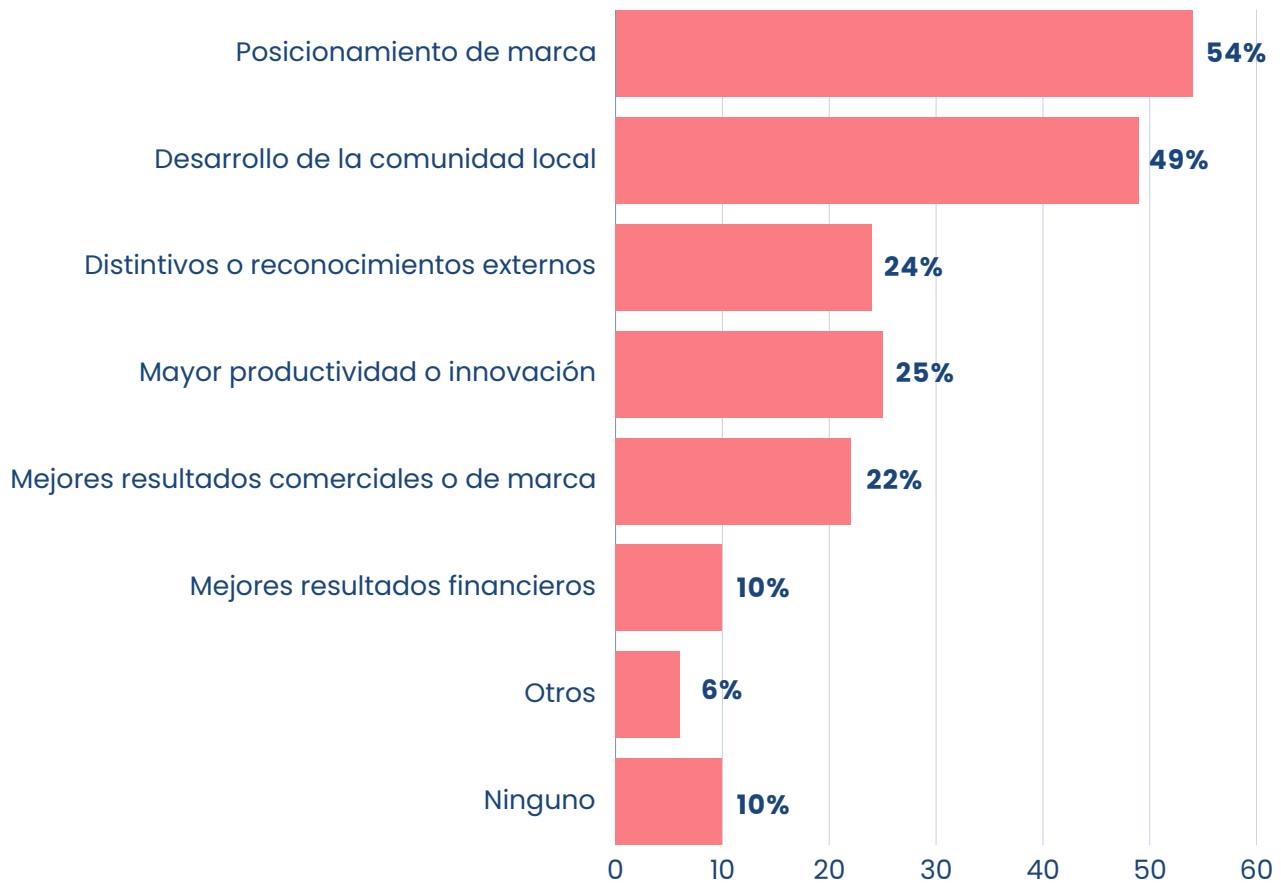


BENEFICIOS DE IMPLEMENTAR DEI HACIA PROVEEDORES Y LA COMUNIDAD

Las empresas que tienen iniciativas de DEI hacia proveedores o hacia la comunidad perciben dos beneficios clave: **posicionamiento de marca** (54%) y **desarrollo de la comunidad local** (49%), lo que refleja un impacto positivo tanto en su reputación como en el entorno en el que operan.

