

# La evolución de la DEI

Lo que está cambiando en las empresas de México y Latinoamérica y hacia dónde se dirigen.



# Resumen ejecutivo

01

La DEI no está desapareciendo: está evolucionando de un enfoque ideológico y aislado hacia una **capacidad estratégica, medible y conectada con los resultados del negocio.**

02

El **87% de las personas encuestadas** considera que su **principal reto** es superar la **resistencia al cambio** dentro de la empresa, seguido del **compromiso de los líderes (68%)** y la **vinculación de la DEI con los objetivos de negocio (65%).**

03

La transformación de la DEI no se limita a la gestión del talento: también está llegando a la **relación con clientes y consumidores**, cada vez más diversos y exigentes.

04

El valor de la DEI ahora se traduce de forma distinta para cada audiencia dentro de la organización: **colaboradores, líderes, equipos comerciales y alta dirección.**

05

El siguiente paso para las empresas no es decidir si la DEI cambia, sino si ellas también **evolucionan la forma de comunicarla, implementarla y demostrar su valor.**



# Acerca de este documento

---



A un año del lanzamiento del **Programa Impulsando la Diversidad, Equidad e Inclusión** y tras concluir la primera generación del **Bootcamp DEI Impact Strategist**, recopilamos información de **más de 1,140 profesionales** de Recursos Humanos, DEI, ESG, Responsabilidad Social y otras áreas relacionadas.

Este documento es un **reporte de tendencias e inteligencia** aplicada elaborado por DT Latina. Integra información recopilada de más de 1,140 profesionales encuestados, la experiencia de DT Latina acompañando a organizaciones y el análisis de tendencias.

## ESTE DOCUMENTO PRESENTA:



Cómo está evolucionando la DEI en las organizaciones de México y Latinoamérica.



Cuáles son sus prioridades para los próximos meses.



Qué implicaciones tiene esta evolución para quienes lideran personas, cultura y sostenibilidad.

# ¿Qué está pasando?

---

Durante los últimos años, la **Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)** ha atravesado uno de los periodos de mayor transformación desde que comenzó a integrarse en la agenda empresarial.

El contexto internacional está marcado por **incertidumbre económica, tensiones geopolíticas, cambios demográficos y una creciente polarización social**. En este escenario, algunas iniciativas de DEI han sido cuestionadas, particularmente aquellas percibidas como excesivamente ideologizadas.

Sin embargo, lejos de desaparecer, la DEI está evolucionando. Las organizaciones están transformando la conversación desde el debate ideológico hacia un enfoque más estratégico, basado en **evidencia, resultados de negocio, bienestar de las personas y gestión efectiva de equipos diversos**.

Las empresas están llevando esta misma evolución hacia la relación con sus clientes y consumidores: **comprender la diversidad humana** también se está convirtiendo en una **ventaja para diseñar experiencias más relevantes, anticipar las necesidades de mercados** cada vez más diversos y **fortalecer la confianza y la reputación de marca**.



# Los factores que están impulsando la evolución de la DEI



Esta transformación responde a la convergencia de múltiples cambios sociales, tecnológicos, demográficos y empresariales.



## 1. Cambios demográficos

La composición de la fuerza laboral está cambiando aceleradamente debido al envejecimiento de la población en algunos países y las transformaciones en las estructuras familiares, lo que genera necesidades, expectativas y prioridades cada vez más diversas



## 2. Equipos multigeneracionales

Hoy conviven hasta cuatro o cinco generaciones en una misma organización, con diferentes estilos, formas de comunicación, motivaciones, expectativas laborales y niveles de adopción tecnológica. Esto se ha convertido en uno de los principales retos.



## 3. Mayor multiculturalidad

La globalización, la movilidad laboral, la migración y las fusiones y adquisiciones entre empresas han incrementado la diversidad cultural dentro de las organizaciones. Es más frecuente trabajar con personas de distintos países, idiomas y valores.



## 4. Competencia por atraer y retener talento

Las nuevas generaciones valoran cada vez más aspectos como el propósito, el bienestar, la flexibilidad, la autenticidad, el liderazgo y la cultura organizacional al momento de elegir o permanecer en una empresa.



## 5. Bienestar integral

Las organizaciones están ampliando su concepto de bienestar para incorporar no solo la salud física y mental, sino también el sentido de pertenencia, el equilibrio entre la vida personal y laboral, la flexibilidad y la calidad de las relaciones humanas en el trabajo.



