



RANKING
DE ORGANIZACIONES
INCLUYENTES
AMÉRICA LATINA

2025

El poder productivo de DEI

¿Cuál es el propósito del Ranking?

Reconocer y visibilizar a las organizaciones que promueven entornos laborales diversos, equitativos e incluyentes, valorando su esfuerzo y el impacto real en la productividad humana.

No hay calificaciones buenas o malas, hay organizaciones que han implementado más o menor cantidad de “buenas prácticas” alrededor de estar libre de discriminación.

El objetivo es **reconoce el trabajo de las organizaciones más sobresalientes** y polinizar las “buenas prácticas” entre los participantes.

El instrumento, es una guía de las mejores prácticas DEI que tienen impacto en las organizaciones.



488 personas representantes de diferentes organizaciones ingresaron al aplicativo para:

- Para evaluar su posición frente a otras empresas o incluso usar el instrumentos
- Y **85 organizaciones eligieron participar en el ranking**

Modelo de Productividad Humana basado en DEI

Seguridad
psicológica y
colaboración



Alineación con el
propósito
organizacional

Bienestar y
capacidad de
aportar valor.

Propósito y sentido

“las personas se ven reflejadas y valoradas”



Propósito y Sentido

Conecta a las personas con el propósito de la organización.

Cuando hablamos de “**Propósito y Sentido**”, nos referimos a que cada persona **entiende, comparte y se siente parte** del propósito colectivo de su organización.

Esto solo es posible cuando la organización **reconoce y valora su identidad, su historia y su aporte singular**

Impacto: Alineación

	2024	2025
Desarrollo de Políticas Explícitas	67	78
Monitoreo y Evaluación Continua	47	59
Diálogo con Partes Interesada	55	66



Motivación y rendimiento

“Todos pueden crecer sin barreras estructurales”



Motivación y Rendimiento

Moviliza la motivación, el bienestar y libera la capacidad.

Una persona tiene “**Motivación y rendimiento**” cuando **se siente valorada, tiene lo que necesita para rendir bien y siente entusiasmo.**

Esta energía se activa cuando la organización **reduce barreras, abre oportunidades y reconoce el talento sin sesgos.**

Impacto: Aporte al valor

	2024	2025
Promoción y Desarrollo Profesional Equitativos	76	81
Prácticas de Contratación Inclusivas	62	65
Inclusión en la Cadena de Suministro	39	46



Confianza elevada

“Se trabaja sin miedo ni máscaras”



Confianza e innovación

Permite colaborar, experimentar y evolucionar sin miedo al error o juicio.

La confianza elevada es una forma de **seguridad psicológica colectiva**, donde las personas **se sienten libres para hablar, crear, equivocarse, proponer o ser ellas mismas**, sin temor al rechazo o la exclusión.

Impacto: Innovación

	2024	2025
Creación Entorno Laboral Seguro y Acogedor	79	89
Formación y Sensibilización	71	78
Apoyo y Recursos para ayudar a superar barreras	61	68
Accesibilidad y Acomodaciones Razonables	38	46



RETROCEDIMOS EN LAS ARISTAS DE MAYOR IMPACTO

1. Inversión de la pirámide poblacional
2. Presión del entorno (económico)
3. Cercanía con nuestro territorio



	2024	2025	
Equidad de Género	81	87	
Diversidad generacional	72	67	↓
Diversidad socioeconómica	66	64	↓
Diversidad de Orientaciones sexuales e identidades de género (LGBTIQ+)	55	62	
Diversidad étnica y cultural	51	49	↓
Diversidad migratoria	43	47	
Personas con discapacidad	41	51	

1



2



3



4



5



6



7



8



9



10



11