Además, cerca de un cuarto de las empresas percibe **fidelidad de proveedores** (23%) e **insumos de mayor calidad** (23%). Otros beneficios incluyen **reconocimientos externos** (24%) y mejoras en la sostenibilidad mediante **beneficios medioambientales** (20%). Solo un 10% afirmó no haber identificado ningún beneficio aún.

Gráfica 22. Beneficios de las acciones de DEI de proveedores y de la comunidad.

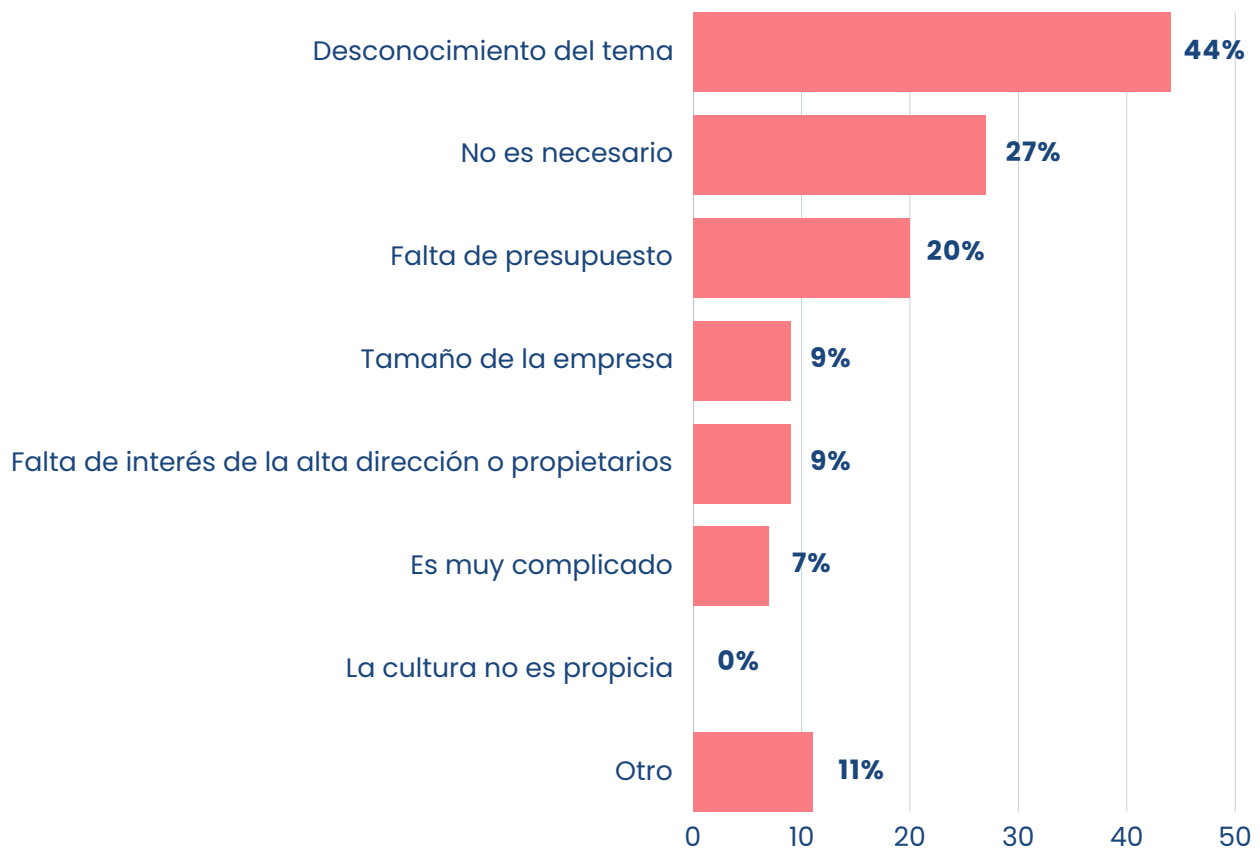


MOTIVOS POR LOS QUE NO IMPLEMENTAN DEI HACIA PROVEEDORES O LA COMUNIDAD

El principal obstáculo que las empresas perciben para llevar a cabo prácticas de DEI hacia proveedores o la comunidad es el **desconocimiento del tema o de sus beneficios** (44%). Esto indica que casi la mitad de las organizaciones carece de la información necesaria para comprender la relevancia de estas iniciativas.