## 6. Fortalecimiento del marco regulatorio

En México y algunos países de LATAM están surgiendo nuevas leyes, reformas y obligaciones relacionadas con igualdad, prevención de la violencia, no discriminación, accesibilidad y derechos laborales, lo que incrementa las responsabilidades de compliance.

# Los factores que están impulsando la evolución de la DEI



## 7. Mayor escrutinio social y reputacional

Las redes sociales han aumentado la visibilidad de las acciones de las empresas. Un caso de discriminación o una respuesta inadecuada puede convertirse rápidamente en un tema de conversación pública con impacto en la reputación de la marca comercial y la marca empleadora.



## 8. Seguridad psicológica

Cada vez existe mayor evidencia de que los equipos con mejores resultados son aquellos donde las personas pueden mostrar su autenticidad, expresar ideas y reconocer errores sin miedo a ser juzgadas. La inclusión se convierte entonces en un habilitador del aprendizaje y la innovación.



## 9. Inteligencia Artificial (IA)

La IA está transformando los procesos de atracción, selección, desarrollo y gestión del talento. Al mismo tiempo que ofrece nuevas oportunidades para mejorar la toma de decisiones, también obliga a revisar y prevenir posibles sesgos en sus algoritmos.



## 10. Evolución de las estrategias ESG y de sostenibilidad

La gestión del talento y la inclusión hacia clientes se han convertido en componentes cada vez más relevantes dentro de las estrategias ESG impulsadas por exigencias de inversionistas, clientes, organismos internacionales y otros stakeholders.



## 11. Del cumplimiento al valor estratégico

La conversación está dejando de centrarse únicamente en cumplir requisitos legales o de derechos humanos. Ahora se espera que la DEI contribuya a resolver desafíos del negocio, fortalecer el liderazgo, mejorar la colaboración entre equipos, impulsar la innovación y generar una ventaja competitiva sostenible.



La DEI no está desapareciendo; está cambiando la forma en que se **entiende, se comunica y se implementa.**



# Qué están haciendo las empresas

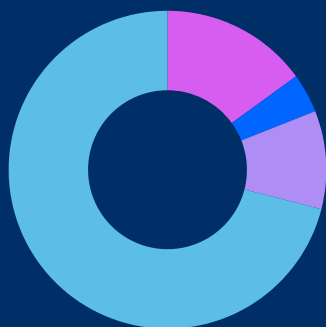


Al finalizar los cursos que componen el **Programa Impulsando la DEI**, así como del **Bootcamp DEI**, las personas respondieron una encuesta. Los principales hallazgos se muestran a continuación.

## DEMOGRÁFICOS



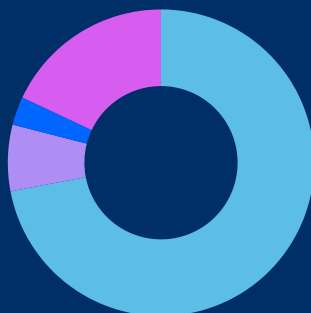
### ÁREA



|               |     |
|---------------|-----|
| RH            | 71% |
| ESG/RSC       | 15% |
| Mkt/Comercial | 10% |
| Otros         | 4%  |



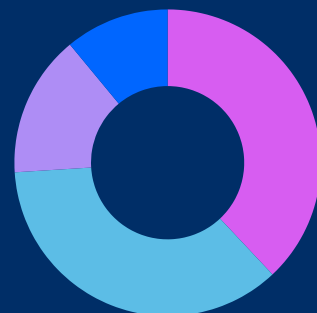
### PAÍS



|          |     |
|----------|-----|
| México   | 72% |
| Colombia | 18% |
| Chile    | 7%  |
| Otros    | 3%  |



### SECTOR EMPRESARIAL



|             |     |
|-------------|-----|
| Manufactura | 38% |
| Servicios   | 36% |
| Comercios   | 15% |
| Otros       | 11% |

## Top 5 actividades que las personas encuestadas tienen planeadas realizar en el segundo semestre 2026



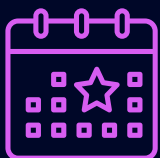
**73%**

Conferencias y talleres sobre liderazgo de equipos diversos



**43%**

Capacitación en violencia de género



**52%**

Integrar DEI en el evento anual



**38%**

Revisión para cumplimiento normativo



**51%**

Incorporar el tema de DEI en su Wellness Week

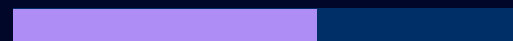
## Top 5 principales retos que enfrentan