Además, más de una cuarta parte (27%) considera que estas acciones **no son necesarias**, lo que revela que todavía persiste una percepción limitada del impacto positivo que la DEI puede generar en la cadena de suministro y en la comunidad.

Gráfica 23. Motivos por los que no cuentan con iniciativas de DEI de proveedores o la comunidad.

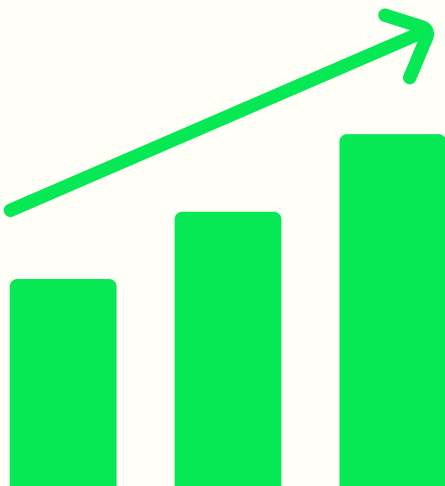
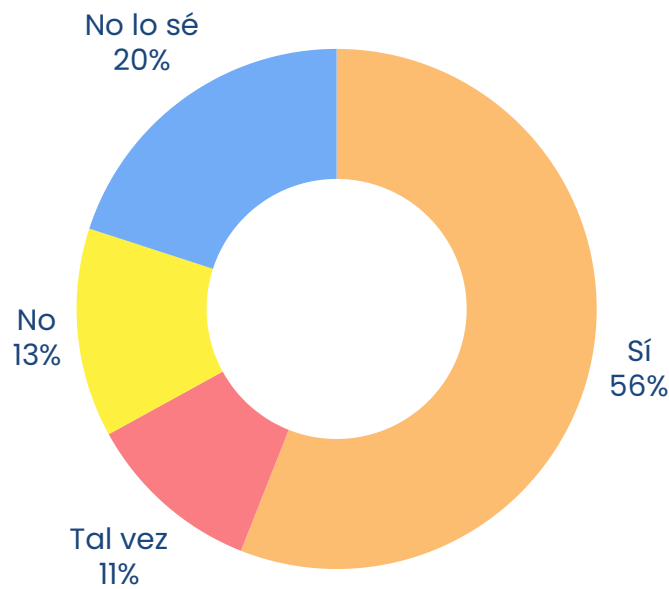


Más de la mitad de las empresas lo considera positivo

El 56% de las personas encuestadas expresa que sería **beneficioso para sus empresas contar con iniciativas de DEI de proveedores o la comunidad.**

Sin embargo, una quinta parte (20%) no está segura y el 13% considera que no es necesario, lo que refleja tanto apertura como incertidumbre sobre este tipo de iniciativas.

Gráfica 23. Consideran positivo comenzar acciones de DEI de proveedores o de la comunidad.



07

Desafíos y Planes en DEI



DESAFÍOS MÁS RELEVANTES AL IMPLEMENTAR DEI

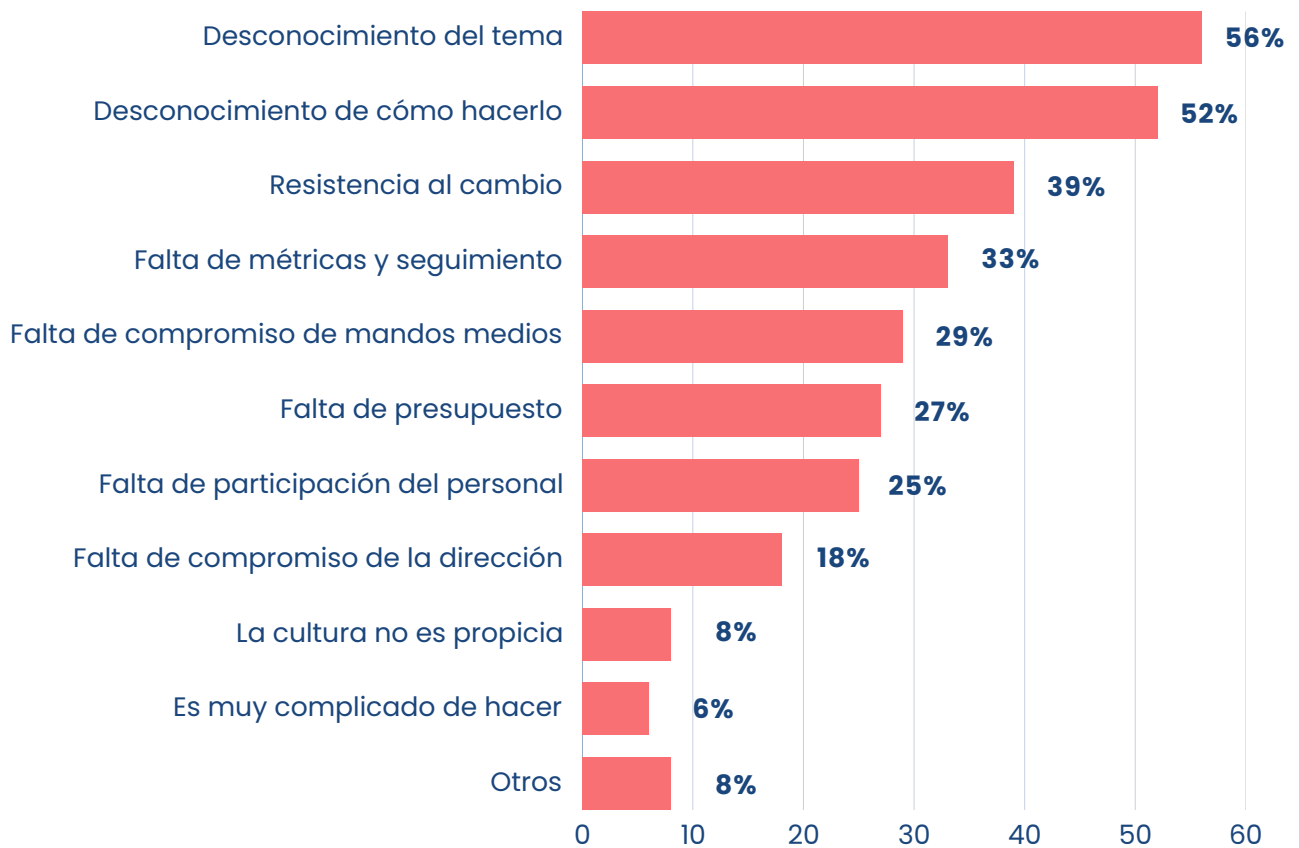
Los principales retos a los que se han enfrentado las empresas que están implementando DEI se centran en **desconocimiento y resistencia al cambio**.

Más de la mitad mencionan **desconocimiento del tema y de cómo hacerlo** (56% y 52% respectivamente), lo que sugiere que la falta de formación es el mayor obstáculo. Además, la **resistencia al cambio** (39%) y la **falta de métricas y seguimiento** (33%) limitan sus avances.

Por otro lado, la **falta de compromiso de mandos medios y de la alta dirección** (29% y 18%) reflejan la necesidad de fomentar mayor liderazgo comprometido para impulsar iniciativas exitosas, afianzando lo que ya se ha mostrado en este estudio.

Estos resultados evidencian que, aunque existen barreras estructurales como el **presupuesto** (27%), el mayor reto es cambiar mentalidades a través de la formación.