Superar la resistencia al cambio dentro de la organización



**87%**

Incrementar el compromiso de los líderes con la estrategia de DEI



**68%**

Vincular la DEI con los objetivos y resultados del negocio



**65%**

Contar con métricas que demuestren un impacto real y sostenible



**45%**

Aprovechar la IA minimizando sesgos y riesgos en la gestión del talento



**32%**

# PANORAMA DEI 2026



## Top 5 iniciativas con las que ya cuentan hoy las personas encuestadas



**52%**

Política de DEI



**32%**

Iniciativas de reclutamiento



**45%**

Comité de DEI



**25%**

Fomento de liderazgo inclusivo



**37%**

Iniciativas de equidad de género

## Top 5 prioridades en su estrategia de DEI

Capacitación en DEI a líderes operativos



**43%**

Capacitación en DEI al personal en general



**36%**

Iniciativas de inclusión multigeneracional



**29%**

Iniciativas de bienestar con enfoque DEI



**25%**

Auditorías de compliance en DEI



**18%**



# Cómo está evolucionando la DEI



Hemos observado que las empresas están dejando atrás enfoques de DEI aislados o excesivamente conceptuales para adoptar estrategias más prácticas, transversales y orientadas a generar valor.

| 1 ANTES                                                                                                                                                                                 | AHORA                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>La DEI era vista como un fin.</b><br>Se impulsaban iniciativas cuyo objetivo principal era "hacer DEI".                                                                              | <b>La DEI es un medio para lograr objetivos organizacionales.</b> Los principales: fortalecer el liderazgo, mejorar la colaboración de equipos, atraer talento, mejorar la atención al clientes y entrar a nuevos mercados.                                     |
| <b>La DEI solía generar posturas defensivas.</b><br>Eran frecuentes comentarios como: "No es prioridad", "Es una moda", "Quieren cambiar mi forma de pensar", "Ya vienen a regañarnos". | <b>La DEI genera curiosidad, comprensión y valor.</b> Cada vez es más común escuchar: <i>"No me imaginaba que fuera tan interesante", "Esto me ayuda a trabajar mejor", "Necesitamos más espacios como este", "Esto también me sirve en mi vida personal"</i> . |
| <b>Programas e iniciativas aisladas.</b><br>Predominaban acciones independientes sin una visión de largo plazo.                                                                         | <b>Estrategias integrales.</b> La DEI se incorpora en políticas, procesos, liderazgo, cultura y toma de decisiones.                                                                                                                                             |
| <b>Acciones concentradas en efemérides.</b><br>Las actividades se enfocaban en fechas conmemorativas.                                                                                   | <b>Estrategias durante todo el año.</b><br>Las iniciativas responden a prioridades del negocio y de las personas.                                                                                                                                               |
| <b>Lenguaje técnico y especializado.</b><br>Los conceptos resultaban poco cercanos para muchas audiencias.                                                                              | <b>Lenguaje sencillo de entender y práctico.</b><br>Se comunica desde situaciones reales y beneficios para la vida laboral y personal.                                                                                                                          |
| <b>Enfoque normativo y de derechos humanos.</b><br>Se abordaba desde el paradigma del deber ser.                                                                                        | <b>Enfoque multidisciplinario.</b> Integra derechos humanos, neurociencia, psicología, sociología y análisis de datos para diseñar intervenciones más efectivas.                                                                                                |

# Cómo está evolucionando la DEI

## 2

### ANTES

**La DEI se asociaba con temas tabú** o conversaciones incómodas.

**Responsabilidad concentrada.** Recaía solamente en Recursos Humanos.

**Un "nice to have".** La DEI era percibida como una iniciativa complementaria.

**El principal riesgo era el incumplimiento normativo** y las inspecciones de las autoridades.

**Dirigida principalmente a ciertos grupos poblacionales.**

**El objetivo era cambiar comportamientos.**

**La IA era vista principalmente como un riesgo.**

### AHORA

**Se aborda de forma natural y cercana.** Se centra en cómo colaboramos y nos relacionamos con los demás.

**Responsabilidad transversal.** Se involucran áreas como ESG, Legal y Comercial.

**Una capacidad estratégica.** La DEI contribuye a la competitividad, la sostenibilidad y la reputación organizacional.

**El riesgo reputacional es cada vez más relevante.** Colaboradores, clientes y la sociedad ejercen un mayor escrutinio, quienes en las redes sociales pueden amplificar rápidamente tanto las buenas como las malas prácticas de las empresas.

**Genera valor para todas las personas.** Ayuda a mejorar la convivencia, la colaboración y el bienestar de equipos cada vez más diversos.

**Primero busca comprenderlos.** Integra una perspectiva bio-psico-social para transformar conductas de forma sostenible.

**La IA también se considera una aliada.** Permite fortalecer procesos, siempre que se utilice de forma ética y consciente de los posibles sesgos.

# Cómo está evolucionando la DEI



## 3

### ANTES

### AHORA

Se hablaba de liderazgo inclusivo.

**Se habla de liderazgo efectivo de equipos diversos.** Se busca desarrollar habilidades para gestionar personas de diferentes edades, experiencias, culturas e ideas.

El foco estaba en la diversidad.

**El foco está en comprender y gestionar las diferencias humanas.** Se busca conectar mejor con las personas más allá de las etiquetas.

Se percibía como una obligación o un requisito.

**Se entiende como una oportunidad.** Es una herramienta para innovar, fortalecer la cultura y generar mejores resultados.

La sensibilización era el objetivo final.

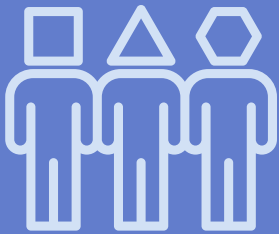
**La sensibilización es el punto de partida.** El objetivo es lograr transformaciones culturales medibles y sostenibles.

# Qué significa esta evolución para cada audiencia



La pregunta que muchas personas se hacen hoy es:  
**¿En qué me sirve la DEI?**

La respuesta depende de la audiencia dentro de la organización. La evolución de la DEI que hemos observado consiste precisamente en dejar de ser un objetivo en sí misma para convertirse en una **herramienta que ayuda a las personas a comprenderse mejor, fortalecer sus relaciones, tomar mejores decisiones y alcanzar sus objetivos** personales, profesionales y de negocio.



Esta evolución tiene una comprensión más amplia de la **diversidad humana**: reconocer que todas las personas somos parte de “la diversidad”, pues **todas las personas somos únicas y diferentes** debido a la interacción de nuestra biología, historia de vida, emociones, experiencias, contexto y entorno social (**perspectiva bio-psico-social**), y a su vez, que todas tenemos el mismo valor y derechos.

Más que sensibilizar, hoy el propósito es desarrollar capacidades para comprender cómo pensamos, sentimos, nos relacionamos y tomamos decisiones **desde nuestra diversidad humana**, con el fin de generar mejores resultados para las personas, los equipos y las organizaciones.



**Personas colaboradoras**



**Líderes**



**Equipos comerciales**



**Alta dirección**



# Personas colaboradoras



A una persona colaboradora, esta evolución de la DEI le sirve para:



**Entenderse mejor a sí misma.** Comprender cómo su biología, historia de vida, emociones y contexto influyen en sus decisiones, comportamientos y relaciones.



**Entender mejor a las demás personas.** Comprender que cada persona piensa, siente y actúa de manera diferente, favoreciendo la empatía, relaciones más respetuosas, abiertas y colaborativas.



**Relacionarse mejor.** Contar con herramientas para comunicarse, colaborar y gestionar las diferencias humanas de manera constructiva tanto con colegas y líderes como en su vida personal con su familia y amistades.



**Sentirse segura.** Trabajar en un ambiente donde exista respeto, trato digno y cero tolerancia a la discriminación, el acoso y cualquier tipo de violencia.



**Sentirse en confianza.** Poder expresar ideas, hacer preguntas, reconocer errores, pedir ayuda o proponer nuevas soluciones sin miedo a ser juzgada o sufrir represalias.



**Sentirse escuchada, comprendida y valorada.** Saber que sus líderes y sus compañeros escuchan, consideran sus necesidades y reconocen el valor de sus aportaciones.



**Desarrollarse con mayor plenitud.** Tener acceso a oportunidades, herramientas y condiciones que le permitan aprender, crecer profesionalmente, ser reconocida y recibir una retribución justa de acuerdo con sus aportaciones.



**Cuidar su bienestar integral.** Formar parte de una organización que promueve su bienestar físico, mental y emocional, así como un mejor equilibrio entre su vida personal y laboral, considerando sus características y circunstancias específicas.