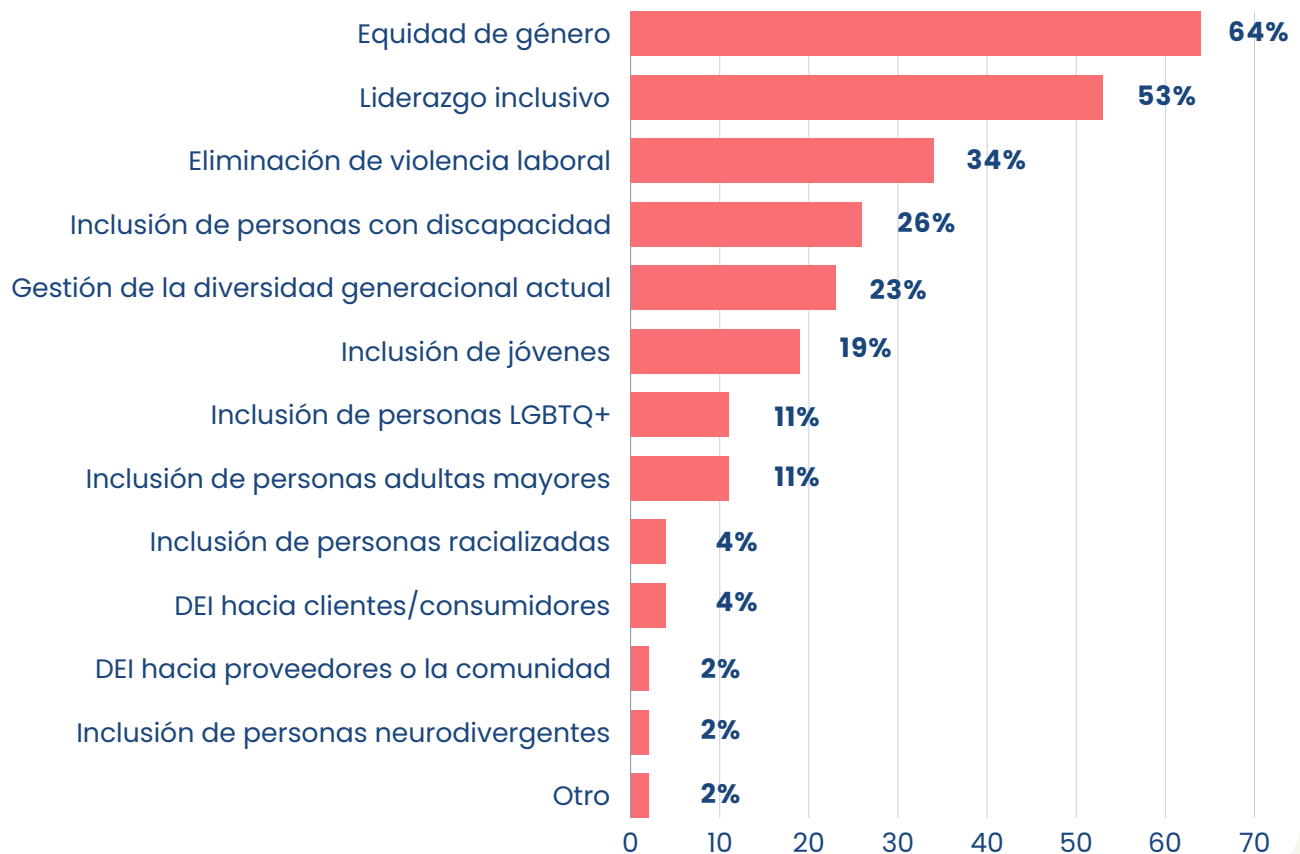
Gráfica 24. Retos que enfrentan al implementar la DEI.



ÁREAS DE ENFOQUE PARA LOS PRÓXIMOS MESES

- Las empresas encuestadas se enfocarán principalmente en dos elementos de DEI en los próximos 12 meses; **la equidad de género y el liderazgo inclusivo** (64 y 53%).
- También destacan temas de **eliminación de la violencia laboral** (34%) e **inclusión de personas con discapacidad** (26%), evidenciando un enfoque creciente hacia la creación de entornos seguros y accesibles.
- Otros esfuerzos incluyen gestión de la **diversidad generacional** (23%) y la **inclusión de jóvenes** (19%), reflejando interés en integrar y gestionar diferentes generaciones dentro de las organizaciones. Esto seguido de la **inclusión de la comunidad LGBTQ+** y de **personas mayores**, ambos con un 11% de los respondientes.
- Sin embargo, temas como **DEI hacia clientes o hacia proveedores** (4%-2%) reciben menor atención, lo que sugiere que aún hay una falta de visión transversal de la DEI en otras áreas de negocio más allá de las laborales, las cuales también pueden traer beneficios significativos para las empresas como ya se evidenció en los apartados anteriores de este informe.

Gráfica 25. Ámbitos de DEI en los que se enfocarán en los próximos 12 meses.



RECURSOS Y APOYOS QUE NECESITAN EN DEI

Las respuestas reflejan una clara necesidad y deseo de profesionalización de quienes están a cargo de la implementación de DEI.