**La DEI me sirve para:**

Entenderme mejor



Entender mejor a los demás



Construir mejores relaciones dentro y fuera del trabajo

A una persona que lidera un equipo, esta evolución de la DEI le sirve para:



**Entenderse mejor como líder.** Comprender cómo su biología, historia de vida, emociones, creencias y sesgos influyen en su estilo de liderazgo y en las decisiones que toma.



**Cuidarse para poder inspirar.** Reconocer que también tiene fortalezas, límites y necesidades, procurando su propio bienestar físico, mental y emocional para liderar con mayor claridad, equilibrio y efectividad.



**Sentirse respaldada.** Contar con el apoyo, la confianza y la retroalimentación de sus líderes, colegas y de la organización para afrontar los retos del liderazgo y convertirse en un ejemplo de la cultura que desea construir.



**Adaptar su liderazgo a las personas.** Comprender que cada integrante tiene diferentes fortalezas, motivaciones, necesidades y formas de trabajar, para brindar las herramientas y las oportunidades que cada persona necesita para desarrollar su máximo potencial.



**Construir un entorno seguro y de confianza.** Promover relaciones basadas en el respeto, prevenir la discriminación, el acoso y cualquier tipo de violencia, y generar espacios donde las personas puedan expresar ideas, reconocer errores, pedir ayuda y proponer nuevas soluciones sin miedo a ser juzgadas o sufrir represalias.



**Aprovechar la diversidad como una ventaja competitiva.** Escuchar e integrar diferentes perspectivas, experiencias y formas de pensar, así como mantener apertura para atraer y desarrollar talento diverso que fortalezca la innovación, la creatividad y la capacidad de resolver problemas.



**Tomar decisiones más objetivas y justas.** Reducir el impacto de los sesgos en la selección, el desarrollo, el reconocimiento, las promociones y las decisiones de compensación, procurando que estas se basen en el desempeño, las competencias y el potencial de cada persona.



**Alcanzar mejores resultados a través de la gestión de las personas.** Fortalecer la colaboración, el compromiso y la comunicación del equipo, reduciendo conflictos disfuncionales y creando las condiciones para que las personas trabajen mejor juntas y alcancen los objetivos del negocio.

**La DEI me  
sirve para:**

Entenderme  
mejor



Entender mejor a  
quienes conforman  
mi equipo



Tomar  
mejores  
decisiones

# Equipos comerciales



*(Marketing, Ventas, Atención a Clientes)*

A los equipos comerciales, esta evolución de la DEI le sirve para:



**Entender mejor a las personas y a los clientes.** Comprender que cada cliente, consumidor o usuario tiene diferentes necesidades, expectativas, contextos y formas de tomar decisiones para que entonces puedan ofrecer soluciones que les den mayor valor.



**Diseñar experiencias más relevantes.** Adaptar la comunicación, los productos, los servicios y los canales a las necesidades, preferencias y contextos cada vez más diversos y cambiantes de los clientes.



**Descubrir nuevas oportunidades de negocio.** Identificar segmentos de mercado, necesidades y oportunidades que estaban desatendidas, impulsando la innovación y el crecimiento.



**Fortalecer la confianza y la reputación de la marca.** Construir relaciones más auténticas con clientes, consumidores y otros grupos de interés mediante experiencias respetuosas, accesibles y coherentes con los valores de la organización.



**Trabajar como un solo equipo alrededor del cliente.** Comprender las prioridades, retos y formas de trabajar de Marketing, Ventas, Atención a Clientes y otras áreas para fortalecer la colaboración, eliminar silos y ofrecer una experiencia al cliente más consistente.



**Impulsar mejores resultados comerciales.** Comprender mejor a las personas permite fortalecer la lealtad de los clientes, generar relaciones de largo plazo y contribuir al crecimiento sostenible del negocio.

**La DEI me  
sirve para:**

Entenderme  
mejor



Comprender mejor  
a los clientes



Crear  
mayor valor

# Alta dirección de las empresas



A los equipos directivos, esta evolución de la DEI le sirve para:



**Incrementar la rentabilidad y competitividad del negocio.** Desarrollar equipos más productivos, innovadores y capaces de adaptarse e incluso anticiparse a los cambios del mercado.



**Tomar mejores decisiones estratégicas.** Incorporar una mayor diversidad de perspectivas y experiencias en los espacios de decisión para responder con mayor efectividad a las necesidades del talento, los clientes, los inversionistas y otros stakeholders.



**Fortalecer la experiencia del cliente y expandir mercados.** Comprender las necesidades cada vez más diversas y cambiantes de clientes y consumidores para diseñar productos, servicios y experiencias más relevantes, así como identificar nuevas oportunidades de negocio y segmentos de mercado.



**Asegurar la continuidad del negocio.** Atraer, desarrollar y retener líderes capaces de gestionar equipos diversos, impulsar el alto desempeño y preparar a la organización para los desafíos presentes y futuros.



**Reducir costos asociados a la gestión del talento.** Disminuir la rotación, el ausentismo, los conflictos laborales y otros costos derivados de ambientes de trabajo poco saludables, fortaleciendo el compromiso, el bienestar y la permanencia del talento clave.



**Reducir riesgos legales y reputacionales.** Fortalecer la prevención de la discriminación, el acoso, las violencias y otras conductas que puedan afectar el cumplimiento normativo, la reputación de la organización y la confianza de colaboradores, clientes, inversionistas y autoridades.



**Construir una organización más competitiva y sostenible.** Desarrollar una cultura capaz de responder a las expectativas, cada vez más cambiantes del talento, los clientes, los inversionistas, las autoridades y la sociedad, convirtiendo la gestión de las diferencias humanas en una ventaja competitiva.

**La DEI me sirve para:**

Entender mejor a las personas



Tomar mejores decisiones



Construir una organización más competitiva

# Pasos para seguir siendo **relevante**



La pregunta entonces ya no es si la DEI va a cambiar; ya lo está haciendo. La pregunta real es si también la organización está evolucionando la forma de comunicarla, implementarla y demostrar el valor que genera para las personas y el negocio. Así es como puedes reforzar tu relevancia:

1



**Evita abordar la DEI como un fin y conviértela en un medio.**

Las personas no buscan "más DEI"; buscan resolver problemas, alcanzar objetivos y trabajar mejor.

**Conecta tu estrategia con las necesidades reales de cada audiencia:**

- **Personas colaboradoras:** bienestar, desarrollo y mejores relaciones.
- **Liderazgos:** mejores decisiones, colaboración y resultados.
- **Directivos:** crecimiento, competitividad, talento y reducción de riesgos.

2



**Invierte primero en quienes multiplican el impacto: los líderes.**

Ninguna estrategia transformará la cultura si quienes lideran equipos no evolucionan primero la forma en que **comprenden, desarrollan y gestionan a las personas.**

**Bríndales experiencias** de aprendizaje que combinen **ciencia, reflexión, herramientas prácticas y perspectivas** distintas a las de su día a día.

3



**Lleva la DEI a donde hoy se generan las decisiones del negocio.**

La evolución de la DEI consiste en dejar de verla únicamente como una iniciativa de Recursos Humanos.

**Intégrala** en bienestar, liderazgo, experiencia del colaborador, estrategia comercial, innovación, experiencia del cliente, ESG, Compliance y todas aquellas **áreas donde pueda generar valor para las personas y el negocio.**



La relevancia de la DEI no dependerá de su nombre, sino de su capacidad para ayudar a las **personas** a **comprenderse mejor**, a los **líderes** a **tomar mejores decisiones** y a las **empresas** a **generar mejores resultados de negocio.**



# ¿Ya estás llevando esta evolución a tu organización?

Estos hallazgos son el punto de partida, no el destino. En DT Latina acompañamos a organizaciones en México y Latinoamérica a diseñar estrategias de DEI con **enfoque estratégico**, basadas en **evidencia científica** y con **resultados medibles** para las personas y el negocio, en **esta evolución de la DEI**.

---



Síguenos en LinkedIn

<https://www.linkedin.com/company/dtlatina/>



Escríbenos a

**team@dtlatina.com**



O visita

<https://dtlatina.com>

# Metodología de este reporte

Los datos presentados provienen de **encuestas** respondidas por participantes del Programa Impulsando la Diversidad, Equidad e Inclusión y del Bootcamp DEI Impact Strategist durante 2025 y 2026.

La muestra es **de carácter no probabilístico** y está integrada principalmente por profesionales vinculados con Recursos Humanos, DEI, ESG, Responsabilidad Social y áreas relacionadas.

Los resultados describen las **respuestas y prioridades de las personas participantes** y no buscan representar estadísticamente a la totalidad de las empresas de México y Latinoamérica.

Las tendencias, interpretaciones y recomendaciones presentadas incorporan el análisis y la experiencia profesional de DT Latina.