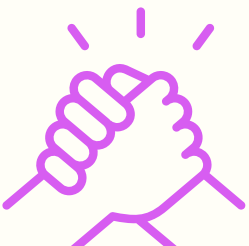
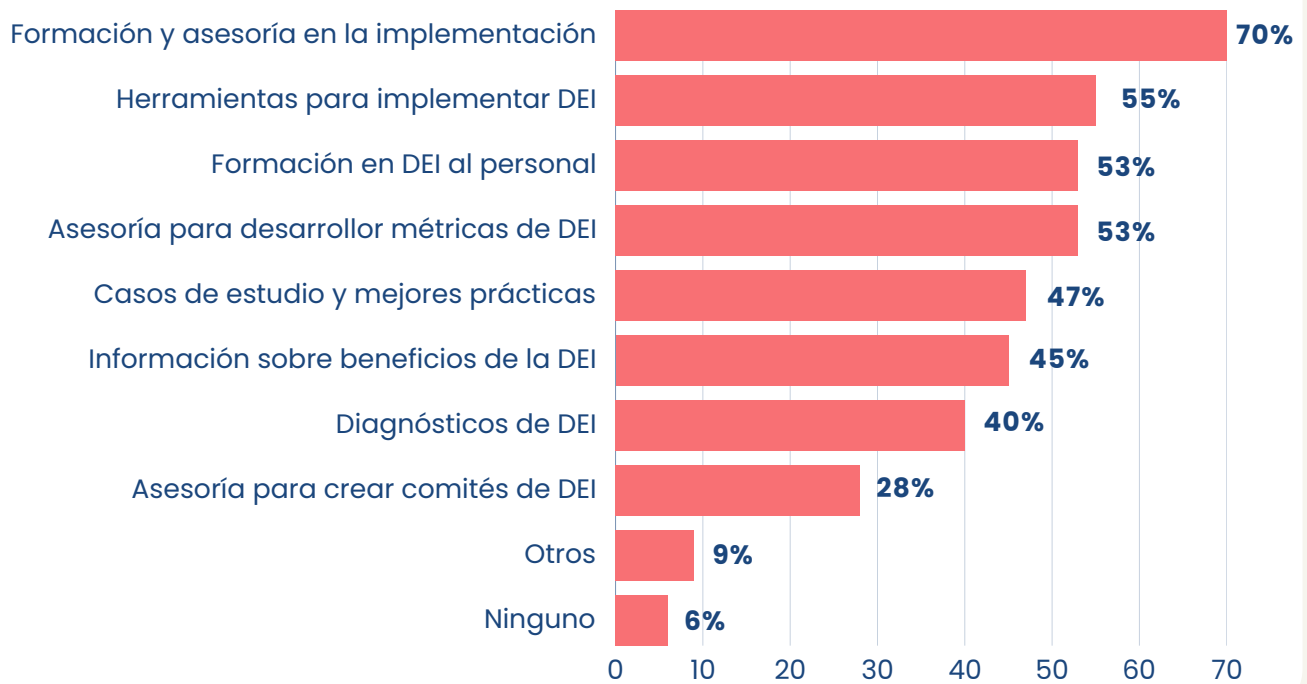


Siete de cada diez de las empresas solicita **formación o asesoría especializada** para poner en marcha o reforzar sus iniciativas de DEI (70%), mientras que más de la mitad demanda **herramientas prácticas, guías y manuales** (55%), así como **asesoría en métricas** (53%) para [medir sus avances](#).

Además, los **diagnósticos en diversos ámbitos de DEI** (40%) son vistos como un paso fundamental para avanzar. Estas cifras muestran que, más allá de la voluntad, las empresas requieren conocimientos específicos y marcos estructurados para gestionar la DEI de manera efectiva.

Igualmente relevante, el 53% de las empresas destacó la **formación del personal** como un recurso necesario para avanzar en DEI, lo que evidencia la consciencia de capacitar a las personas colaboradoras para generar cambios sostenibles.

Gráfica 26. Indicadores de DEI con los que cuentan las empresas.



COMENTARIOS ADICIONALES DE LOS ENCUESTADOS RESPECTO A SUS DESAFÍOS Y PLANES EN DEI.

"Nos falta de un Plan DEI para implementarlo. Se hacen acciones aisladas".

"Requerimos más capacitación en materia de debida diligencia de derechos humanos".

"Falta de interés por parte de la iniciativa privada y gobierno en temas de grupos vulnerados. Se piensa que son una minoría y no cooperan para su desarrollo".

"Estas acciones requieren inversión de tiempo de los empleados y a veces el día a día y los objetivos financieros del negocio son mayores que los objetivos de DEI."



08

Conclusiones y Recomendaciones



CONCLUSIONES

El presente estudio refleja que la implementación de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en las empresas está en crecimiento, sin embargo, aún enfrenta desafíos importantes.

1. PROGRESO Y MOTIVACIONES

Casi 8 de cada 10 empresas han implementado alguna iniciativa de DEI. Sus principales motivos están vinculados con la ética empresarial, alineación con estrategias ESG (criterios ambientales, sociales y de gobernanza) o de Responsabilidad Social, y el fortalecimiento de la marca empleadora.

2. BENEFICIOS ESTRATÉGICOS

La mayoría de las organizaciones reconocen beneficios de la DEI, tales como mejor clima laboral, mayor compromiso y menor rotación del personal, posicionamiento en el mercado comercial y mayor adaptabilidad al cambio.

3. FACTORES CLAVE PARA EL ÉXITO

Las empresas más exitosas tienen estructuras internas de apoyo, como comités o responsables de DEI, priorizan la formación continua tanto en liderazgo inclusivo como de su personal, además de tener una visión integral al extender la DEI hacia sus clientes y proveedores.

4. BARRERAS PERSISTENTES

Tanto la falta de conocimiento en DEI y en cómo implementarla, así como la percepción de irrelevancia y la falta de interés en la alta dirección, son las barreras más significativas.

5. POTENCIAL DE CRECIMIENTO

A pesar de las barreras, existe un alto grado de disposición entre las empresas que aún no han implementado prácticas de DEI, lo que indica un ambiente propicio para acelerar la adopción de estas iniciativas.



RECOMENDACIONES

Para impulsar la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) en el sector empresarial, es fundamental articular esfuerzos entre el ámbito público, privado y académico.

A partir de los hallazgos obtenidos en el presente estudio, se proponen las siguientes recomendaciones estratégicas:

1. Fortalecer la sensibilización y el compromiso de las altas direcciones mediante programas dirigidos a líderes ejecutivos que resalten los beneficios estratégicos y financieros de la DEI, complementados con ejemplos de éxito dentro del mismo sector.

2. Empoderar a las personas encargadas de las iniciativas de DEI ofreciéndoles formación especializada, guías y herramientas prácticas, así como espacios para el intercambio de experiencias entre empresas.

3. Fomentar alianzas entre cámaras empresariales, gobiernos y profesionistas en DEI para motivar a las empresas a implementar estas iniciativas, acercarles oportunidades de formación, mejores prácticas y recursos.

4. Desde la educación superior, es importante integrar contenidos sobre liderazgo inclusivo y DEI en los programas académicos, preparando a las nuevas generaciones para adoptar la DEI en las empresas y reducir la resistencia al cambio.

5. Implementación de incentivos gubernamentales para las empresas que cumplan con estándares de DEI, lo que alentaría la inversión en políticas inclusivas y reduciría las barreras económicas que pudieran dificultar su adopción.

Estas recomendaciones se describen a detalle en el **“Plan para Impulsar la Diversidad, Equidad e Inclusión 2025”** resultado de este estudio, el cual está disponible al público [en este enlace](#).



ACERCA DE DT LATINA

DT Latina es la organización dedicada a impulsar el éxito de las empresas a través de **capacitación y servicios especializados en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)**. Nuestro propósito es crear entornos donde cada persona sea respetada y valorada.

Contamos con un equipo diverso y multidisciplinario, con experiencia en numerosas industrias y regiones, lo que nos permite **entender y atender las necesidades específicas de cada organización** y personalizar nuestros servicios a sus retos y oportunidades.

Nuestro **enfoque es integral, transversal y balanceado**, es decir, abarcando todas las dimensiones de la diversidad, impactando todas las áreas de negocio y equilibrando los objetivos sociales con los de negocio.

Para lograr esto, desarrollamos investigaciones innovadoras, establecemos alianzas intersectoriales y difundimos recursos y contenidos que empoderan tanto a las personas como a las organizaciones en su camino de la inclusión.

Conoce [nuestro portafolio de servicios aquí](#).



**IMPULSANDO
LA DIVERSIDAD
EQUIDAD,
E INCLUSIÓN**

